

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 III

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. III. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – 264 с.**

ISBN 5-8021-0659-X

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 5-8021-0659-X

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2006

ПРИНЦИПЫ СБОРА ИНФОРМАЦИИ И ФОРМИРОВАНИЯ БАЗ ДАННЫХ ДЛЯ ПРОГРАММНО-АНАЛИТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА МОНИТОРИНГА, АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

С. М. Аракелян, Е. А. Архипова, А. В. Духанов, И. А. Блохина

ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет», г. Владимир
arak@ypti.vladimir.ru; stdo@vlsu.ru; mrx@ypti.vladimir.ru; stdo@vlsu.ru

Известно, что среди причин, оказывающих влияние на несбалансированность рынков труда и образовательных услуг, имеет место отсутствие механизма их взаимосвязанного прогнозирования и надежных методик мониторинга.

В настоящее время разрабатывается все больше и больше подобных механизмов на основе программно-аналитических комплексов, включающих ряд этапов (в том числе этап отработки программы сбора и обработки информации).

Владимирский государственный университет имеет солидный опыт работы по созданию подобных информационно-аналитических систем, связанных с прогнозированием социальной сферы. Например, кафедра физики и прикладной математики около 10 лет ведет работу по анализу и прогнозированию бюджетных и социально-экономических процессов во Владимирской области. Результатом работ является информационно-аналитический комплекс «Внешний государственный финансовый контроль», который непрерывно совершенствуется. В состав комплекса входит специализированная система прогнозирования, которая, основываясь на комбинированном использовании статистических моделей, позволяет строить с высокой точностью прогноз значимых показателей социально-экономических процессов в регионе.

На достоверность прогноза влияет целый ряд причин. Главной причиной, приводящей к искажению прогноза рынка труда, является отсутствие какой-либо официальной статистической информации о движении рабочей силы, раскрывающей профессионально-квалификационные данные о работниках организации, которые занимали ликвидированные рабочие места, освобождали по различным причинам функционирующие и требовались для заполнения вновь создаваемых рабочих мест [1].

Рассмотрим один из характерных факторов, приводящих к искажению прогноза в ходе мониторинга рынка труда.

Мониторинг рынка труда основывается на информации о потребностях в кадрах различной квалификации либо за прошедший период времени, либо на перспективу (в зависимости от методик прогнозирования) и, как

правило, не содержит достоверной информации о потребностях растущего сектора экономики, представленного предприятиями малого и среднего бизнеса.

Данный сектор экономики удается охватить соответствующими мониторингами далеко не в полной мере, а лишь частично, так как сведения о такого рода предприятиях в органах статистики, службах занятости, департаментах по труду и других организациях, осуществляющих сбор подобной информации, являются далеко не полными.

В соответствии с приказом Министерства образования от 10.02.2002 г. во Владимирском государственном университете установлена и адаптирована распределенная информационная система (РИС) поддержки трудоустройству выпускников.

РИС представляет собой кадровый сервер, предназначенный для поиска выпускником будущего места работы по базе вакансий и поиска работодателем будущего специалиста по базе резюме студентов университета.

В 2004/2005 учебном году РИС прошла апробацию, в ходе которой определились специфика рынка труда Владимирского региона и, как следствие, специфика взаимодействия с различными категориями работодателей.

Опыт работы Владимирского государственного университета по организации сотрудничества с предприятиями-работодателями показал, что для предприятий малого и среднего бизнеса наиболее оптимальной формой взаимодействия является использование телекоммуникационных технологий (Web-сайт, кадровый сервер и т. п.) в отличие от других предприятий и организаций, которые в этом плане ведут себя значительно более пассивно.

В этой связи представляется возможным на этапе отработки программы сбора и обработки информации привлечь предприятия малого и среднего бизнеса посредством обмена информацией между предприятием и информационным хранилищем вуза.

Технологически это можно осуществить с помощью РИС или другого программного продукта, содержащего базу данных о выпускаемых специалистах и других социально-экономических показателях, имеющих отношение к рынкам труда и образовательных услуг.

Для работодателей необходимым условием получения информации является размещение сведений о своем предприятии на сервере учреждения высшего профессионального образования (УПО) с помощью Web-форм, «надстроенных» над базой данных.

Далее полученная таким образом информация может транслироваться структурам города и региона, осуществляющим мониторинг рынка труда, и после дополнительных операций по уточнению и обработке данных поступать в программно-аналитический комплекс (рис. 1).

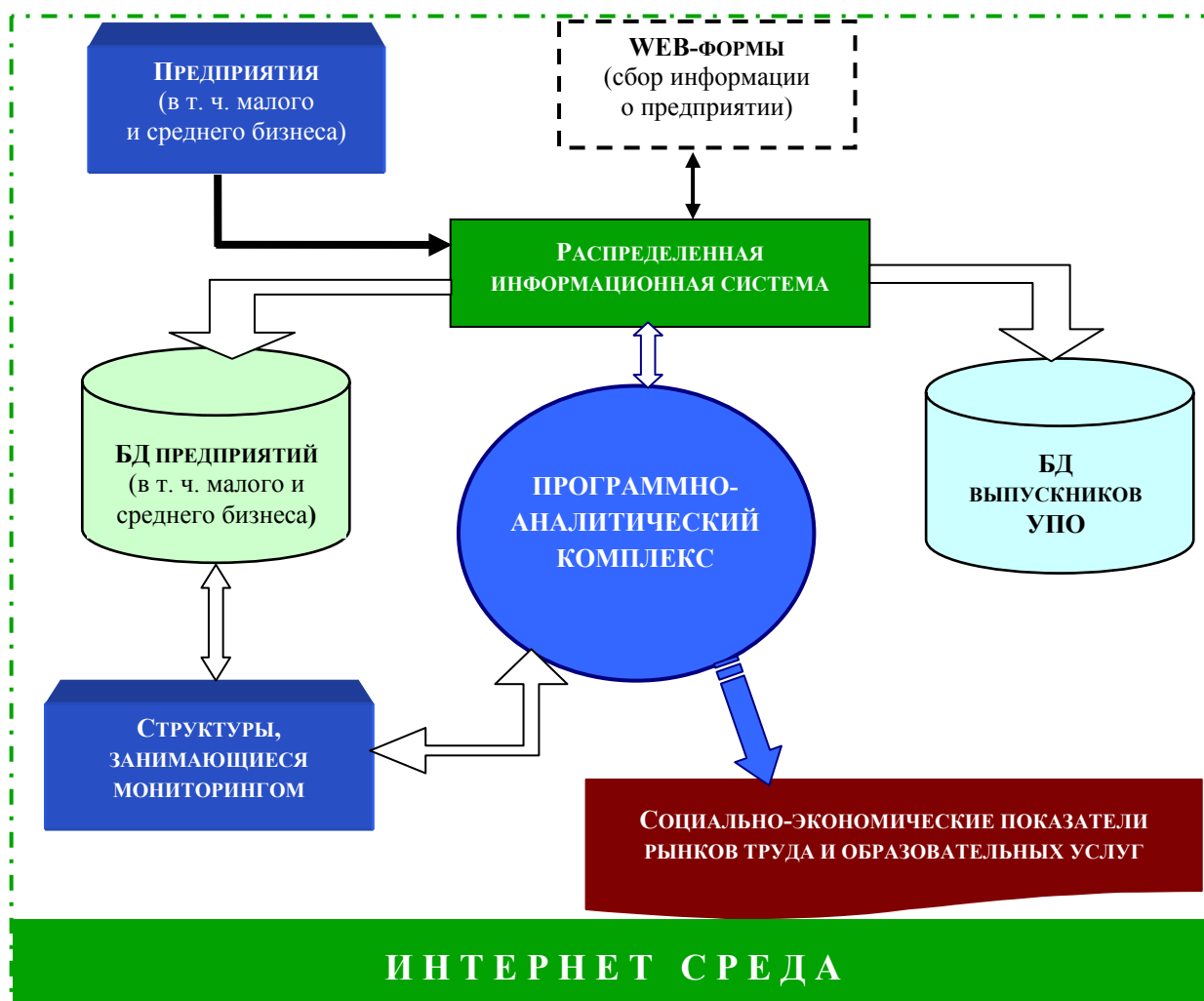


Рис. 1

Таким образом, база данных программно-аналитического комплекса мониторинга, анализа и прогнозирования рынка труда будет содержать более полную информацию о секторе экономики, что в свою очередь будет способствовать повышению точности прогноза.

Следует заметить, что в этом случае разрезы сбора информации должны быть изначально согласованы и предусмотрены размеры доступа в соответствии с категорией пользователей и действующим законодательством.

Сам программно-аналитический комплекс может быть размещен на базе одного из вузов. Особенно это актуально для тех вузов страны, структурным подразделениям которых, занимающимся содействием трудоустройству выпускников, на основании письма заместителя министра образования и науки от 28.03.06 г. № АС-312/06 выдано свидетельство о присвоении статуса регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профес-

сионального образования. В число таких вузов вошел Владимирский государственный университет.

Вуз тесно взаимодействует со структурами регионального уровня: Департаментом образования администрации, Управлением по труду администрации, Департаментом ФГСЗН по Владимирской области и г. Владимиру, Ассоциацией работодателей и товаропроизводителей, Консультационным советом по организации подготовки, переподготовки и повышению квалификации рабочих кадров и специалистов Владимирской области. Совместные усилия направлены на совершенствование социального партнерства, создание в регионе эффективного механизма прогнозирования рынков труда и образовательных услуг и развитие системы корпоративного обучения. Вуз имеет солидный опыт по прогнозированию социальной сферы.

В ближайшей перспективе создание на базе Владимирского государственного университета регионального центра содействия занятости выпускников УПО с группой центров содействия занятости на базе других УПО и механизмом взаимосвязанного прогнозирования рынков труда и образовательных услуг, позволяющим повысить эффективность решения задач по оптимизации рынков труда и образовательных услуг Владимирского региона на основе делового взаимовыгодного партнерства всех заинтересованных структур местного, регионального и федерального уровней в едином информационном пространстве.

Однако следует заметить, что полноценное функционирование такой структуры невозможно без соответствующего софинансирования из средств федерального бюджета.

Список литературы

1. Ковылин А. В. Эффективный механизм прогнозирования регионального рынка труда – залог успешного развития рынка образовательных услуг / А. В. Ковылин, Т. И. Кулыгина // Современное состояние и перспективы сотрудничества университета и работодателя в сфере содействия трудоустройству молодых специалистов: Материалы регионального научно-практического семинара. Владимир, 2005. 64 с.

СТРУКТУРА ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В РАБОЧИХ КАДРАХ

В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова

Центр бюджетного мониторинга
Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск
vgurt@psu.karelia.ru, pitukhin@onego.ru, larisa@psu.karelia.ru

Е. Е. Фролова

Управление Федеральной государственной службы занятости населения
по Республике Карелия, г. Петрозаводск
frolova@czrk.onego.ru

Существует два альтернативных подхода к определению потребностей региональных рынков труда в специалистах с различными уровнями профессионального образования.

Первый подход по определению потребностей региональных экономик основан на том, что структура человеческого капитала, необходимая для производства единицы продукции, не имеет значительных региональных различий, а определяется уровнем технологий и организации труда для различных отраслей экономики. При этом предполагается, что структура промышленного производства в рамках отдельных субъектов Федерации достаточно консервативна и меняется плавно в пределах горизонта планирования. Эта авторская методика расчета [1, 2], назовем ее «технологической» методикой или методикой «сверху», обладает свойством универсальности для всех субъектов Федерации в разрезе всех отраслей экономики и для всех уровней образования. Чтобы сделать «технологическую» методику более достоверной, потребуется лишь уточнение параметров модели – коэффициентов, характеризующих структуру экономики и структуру занятости в регионе. Параметры модели содержат как данные, мало изменяющиеся от региона к региону, так и данные, уникальные для анализируемого субъекта Федерации. Фактически технологическая модель является отражением нормативного подхода, применяющегося ранее Госпланом СССР в эпоху развитого социализма.

Второй подход по расчету потребностей региональных экономик основан на проведении статистически значимых опросов потребностей работодателей в специалистах с профессиональным образованием в рамках отдельных предприятий на территории региона. Затем эти данные проецируются на все отрасли региональной экономики. Эта методика расчета [3, 4], назовем ее «социологической» методикой или методикой «снизу», более точно отражает ситуацию на конкретном предприятии, но ее обобщение в

рамках отрасли либо территории достаточно проблематично. Более того, у такой методики отсутствует возможность сравнительного анализа с другими субъектами Федерации. Тем не менее оценки потребностей, полученные в рамках «социологической» модели, важны как для верификации, так и для настройки параметров «технологической» модели.

В Петрозаводском государственном университете на основании первого подхода по расчету потребностей экономики были разработаны методики прогнозирования потребностей в специалистах с различным уровнем профессионального образования и методики формирования государственного заказа на подготовку специалистов [5].

Верификацию полученных результатов потребности экономик регионов в специалистах с различным уровнем профессионального образования предполагается проводить на основании «социологической» методики. Социологический опрос работодателей на каждом отдельном предприятии о потребности в кадрах на будущие годы провести достаточно сложно, но в каждом регионе ведутся исследования территориальными органами Федеральной государственной службы по труду и занятости населения о числе вакансий рабочих и служащих. Поэтому такие статданные дают информацию о числе вакансий в разрезе должностей рабочих или служащих по видам экономической деятельности и по отраслям народного хозяйства по каждому предприятию и должны существовать практически в каждом субъекте Федерации.

Так, для верификации расчетов и настройки параметров модели по Республике Карелия использовались данные о числе вакансий рабочих и служащих Федеральной государственной службы по труду и занятости населения по Республике Карелия. Пример использованных данных приведен в таблице 1.

Таблица 1

*Структура данных о числе вакансий по рабочим профессиям
в Республике Карелия в 2005 году*

Название предприятия	ОКОНХ	ОКВЭД	Профессия	Заявлено рабочих мест
ЧП Авилов		01	Грузчик	10
СПК «Муромец»		01	Бухгалтер	1
ОАО Пяозерский леспромхоз		01	Вальщик леса	1
ОАО Пяозерский леспромхоз		01	Водитель автобуса	1
Карелагросервис ОАО	22300	01	Водитель автокрана	1

Для анализа потребности экономики были обработаны данные о вакансиях в разрезе более 1000 рабочих профессий и 99 видов экономической деятельности. Были произведены экспертные оценки отношения профессии к определенному уровню образования и укрупненной группы специальности; далее программным путем данные были агрегированы по 3 уровням образования, 28 УГС и 17 основным разделам ОКВЭД.

Предполагается, что потребность в кадрах складывается из различного вида составляющих:

1) $\Delta L_{est}(i)$ – возмещение естественного выбытия работников по возрастному цензу;

2) $\Delta L_{pr}(i)$ – обеспечение кадрами новых возникших производств товаров и услуг;

3) $\Delta L_{soc}(i)$ – возмещение дефицита кадров, связанного с уходом работников из-за неудовлетворенности состоянием рабочих мест (низкая заработная плата, отсутствие социальных пакетов, низкий социальный статус, напряженный график труда и т. д.).

Пусть $D(i)$ – данные о числе вакансий службы занятости по рабочим профессиям. С известной грубостью можно предположить, что представленные вакансии отражают реальную потребность рынка труда в линейной зависимости:

$$D(i) = k \cdot [\Delta L_{est}(i) + \Delta L_{pr}(i) + \Delta L_{soc}(i)], \quad (1)$$

где k – поправочный коэффициент, отражающий ненаблюдаемую часть потребностей рынка труда. В рамках данной работы принимается допущение, что $k = 1$.

Для определения структуры потребности (1) вычисляются ее составляющие.

$\Delta L_{est}(i)$ вычисляется по методике сценария невмешательства [2], когда необходимо каждый год готовить столько специалистов, сколько выбывает в данной отрасли работников при сохранении существующих тенденций в развитии отрасли и корреляции численности работников с трудоспособным населением.

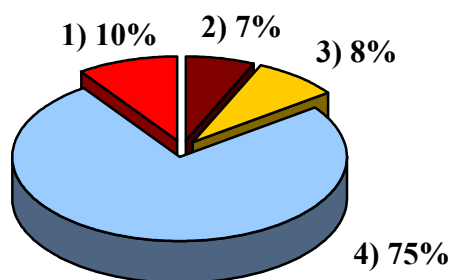
$\Delta L_{pr}(i)$ вычисляется по сценарию управления, когда учитываются изменение объема производства, рост ВРП и производительности труда [6].

$\Delta L_{soc}(i)$ может быть косвенно оценен из (1) при известном значении $D(i)$.

Проиллюстрируем вышесказанное на примере анализа структуры потребностей экономики Республики Карелия в рабочих кадрах, представленных территориальным органом УФГСЗН за 2005 год (рис. 1).

Общее число вакансий рабочих профессий $D(i)$ составило около 28700 чел. Согласно существующей статистике, структура рабочих кадров

на рынке труда Карелии в 2005 году следующая: 45,3% занятых на рабочих профессиях имеют начальное профессиональное образование, 54,7% – имеют только общее и среднее образование. На рисунке 1 доля $\Delta L_{est}(i)$ представлена в виде двух секторов – занятых на рабочих профессиях и имеющих начальное профессиональное образование и занятых на рабочих профессиях с общим и средним образованием, что соответственно составляет 1950 и 2360 человек. Отметим, что последние, по-видимому, получили рабочую профессию/специальность в рамках внутрифирменной подготовки. Оценка числа работников с рабочими профессиями $\Delta L_{pr}(i)$, требуемая работодателями под расширение производства при сохранении производительности труда, ориентировочно составляет 2760 человек при приросте ВРП в 2005 году на 5,5%. Эту категорию также замещают выпускники НПО и школ. Оставшаяся составляющая потребности $\Delta L_{soc}(i)$ 75% оценивается около 21650 человек, заполнение которой в основном должно проходить за счет граждан трудоспособного возраста, являющихся безработными в настоящее время.



- 1) возмещение естественного выбытия работников по возрастному цензу без изменения объема производства (занятые на рабочих профессиях с НПО),
- 2) возмещение естественного выбытия работников по возрастному цензу (занятые на рабочих профессиях со средним и неполным средним общим образованием, получившие квалификацию в рамках внутрифирменной подготовки),
- 3) возмещение дефицита рабочих кадров (с НПО и с со средним общим образованием), связанного с уходом работников из-за неудовлетворенности состоянием рабочих мест (низкая заработная плата, отсутствие социальных пакетов, низкий социальный статус, напряженный график труда,
- 4) обеспечение рабочими кадрами (с НПО и со средним общим образованием) новых возникших производств товаров и услуг.

Рис. 1. Структура потребностей экономики Республики Карелия в рабочих кадрах по данным 2005 года

Проведенный анализ позволяет понять структуру потребности экономики в рабочих кадрах и сделать соответствующие выводы при оценке количества выпускников системы НПО, требуемых для экономики Карелии.

Незначительная доля рабочих профессий, замещающаяся выпускниками системы начального профессионального образования вследствие естественного выбытия, говорит о существенном влиянии на рынок труда внутрифирменной переподготовки и фактора, связанного с текучестью рабочих кадров из-за неудовлетворенности состоянием рабочих мест (низкая заработная плата, отсутствие социальных пакетов, низкий социальный статус, напряженный график труда и т. д.)

Список использованной литературы

1. Гуртов В. А. Математическая модель прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин // Обзорные прикладной и промышленной математики: Пятый Всероссийский симпозиум по прикладной и промышленной математике (осенняя сессия). Т. 11. Вып. 3. М., 2004. С. 539.

2. Васильев В. Н. Анализ обеспечения потребностей региональной экономики за счет кадров с различным уровнем профессионального образования / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Потупалова // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Материалы Второй Всероссийской научно-практической конференции. Петрозаводск, 2005. Т. 1. С. 63-75.

3. Алашеев С. Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейнищина, Н. Ю. Посталюк // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. Кн. I. Петрозаводск, 2004. 240 с.

4. Алашеев С. Ю. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейнищина, Н. Ю. Посталюк. Самара: Изд-во «Профи», 2003. 84 с.

5. Гуртов В. А. Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего профессионального образования / В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, Е. А. Питухин // Регионология: Научно-публицистический журнал. 2003. № 1-2. С. 262 – 267.

6. Питухин Е. А. Сравнительный анализ потребности лесопромышленного комплекса субъектов Северо-Западного федерального округа в квалифицированных кадрах / Е. А. Питухин, Л. М. Потупалова // Известия лесинженерного факультета: Сб. науч. трудов / ПетрГУ. Петрозаводск, 2006. С. 94-99 (Деп. в ВИНТИ 21.07.06 № 984-В2006).

МЕТОДИКА АНАЛИЗА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ КРИТИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ И ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ НАУКИ, ТЕХНОЛОГИЙ И ТЕХНИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КАДРАМИ И КАДРАМИ ВЫСШЕЙ НАУЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА БАЗЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ

В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, И. В. Пенние

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

vgurt@psu.karelia.ru, pitukhin@onego.ru, ipennie@psu.karelia.ru

Существенным моментом в вопросе реализации государственной политики в области науки, технологий и техники является проблема кадрового обеспечения этой деятельности, то есть подготовка научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации. Распоряжением Президента России сформированы новые перечни приоритетных направлений развития науки, технологий и техники и критических технологий [1, 2]. Необходимо отметить, что перечень критических технологий является более узким, чем перечень приоритетных направлений развития науки, техники и технологии. Для анализа кадрового обеспечения в разрезе критических технологий эти технологии были сгруппированы в соответствии с принадлежностью к тому или иному приоритетному направлению. В таблице 1 приведена такая группировка.

Таблица 1

*Перечень приоритетных направлений развития науки,
технологий и техники*

Вн. код	Наименование приоритетных направлений и критических технологий
1	2
1.0	Информационно-телекоммуникационные системы
1.1	Технологии создания интеллектуальных систем навигации и управления
1.2	Технологии обработки, хранения, передачи и защиты информации
1.3	Технологии распределенных вычислений и систем
1.4	Технологии производства программного обеспечения
1.5	Биоинформационные технологии
1.6	Технологии создания электронной компонентной базы
2.0	Индустрия наносистем и материалов
2.1	Нанотехнологии и наноматериалы
2.2	Технологии создания и обработки полимеров и эластомеров

Продолжение таблицы 1

1	2
2.3	Технологии создания и обработки кристаллических материалов
2.4	Технологии механотроники и создания микросистемной техники
2.5	Технологии создания и обработки композиционных и керамических материалов
2.6	Технологии создания мембран и каталитических систем
2.7	Технологии создания биосовместимых материалов
3.0	Живые системы
3.1	Технологии биоинженерии
3.2	Клеточные технологии
3.3	Биокаталитические, биосинтетические и биосенсорные технологии
3.4	Биомедицинские и ветеринарные технологии жизнеобеспечения и защиты человека и животных
3.5	Геномные и постгеномные технологии создания лекарственных средств
4.0	Рациональное природопользование
4.1	Технологии мониторинга и прогнозирования состояния атмосферы и гидросферы
4.2	Технологии оценки ресурсов и прогнозирования состояния литосферы и биосферы
4.3	Технологии переработки и утилизации техногенных образований и отходов
4.4	Технологии снижения риска и уменьшения последствий природных и техногенных катастроф
4.5	Технологии экологически безопасной разработки месторождений и добычи полезных ископаемых
4.6	Технологии экологически безопасного ресурсосберегающего производства и переработки сельскохозяйственного сырья и продуктов питания
5.0	Энергетика и энергосбережение
5.1	Технологии атомной энергетики, ядерного топливного цикла, безопасного обращения с радиоактивными отходами и отработавшим ядерным топливом
5.2	Технологии водородной энергетики
5.3	Технологии новых и возобновляемых источников энергии
5.4	Технологии производства топлив и энергии из органического сырья
5.5	Технологии создания энергосберегающих систем транспортировки, распределения и потребления тепла и электроэнергии
5.6	Технологии создания энергоэффективных двигателей и движителей для транспортных систем
6.0	Безопасность и противодействие терроризму

Окончание таблицы 1

1	2
6.1	Технологии обеспечения защиты и жизнедеятельности населения и опасных объектов при угрозах террористических проявлений
7.0	Транспортные, авиационные и космические системы
7.1	Технологии создания и управления новыми видами транспортных систем
7.2	Технологии создания новых поколений ракетно-космической, авиационной и морской техники
8.0	Перспективные вооружения, военная и специальная техника
8.1	Базовые и критические военные, специальные и промышленные технологии

Для мониторинга обеспечения критических технологий и приоритетных направлений кадрами системы высшего профессионального образования (специалистами и магистрами) и кадрами высшей научной квалификации (кандидатами и докторами наук) необходимо разработать соответствующую методику. Эта методика должна позволять на основе стандартного статистического представления данных о численности выпускников системы высшего профессионального образования (ВПО) в разрезе учебных специальностей и численности докторов и кандидатов наук в разрезе научных специальностей составить картину распределения этих кадров в разрезе критических технологий.

Данная методика может быть представлена с использованием векторно-матричного аппарата, где основными элементами являются матрица соответствия критических технологий (КТ) направлениям подготовки и специальностям ВПО (матрица КТ – ВПО) и матрица соответствия специальностей высшей научной категории (ВНК) направлениям подготовки и специальностям ВПО (матрица ВНК – ВПО). При наличии методик прогнозирования динамики численности специалистов ВПО и ВНК на среднесрочном горизонте планирования [3-5], используя эти матрицы соответствия, можно будет отслеживать обеспеченность критических технологий специалистами ВПО и ВНК. При этом результатом анализа будет прием, контингент и выпуск из ОУ ВПО, аспирантуры и докторантуры по учебным и научным специальностям, соответствующим каждой из критических технологий.

Разработка методики обеспечения критических технологий и приоритетных направлений кадрами системы высшего профессионального образования (специалистами и магистрами) и кадрами высшей научной квалификации (кандидатами и докторами наук) разбивается на следующие этапы:

1. Формирование экспертным путем матрицы соответствия (матрица КТ – ВПО) размерности $34KT \times 644UC$.

2. Формирование матрицы соответствия (матрица ВПО – ВНК) размерности $644УС \times 449НС$. Данная матрица детерминирована и определяется стандартом послевузовского профессионального образования в разрезе научных специальностей, где указаны соответствия между конкретной научной и учебными специальностями.

3. Произведение матриц КТ – ВПО и ВПО – ВНК формирует матрицу соответствия КТ – ВНК размерности $34КТ \times 449НС$.

Анализ этих матриц с расстановкой весовых коэффициентов уровня соответствия учебных и научных специальностей конкретной критической технологии позволяет оценить ее потенциальную обеспеченность кадрами. В качестве критериев уровней соответствия на первом этапе экспертно выбираются четыре следующих уровня:

1. Соответствие на более чем 90% – «Полное соответствие»;
2. Соответствие на уровень 50% – «Общесистемное соответствие» – этот уровень соответствия относится к базовым дисциплинам;
3. Соответствие на менее чем 10% – «Минимальное соответствие»;
4. «Полное несоответствие».

Первые три уровня соответствуют ненулевым коэффициентам матриц.

При разработке методики на первом этапе также возможно, в качестве альтернативы, формирование экспертным путем матрицы соответствия (матрица КТ – ВНК) размерности $34КТ \times 449НС$, а на третьем этапе сформировать матрицу КТ – ВПО размерности $34КТ \times 644УС$;

Выходным параметром, характеризующим потенциальное кадровое обеспечение для каждой критической технологии по учебным и научным специальностям, будет таблица приема контингента и выпуска специалистов и магистров, аспирантов и докторантов (в том числе с защитой диссертации) с критерием «Полное соответствие». Суммирование численности кадров по критическим технологиям, входящим в приоритетные направления, позволит оценить потенциал кадрового обеспечения конкретного приоритетного направления. Проведенные авторами грубые оценки показывают, что критерий полного соответствия для всего перечня КТ и приоритетных направлений выполняется для менее чем 10% от общего выпуска специалистов с ВПО и вновь защитившихся докторов и кандидатов наук.

При дальнейшем развитии работы планируется уточнение значений матричных элементов.

Список литературы

1. Перечень критических технологий Российской Федерации. Утверждено Президентом Российской Федерации В. Путиным 21 мая 2006 г. № Пр-842.

2. Приоритетные направления развития науки, технологий и техники в Российской Федерации. Утверждено Президентом Российской Федерации В. Путиным 21 мая 2006 г. № Пр-843.

3. Гуртов В. А. Информационно-аналитическое обеспечение системы аспирантур в регионах Российской Федерации образованием / В. А. Гуртов, Л. М. Потупалова, В. Б. Пикулев, Е. Ю. Соколова // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Т. 3. Петрозаводск, 2005. С. 162-179.

4. Гуртов В. А. Детализация математической модели движения кадров высшей квалификации с учетом матриц диссертационных защит / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, И. В. Пенние // Обзорение прикладной и промышленной математики. М., 2005. Т. 12. Вып. 1. С. 142-143.

5. Гуртов В. А. Моделирование обеспечения контингента студентов вуза докторами и кандидатами наук соответствующих научных специальностей / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, И. В. Пенние // Обзорение прикладной и промышленной математики. М., 2006. Т. 13. Вып. 2. С. 296-299.

**ФОРМИРОВАНИЕ МАТРИЦЫ СООТВЕТСТВИЯ
28 УКРУПНЕННЫХ ГРУПП СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (28 УГС ВПО)
25 ОТРАСЛЯМ НАУКИ ДЛЯ НАУЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ
ВЫСШЕЙ НАУЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ (25 ОН ВНК)**

В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, И. В. Пенние

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
vgurt@psu.karelia.ru, mez@psu.karelia.ru, ipennie@psu.karelia.ru

Формирование прогноза общей потребности в кадрах высшей квалификации предполагает выявление всех «потоков потребностей» в таких кадрах, «потоков источников» таких кадров, а также оценку (традиционную для учета в прогнозировании любых категорий трудовых ресурсов) средней продолжительности трудовой (научной) деятельности с целью определения потребности ежегодного возобновления (воспроизводства) кадров.

В ряд «потоков потребностей» могут быть включены потребности вузов в кадрах профессорско-преподавательского состава, потребностей научно-исследовательских структур сферы науки и производства. В ряд «потоков источников» кадров высшей научной квалификации (ВНК) естественным образом включается система подготовки в аспирантуре и докторантуре. Кроме того, непосредственно как к «потокам потребностей», так и

к «потокам источников» примыкает структура подготовки специалистов и магистров по номенклатуре укрупненных групп специальностей ВПО.

Технически задача построения матрицы соответствия сводится к выявлению и построению связей-последовательностей между двумя перечнями:

– перечень 28 укрупненных групп специальностей высшего профессионального образования (28 УГС ВПО) согласно Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО) ОК 009-2003 [1];

– перечень 25 отраслей науки/групп специальностей подготовки кадров высшей научной квалификации (25 ОН ВНК) согласно Общероссийскому классификатору специальностей высшей научной категории – ОКСВНК) [2].

Для определения связей между элементами, там, где это было возможно, учитывались уже известные соответствия. В иных случаях – соответствие определялось экспертно.

Процесс формирования матрицы состоит из нескольких этапов.

Первый этап. Формирование первоначальной матрицы соответствия на основе временных требований к основной образовательной программе послевузовского профессионального образования, введенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.08.2001 г. № 640 [3]. Так, например, научной специальности 01.04.04 «Физическая электроника» в рамках вышеуказанного документа соответствуют направления подготовки магистров и специалистов с ВПО, приведенные в таблице 1.

Таблица 1

Направления подготовки магистров и специалистов ВПО согласно Перечню 2001, соответствующие научной специальности 01.04.04 «Физическая электроника»

Наименование направления подготовки магистра и/или магистерских программ		Наименование специальностей ВПО и/или направление подготовки дипломированного специалиста	
код	наименование	код	наименование
51.01.00	Математика	01.01.00	Математика
51.04.00	Физика	01.04.00	Физика
51.15.00	Радиофизика	01.38.00	Радиофизика и электроника
51.16.00	Прикладная математика и физика	01.39.00	Фундаментальная радиофизика и физическая электроника
54.02.00	Физико-математическое образование	01.41.00	Микроэлектроника и полупроводниковые приборы
55.07.00	Электроника и микроэлектроника		
55.31.00	Техническая физика		

Второй этап. Поскольку представленное в таблице 1 соответствие специальности ВНК учебным специальностям и направлениям подготовки приведено в соответствии с «Перечнем направлений подготовки и специальностей высшего профессионального образования» (Перечень), в дальнейшем необходимо произвести реформирование матрицы с учетом указателя соответствия Перечня ныне действующему Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО 009-2003). Для научной специальности 01.04.04 «Физическая электроника» такое соответствие Перечня и ОКСО приведено в таблице 2.

Таблица 2

Фрагмент указателя соответствия «Перечень – ОКСО ОК 009-2003» для специальности 01.04.04 «Физическая электроника»

Перечень		ОКСО 009-2003	
код	наименование	код	наименование
51.01.00	Математика	01.01.00	Математика
51.04.00	Физика	01.07.00	Физика
51.15.00	Радиофизика	01.08.00	Радиофизика
51.16.00	Прикладные математика и физика	01.06.00	Прикладные математика и физика
54.02.00	Физико-математическое образование	05.02.00	Физико-математическое образование
55.07.00	Электроника и микроэлектроника	21.01.00	Электроника и микроэлектроника
55.31.00	Техническая физика	14.04.00	Техническая физика
01.01.00	Математика	01.01.01	Математика
01.04.00	Физика	01.07.01	Физика
01.38.00	Радиофизика и электроника	01.08.01	Радиофизика и электроника
01.39.00	Фундаментальная радиофизика и физическая электроника	01.08.02	Фундаментальная радиофизика и физическая электроника
01.41.00	Микроэлектроника и полупроводниковые приборы	01.08.03	Микроэлектроника и полупроводниковые приборы

Третий этап. Корректировка матрицы соответствия с учетом изменений, внесенных в классификаторы ОКСО и ОКСВНК на текущий год.

Четвертый этап. Дополнительный анализ и экспертная оценка соответствия направлений подготовки и учебных специальностей специальностям ВНК, которые не вошли в матрицу на первом этапе.

В результате поэтапной обработки нормативной документации и экспертных оценок формируется матрица соответствия «научная специальность – учебная специальность» размерности 449x644. Указанная матрица является достаточно разряженной. В качестве примера в таблице 3 приведен фрагмент этой матрицы. Матрица соответствия «25 ОН – 28 УГС» с нормировкой по УГС приведена в таблице 4.

Таблица 3

Фрагмент матрицы соответствия «Научная специальность – учебная специальность»

	Номер п/п	1	2	3	4	...	252	253	254	255	...	525	527	...	644
Номер п/п	Наименование специальности ВНК / Наименование специальности ВПО	01.01.00 Математика	01.01.01 Математика	01.02.00 Математика. Прикладная математика	01.03.00 Математика. Компьютерные науки	...	09.01.01 Криптография	09.01.02 Компьютерная безопасность	09.01.03 Организация и технология защиты информации	09.01.04 Комплексная защита объектов информатики	...	22.01.00 Системный анализ и управление	22.02.00 Автоматизация и управление	...	28.04.02 Природоохранное обустройство территорий
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	01.01.01 Математический анализ	1	1	1	1	...	1	0	0	0	...	0	0	...	0
2	01.01.02 Дифференциальные уравнения	1	1	1	1	...	1	0	0	0	...	0	0	...	0
3	01.01.03 Математическая физика	1	1	1	1	...	1	0	0	0	...	0	0	...	0
4	01.01.04 Геометрия и топология	1	1	1	1	...	0	0	0	0	...	0	0	...	0
5	01.01.05 Теория вероятностей и математическая статистика	1	1	1	1	...	1	1	0	0	...	0	0	...	0
6	01.01.06 Математическая логика, алгебра и теория чисел	1	1	1	1	...	1	0	0	0	...	0	0	...	0
7	01.01.07 Вычислительная математика	1	1	1	1	...	1	0	0	0	...	0	0	...	0
...

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
134	05.12.07 Антенны, СВЧ устройства и их технологии	0	0	0	0	...	0	0	0	0	...	0	0	...	0
135	05.12.13 Системы, сети и устройства телекоммуникаций	0	0	0	1	...	0	0	0	0	...	0	0	...	0
136	05.13.01 Системный анализ, управление и обработка информации (по отраслям)	0	0	0	1	...	0	0	0	0	...	1	1	...	0
...
144	05.13.17 Теоретические основы информатики	0	1	0	1	...	0	0	0	0	...	0	0	...	0
145	05.13.18 Математическое моделирование, численные методы и комплексы программ	0	1	0	0	...	0	0	1	1	...	1	0	...	0
146	05.13.19 Методы и системы защиты информации, информационная безопасность	0	0	0	1	...	0	1	1	1	...	0	0	...	0
...
250	08.00.13 Математические и инструментальные методы экономики	1	1	0	1	...	0	0	0	0	...	1	0	...	0
...
449	25.00.36 Геоэкология	0	0	0	0	...	0	0	0	0	...	0	0	...	0

Таблица 4

Матрица соответствия «25 ОН – 28 УГС»

Наименование ОН / Наименование УГС	01.00.00 ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ НАУКИ	02.00.00 ЕСТЕСТВЕННЫЕ НАУКИ	03.00.00 ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ	04.00.00 СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ	05.00.00 ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИКА	06.00.00 ЗДРАВООХРАНЕНИЕ	07.00.00 КУЛЬТУРА И ИСКУССТВО	08.00.00 ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ	09.00.00 ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	11.00.00 СЕЛЬСКОЕ И РЫБНОЕ ХОЗЯЙСТВО	12.00.00 ГЕОДЕЗИЯ И ЗЕМЛЕУСТРОЙСТВО	13.00.00 ГЕОЛОГИЯ, РАЗВЕДКА И РАЗРАБОТКА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ ТАКОЖЕ ЭНЕРГЕТИКА, ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЕ МАШИНОСТРОЕНИЕ И ЭЛЕКТРОТЕХНИКА	15.00.00 МЕТАЛЛУРГИЯ, МАШИНОСТРОЕНИЕ И МАТЕРИАЛООБРАБОТКА	16.00.00 АВИАЦИОННАЯ И РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКАЯ ТЕХНИКА	17.00.00 ОРУЖИЕ И СИСТЕМЫ ВООРУЖЕНИЯ	18.00.00 МОРСКАЯ ТЕХНИКА	19.00.00 ТРАНСПОРТНЫЕ СРЕДСТВА	20.00.00 ПРИБОРОСТРОЕНИЕ И ОПТОТЕХНИКА	21.00.00 ЭЛЕКТРОННАЯ ТЕХНИКА, РАДИОТЕХНИКА И СВЯЗЬ	22.00.00 АВТОМАТИКА И УПРАВЛЕНИЕ	23.00.00 ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА	24.00.00 ХИМИЧЕСКАЯ И БИОТЕХНОЛОГИИ	25.00.00 ВОСПРОИЗВОДСТВО И ПЕРЕРАБОТКА ЛЕСНЫХ РЕСУРСОВ	26.00.00 ТЕХНОЛОГИЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ ПРОДУКТОВ И ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ТОВАРОВ	27.00.00 АРХИТЕКТУРА И СТРОИТЕЛЬСТВО	28.00.00 БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИРОДОУСТРОЙСТВО И ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	
01.00.00 ФИЗИКО - МАТЕМАТИЧЕСКИЕ НАУКИ	0,546	0,017	0	0	0,109	0,009	0	0	0,225	0	0,083	0,019	0,265	0,113	0,091	0,231	0,044	0,017	0,19	0,233	0	0	0,03	0,018	0	0,011	0
02.00.00 ХИМИЧЕСКИЕ НАУКИ	0,054	0,045	0	0	0,044	0	0	0	0	0	0	0	0,005	0,108	0	0	0	0	0	0	0	0	0,542	0	0,004	0	0
03.00.00 БИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	0,035	0,342	0,008	0	0,016	0,348	0	0	0	0,53	0	0	0	0	0	0	0	0,024	0	0	0	0,109	0,418	0,685	0,034	0,466	
05.00.00 ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ	0,236	0,052	0,118	0,111	0,031	0,066	0,083	0,351	0,625	0,089	0	0,023	0,714	0,745	0,909	0,731	0,933	0,983	0,643	0,729	0,918	0,93	0,245	0,064	0,275	0,494	0,126
06.00.00 СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ	0	0,207	0	0	0	0	0	0	0	0,267	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,065	0,409	0,004	0	0,345
07.00.00 ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ	0,035	0,027	0,082	0	0	0,028	0,012	0,013	0,15	0,032	0,083	0,041	0,005	0,005	0	0	0,022	0	0,056	0,023	0,041	0,018	0,008	0,055	0,026	0,069	0,034
08.00.00 ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ	0,037	0,002	0,024	0	0,019	0	0	0,467	0	0	0,028	0	0	0	0	0	0	0	0	0,02	0	0	0	0	0	0,011	0
09.00.00 ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ	0	0	0,074	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10.00.00 ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	0	0	0,284	0,028	0,121	0	0,113	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12.00.00 ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ	0	0	0,087	0	0	0	0	0,004	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13.00.00 ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	0	0	0,034	0,083	0,402	0	0	0,004	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,053	0	0	0	0	0	0
14.00.00 МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ	0	0,049	0,011	0,111	0	0,498	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,04	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15.00.00 ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЕ НАУКИ	0	0,005	0	0	0	0,009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,016	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16.00.00 ВЕТЕРИНАРНЫЕ НАУКИ	0	0,021	0	0	0	0	0	0	0	0,06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17.00.00 ИСКУССТВОВЕДЕНИЕ	0	0	0,058	0	0,025	0	0,601	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,007	0,034	0
18.00.00 АРХИТЕКТУРА	0	0	0,008	0	0,012	0	0,042	0	0	0	0,028	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,018	0	0,218	0	0
19.00.00 ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	0	0,002	0,05	0	0,118	0,041	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,024	0	0,02	0	0	0	0	0	0	0
22.00.00 СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	0	0	0,003	0,472	0,003	0	0	0,013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23.00.00 ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ	0	0	0,042	0,083	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24.00.00 КУЛЬТУРОЛОГИЯ	0	0	0,113	0,083	0,044	0	0,149	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,023	0
25.00.00 НАУКИ О ЗЕМЛЕ	0,056	0,231	0,005	0,028	0,056	0	0	0,147	0	0,021	0,778	0,917	0,011	0,028	0	0,038	0	0,008	0,015	0	0	0	0,018	0	0,103	0,029	
Сумма по столбцу:	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

В дальнейшем в ненулевые поля матрицы необходимо поставить экспертно-весовые коэффициенты, указывающие меру связей «Научная специальность – учебная специальность». Данная матрица соответствия затем может использоваться для определения численности потенциальных аспирантов в разрезе 25 ОН на основе данных о численности выпущенных студентов в разрезе 28 УГС. Также если принять допущение о том, что специальность ВНК, сопоставленная спектру специальностей ВПО, является приоритетной для подготовки по этим учебным специальностям ВПО, то матрица соответствия может быть использована для нормативной оценки численности профессорско-преподавательского состава вуза в разрезе 25 отраслей наук, в том числе докторов и кандидатов наук [4].

Список литературы

1. Общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009-2003. Постановление Госстандарта России от 30.09.2003. № 276-ст, № ОК 009-2003.
2. Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации ОК 017-94. Постановление Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 368.
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.08.2001 № 640 «Об утверждении Порядка разработки, утверждения и введения в действие государственного образовательного стандарта послевузовского профессионального образования».
4. Приказ Рособнадзора от 30.09.2005 № 1938.

МИГРАЦИОННЫЕ ПОТОКИ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

Б. Ф. Захаров

Начальник Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Татарстан, г. Казань

gktrd@kabmin.tatarstan.ru

М. Р. Мустафин

Директор социально-делового клуба «БИНК», г. Казань

Миграция является одним из существенных факторов, влияющих на изменение численности и территориального размещения населения. На миграционное поведение населения воздействует комплекс межнациональных, политических, экономических и социальных явлений.

Миграционные процессы в 90-е годы XX века и в первые годы XXI века складывались в основном под воздействием распада СССР, движения к либерализации и демократизации жизни в стране, расширения прав и свобод личности, в том числе свободы передвижения, экономических преобразований – становления рыночных отношений, развития частного предпринимательства и др.

Эти факторы в той или иной степени оказали влияние на все виды миграции: внутреннюю и внешнюю, с государствами – республиками бывшего СССР и с другими зарубежными странами.

В 90-е годы, когда в Республике Татарстан наблюдались снижение рождаемости, рост смертности, снижение продолжительности жизни, старение и деформация половозрастной структуры населения, роль миграции стала уникальной. Она оставалась единственным фактором, сдерживающим резкое сокращение численности населения республики, и была источником компенсации естественных потерь и увеличения численности населения в эти годы.

Естественная убыль населения Республики Татарстан только за 1993-2002 гг. достигла 97,7 тыс. человек, и без учета миграции население сократилось бы к началу 2003 г. до 3629,3 тыс. человек. Фактически же численность на начало 2003 г. составила 3760,9 тыс. человек, или на 131,6 тыс. человек больше.

К 2005 г. естественная убыль населения достигла с начала депопуляции в 1993 г. 124,2 тыс. чел. Однако за счет миграционного прироста численность населения республики была восполнена за эти годы почти на 150 тыс. чел. В результате численность населения республики на начало 2005 г. составила 3768,5 тыс. чел. Эти цифры и отражают положительное влияние миграции на численность населения Татарстана.

В течение шести лет (1993-1998 гг.) миграция обеспечивала прирост численности населения республики. С 1999 г. она выполняет лишь компенсирующие функции, частично восполняя естественные потери населения. Ее компенсирующая роль в 2004 г. равна 52%, в 2005 г. – 42%.

Максимального значения миграция в республике достигла в 1992 г. Этот год был отмечен самым большим из всех 90-х годов внешним миграционным оборотом (сумма прибытий и выбытий) и самым большим притоком мигрантов в республику, что обусловило высокий уровень миграционного прироста населения. Высокореzультативным в части интенсивности миграции (миграционный прирост на 1000 человек населения) был и 1993 год, хотя миграционные потоки в обоих направлениях несколько снизились.

Подъем интенсивности миграции в эти годы был обусловлен в большей степени возвратной миграцией бывших жителей Татарстана, мигрировавших из республики в предшествующие десятилетия, а также миграцией некоренного населения, беженцев, вынужденных переселенцев в регион с благоприятными условиями проживания, каковым характеризовался Татарстан благодаря политической стабильности и сравнительно плавной перестройке экономики.

Адаптация населения в рамках обновленных государственных образований в 90-е годы обусловила сокращение потока мигрантов в республику и стимулировала отток некоренных жителей, прибывших в Татарстан в 1992 – 1993 гг., к месту прежнего жительства, особенно заметный в 1994 – 1996 гг.

С 1997 г. встречные потоки мигрантов сокращались в обоих направлениях. Интенсивные темпы сокращения выбытий обусловили увеличение миграционного прироста в 1997 г., но в последующие годы в большей степени сокращались прибытия в республику, следствием чего стало снижение миграционного прироста и его интенсивности.

В 1999-2002 гг. общая миграционная подвижность населения, уровень которой определяется показателем миграционного оборота (суммы прибытий и выбытий), продолжала снижаться.

Миграционный поток складывается из трех составляющих: миграции с регионами России, со странами СНГ и Балтии и со странами дальнего зарубежья.

Поток мигрантов между Татарстаном и странами СНГ и Балтии, другими регионами России имеет стабильное положительное сальдо. При этом результативность миграционного обмена со странами ближнего зарубежья была больше, чем с другими областями и республиками Российской Федерации. Пик активности межрегиональной миграции населения наблюдался в 1992 г., со странами СНГ – в 1994 г.

Из стран ближнего зарубежья наиболее результативным для Татарстана традиционно был миграционный обмен с республиками Средней Азии и

Казахстаном. Удельный вес мигрантов из Узбекистана в числе прибытий в 1992 г. составил 10,1%, в 2004 г. – 5,4%, доля мигрантов из Казахстана – соответственно 4,0 и 1,6%, из Киргизии – 2,1 и 0,6%, из Таджикистана – 6,2 и 0,9%.

Определяющая роль в изменении объемов встречных миграционных потоков принадлежит мигрантам из российских регионов, составляющим основную часть мигрантов. В числе прибытий они составили в 1991 г. – 76,6%, 1994 г. – 55,5%, 2000 г. – 73,6% и в 2004 г. – 88,4%; в числе выбытий – соответственно, 81,3, 87,0, 91,0 и 94,3%.

В миграционных отношениях со странами дальнего зарубежья выбытия существенно превышают прибытия, с 1993 г. стало складываться отрицательное сальдо миграционного потока, наибольшее значение которого (-687 человек) сложилось в 1997 г. Так, в 1994 г. число выбытий в государства дальнего зарубежья превысило число прибытий из них в 4,2 раза, в 1997 г. – в 13,5 раза, в 2004 г. – почти в 6 раз.

В миграционном обмене Татарстана с государствами ближнего и дальнего зарубежья в основном участвовали российские граждане: 82,7% прибывших в республику из-за границы и 89,0% выбывших в обратном направлении имели российское гражданство. Удельный вес иностранных граждан в общем числе прибывших из-за рубежа составил 17,1%. Почти половина из них – граждане Узбекистана. Граждане Украины и Казахстана составили, соответственно 10,2 и 9,1% всех прибывших в Татарстан зарубежных граждан.

При значительном масштабе миграционного обмена с российскими территориями следует отметить некоторое снижение величины миграционного прироста за счет этих территорий и увеличение числа республик, краев и областей с отрицательными для Татарстана результатами миграционного обмена. Самая заметная величина миграционной убыли за последние годы складывалась в обмене с Москвой и Московской областью (в 1994 г. – 511 человек, в 2002 г. – 1180 человек), а также с Санкт-Петербургом и Ленинградской областью (в 2002 г. – 208 человек) и Нижегородской областью (159 человек).

Главными донорами из российских территорий остаются республики и области Приволжского федерального округа, за исключением Нижегородской и Самарской областей. В 1999 г. положительное сальдо обмена Татарстана с территориями Приволжья составляло 32% всего миграционного прироста за счет российских территорий, в 2002 г. – уже 85,3%.

В 2004 г. результативность обмена с территориями Приволжского федерального округа выросла на 12,6%, что обусловило низкие темпы снижения общего сальдо миграции за счет российских территорий. Из республик и областей Приволжского федерального округа самым результативным в

минувшем году был миграционный обмен с Башкортостаном (599 чел.). Близким по значимости был миграционный прирост за счет обмена с Удмуртией (588 чел.) и Ульяновской областью (541 чел.). При общей позитивности миграционного обмена с территориями Приволжья сохраняется миграционная убыль населения в Нижегородскую область. В обмене с ней Татарстан потерял 111 чел. Кроме Нижегородской области, заметные потери населения были от обмена с г. Москва и Московской областью (-1245 чел.) и с г. Санкт-Петербург и Ленинградской областью (-223 чел.).

Результаты миграционного взаимодействия Татарстана с большинством федеральных округов были положительными. Исключение составляет Центральный федеральный округ, с которым сохраняется отрицательное сальдо миграции за счет оттока населения в Москву и Московскую область. Сократился приток мигрантов за счет Северо-Западного, Южного, Уральского, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов.

В миграционном взаимодействии с отдельными регионами России обозначилась смена приоритетных направлений встречных миграционных потоков. При сохранении положительного сальдо миграции продолжает сокращаться прирост мигрантов из Сибири, Урала и Дальнего Востока: в 1999 г. сальдо миграции составило 2,9 тыс. человек, в 2002 г. – 1,6 тыс. человек.

Миграционная убыль в обмене с Южным федеральным округом, отмечавшаяся в 2001 г., с 2002 г. вновь сменилась приростом, что обусловлено притоком мигрантов из Чечни и Ростовской области.

Более половины всех прибывших в Татарстан мигрантов в возрасте 16 лет и старше в качестве причины переезда указали возврат к прежнему месту жительства, в 1997 г. 25,8% сменили место жительства по причинам личного, семейного характера, 36,7% – в связи с работой, в 2004 г. – соответственно 29,0 и 11,2%.

За этот период уменьшилась доля мигрантов приехавших в нашу республику на учебу, с 9,0 до 5,9%, а также из-за обострения межнациональных отношений – с 3,3 до 1,1%.

При сокращении общего числа прибытий в республику число мигрантов, возвращающихся к прежнему месту жительства, выросло в 2004 г. по сравнению с 1997 г. на 39,6% (при этом доля их увеличилась с 21,1 до 52,1%), что наряду с увеличением числа прибывших из государств ближнего зарубежья свидетельствует о сохранении вынужденно возвратного характера миграционных отношений.

Основными побудительными мотивами смены постоянного места жительства выезжающих за пределы Республики Татарстан остаются причины личного, семейного характера, возврат к прежнему месту жительства и мотивы, связанные с трудоустройством.

Компенсировав естественные потери населения, миграция способствует поддержанию на более благоприятном уровне его возрастного состава.

В Республике Татарстан изменение возрастной структуры мигрантов, составивших миграционный прирост населения в 90-е годы XX века и первые годы XXI века, выразилось в снижении доли лиц в возрасте моложе трудоспособного (с 33,2% в 1992 г. до 15,8% в 2004 г.) и росте в трудоспособном (с 59,3 до 67,6%) и старше трудоспособного (с 7,6 до 16,6%).

По мере снижения интенсивности миграция утрачивает свои функции поддержания на более благоприятном уровне возрастного состава населения. В 2004 г. миграционный прирост населения в возрасте 0-15 лет превысил количество умерших этой возрастной группы лишь на 41 чел. и, естественно, не мог существенно компенсировать потери населения моложе трудоспособного возраста, обусловленные низким уровнем рождаемости.

В миграционном приросте населения численность лиц старше трудоспособного возраста в 2004 г. впервые превысила численность детей и подростков в возрасте 0-15 лет.

Миграционные процессы оказывают влияние и на соотношение городского и сельского населения.

Анализ миграционного прироста населения Татарстана показал волнообразный характер изменения доли внешних мигрантов, обосновавшихся в течение рассматриваемого периода в сельской и городской местности республики.

Доля прироста внешних мигрантов в сельскую местность увеличивалась в 1994 г. и 2000 г., составив соответственно 45,8 и 41,8%, снизившись в 2004 г. до 27,3%. Большая часть мигрантов предпочитала обосновываться в городской местности, в которой легче трудоустроиться. Кроме того, в 2004 г. в городскую местность из сельской прибыло на 951 человек больше, чем выбыло в обратном направлении. В результате общий миграционный прирост населения в городской местности увеличился до 4530 чел.

Внутриреспубликанская миграция еще больше снижает результативность внешней миграции в сельской местности вследствие миграционного обмена населения между городскими поселениями и сельской местностью республики, складывающегося по-прежнему не в пользу села.

В городских поселениях к приросту населения за счет внешней миграции добавляются мигранты из сельской местности республики. В результате растет общий миграционный прирост в городской местности.

При позитивности результатов миграционного обмена по Татарстану в целом в отдельных городах и районах республиканского подчинения наблюдается миграционный отток населения. Миграционным донором для городов и районов Татарстана и других регионов России остается, как и в предшествующие годы, г. Набережные Челны, при этом занимающий ве-

дущее место вместе с г. Казанью по оттоку населения в страны дальнего зарубежья. Этот город, рожденный всесоюзной стройкой семидесятых, с многонациональным населением, с 1994 г., когда впервые за постсоветский период было зарегистрировано отрицательное сальдо миграции, потерял в миграционном обмене 25,3 тыс. человек.

Отрицательное сальдо миграции сложилось в последние годы в городах Елабуга, Чистополь, главным образом, за счет миграции в другие города и районы Татарстана. За счет оттока населения из сельской местности сложилась миграционная убыль населения в Аксубаевском, Алькеевском, Камско-Устьинском, Лениногорском (без г. Лениногорска), Мамадышском, Новошешминском, Рыбно-Слободском, Сабинском и Тетюшском районах. В 2002 г. в Азнакаевском, Елабужском, Буинском, Мензелинском (включая города) районах отрицательными были результаты миграционного обмена как в городской, так и в сельской местности.

Наибольший миграционный прирост населения в 2004 г. был отмечен в г. Казани – 7,2 тыс. человек. Более половины (66,0%) этого прироста составили бывшие жители других городов и районов республики. Кроме столицы Татарстана, положительное сальдо миграции было еще в 7 городах республиканского подчинения и 20 административных районах. По сравнению с 2003 г. увеличилось число внутриреспубликанских территорий, в которых результаты миграционного обмена были отрицательными. Отток населения в них был обусловлен, главным образом, переселением их жителей в другие города и районы Татарстана. Самая высокая миграционная убыль населения была по-прежнему в г. Набережные Челны – 2,5 тыс. человек.

Миграционные процессы в Республике Татарстан влияют на формирование национального состава населения.

Национальный состав мигрантов разнообразен, однако основную часть составляют татары и русские.

С 1995 г. более активно в миграционном обмене участвовали русские. Их миграционный оборот превысил миграционный оборот татар в 1995 г. на 3,9%, 1999 г. – на 18,7%, в 2002 г. – на 28,8%, что обусловлено заметным преобладанием представителей русских в выбытиях. Представители двух основных национальностей республики – татар и русских в числе выбывших составили соответственно в 1993 г. – 29,3 и 47,9%, в 2002 г. – 24,4 и 46,5%. В течение анализируемого периода в результате сложившегося соотношения прибытий и выбытий у каждой из этих национальностей миграционный прирост татар в несколько раз превышал миграционный прирост русских.

В связи с введением российских паспортов нового образца, в которых не указывается национальность их владельцев, в статистических данных по миграции за 2004 год отсутствует информация о национальности 7627

внешних мигрантов (4652 – прибывших в РТ и 2975 – выбывших из нее). По сравнению с 2003 годом число мигрантов, национальность которых неизвестна, сократилось на 43,1%. Среди переселенцев, указавших свою национальность, в прибытиях в республику больше татар, в выбытиях – русских.

В последующие годы число статистических документов на мигрантов без указания национальности будет расти, и не только в выбытиях, вследствие чего информация об их национальном составе будет все менее полной и, в конечном итоге, этот демографический показатель исчезнет из текущей статистики населения.

В течение рассматриваемого периода ежегодно сокращался поток вынужденных переселенцев, прибывавших в Республику Татарстан.

На 86,7% сократился в 2002 г. по сравнению с 1997 г. приток вынужденных переселенцев в республику. В течение этого времени увеличилась с 61,6 до 70,9% доля переселенцев, размещенных в городских поселениях, и снизилась с 38,4 до 29,1% – размещенных в сельских. К 2003-2004 гг. приток вынужденных мигрантов сократился более чем в 10 раз.

Лидерство по оттоку вынужденных переселенцев в направлении Татарстана сохраняется за Узбекистаном. Удельный вес бывших жителей этого государства в общем числе вынужденных переселенцев составлял в 1997 г. 34,4%, в 2004 г. – 51,9%. Другими основными территориями, откуда прибывала эта категория мигрантов, были Казахстан (соответственно 26,0 и 29,6%) и Таджикистан (25,8 и 14,8%).

Большую часть переселенцев составляли татары (более 70%) и русские (от 15,5 до 19,3%), в 1998-1999 гг. – чеченцы (8,8 – 10%).

В возрастном составе данной категории мигрантов наблюдалось увеличение доли лиц трудоспособного возраста от 53,5% в 1998 г. до 65,1% в 2004 г. и некоторое снижение (с 36,4 до 25,1%) доли лиц в возрасте моложе трудоспособного.

Интенсивность миграции по Татарстану (миграционный прирост на 1000 чел. населения), несмотря на снижение, превышает общероссийский показатель. В 2001 г. каждые 10000 населения Татарстана увеличились за счет миграционного прироста на 15, в России – на 5 человек. Среди республик, краев и областей Приволжского федерального округа республика занимала 2-е место по уровню интенсивности миграции после Самарской области, по России в целом – 17-е место.

В 2004 г. в программу разработки статистических данных о миграции населения включен ряд дополнительных вопросов. В результате были получены сведения о брачно-семейном состоянии мигрантов, их социальном обеспечении, занятии, виде деятельности по последнему месту жительства.

Большинство внешних мигрантов в возрасте 14 лет и старше составили лица, состоящие в браке, и никогда не состоявшие в браке.

Среди мигрантов в возрасте 14 лет и старше, никогда не состоявших в браке, в прибытиях на 1000 мужчин приходится 1149 женщин, в выбытиях – 962. В миграционном приросте населения данной возрастной категории это соотношение составляет 1703.

Анализ приведенных выше данных свидетельствует о том, что миграционный обмен не улучшает брачно-семейную структуру населения республики, 93,0% всех прибытий в Татарстан и 82,5% выбытий из него составляют лица, которые на прежнем месте жительства проживали в составе семьи. Более половины из них (58,8% прибывших и 54,6% выбывших) переселились отдельно от других членов семьи. Из общего числа внешних мигрантов 66,3% прибывших и 48,8% выбывших не имеют родственников по новому месту жительства.

Получение различных пенсий и пособий среди мигрантов в возрасте 14 лет и старше указали лишь 17,9% прибывших в республику и 18,5% выбывших из нее. Большинство из них – пенсионеры по старости.

Распределение внешних мигрантов в возрасте 14 лет и старше по видам деятельности было следующим: 51,5% прибывших и 49,5% выбывших до переселения не работали. В основном это учащиеся и пенсионеры. Среди имевших занятие 93,9% прибывших и 83,4% выбывших работали по найму. Из них большинство – в качестве рабочих и специалистов. Основными отраслями экономики, в которых мигранты были заняты до переселения, являются промышленность, торговля и общественное питание, сельское хозяйство, транспорт и связь, строительство и образование.

Большинство внешних мигрантов проживали по последнему месту жительства не с рождения, но более 10 лет. К этой категории в 2004 г. относилось 82,3% прибывших в республику и 77,6% выбывших из нее.

Беженцы и вынужденные переселенцы внесли определенный вклад как в демографическое, так и в экономическое развитие Татарстана:

- число детей в их семьях больше, чем в среднем в республике;
- доля состоящих в браке выше среднереспубликанского показателя.

Профессиональный состав беженцев и вынужденных переселенцев показал, что в преобладающем большинстве они имеют профессии, востребованные на рынке труда.

В целом из-за малочисленности этой категории граждан их положительное влияние на общереспубликанские процессы крайне незначительно.

В целях анализа потенциала эффективного приема миграционных потоков и определения направлений миграционной политики в республике Управлением Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Татарстан проведена работа по изучению возможности

приема и размещения соотечественников в муниципальных образованиях республики.

Анализ поступившей информации показал, что в настоящее время способны выделить земельные участки для выращивания сельскохозяйственной продукции для собственного потребления и строительства жилья 7 районов республики (Агрызский, Апастовский, Арский, Актанышский, Буинский, Камско-Устьинский и Тетюшский) в 45 населенных пунктах.

Возможности трудоустройства имеются в 5 районах (Агрызском, Апастовском, Арском, Камско-Устьинском и Тетюшском) в 14 организациях в количестве не более 130 чел. При этом трудоустройство может быть осуществлено по следующим профессиям: водитель, бульдозерист, тракторист, экономист, бухгалтер, секретарь, механизатор, животновод. Размер предлагаемой заработной платы – 2000-3800 руб.

Вместе с тем возможность первичного размещения (предоставления временного и ведомственного жилья) имеется только в двух районах республики, расположенных вдоль реки Волги.

Перспектива получения и строительства жилья в дальнейшем возможна по программам социальной ипотеки или ипотечного кредита, но при этом обязательным условием должна быть занятость заемщика.

В целях анализа трудовой мобильности незанятых граждан в республике проведено выборочное обследование безработных граждан. Анкетирование показало, что среди граждан, не имеющих работы, согласны поменять место жительства 23,6%. Кроме того, факторы, способные повлиять на переезд в другую местность, определили 68% респондентов, что свидетельствует о возможности трудовой мобильности, при определенных предложениях, более значительной части не имеющих работы граждан. Основным фактором, влияющим на возможность переезда, является трудоустройство на рабочее место с более высокой заработной платой, на втором месте – решение жилищного вопроса.

По прогнозным оценкам, миграционный прирост населения до 2016 г. будет снижаться и в 2015 г. составит 2,9 тыс. человек. В условиях сохранения естественной убыли населения снижение миграционного прироста населения приведет к дальнейшему сокращению восполнения естественных потерь и, следовательно, сокращению численности населения республики. Положительную роль может сыграть разработка программы добровольного переселения соотечественников.

**МНЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (УПО) О НЕКОТОРЫХ
ПРОБЛЕМАХ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
В СООТВЕТСТВИИ С ПОТРЕБНОСТЯМИ РЕГИОНАЛЬНОГО
РЫНКА ТРУДА**

Л. А. Лешневская

Ведущий социолог Дальневосточного государственного университета,
г. Владивосток

sociolab@umu.dvgu.ru

В сетевом межрегиональном проекте «Мониторинг системы подготовки кадров в связи с потребностями рынков труда в регионах» лаборатория социального проектирования и прогнозирования Дальневосточного института инновационных технологий и качества ДВГУ принимала участие на конкурсной основе. Лаборатория выступала в качестве представителя Дальневосточного межрегионального института общественных наук (МИОНа). В проекте также участвовали представители Балтийского, Уральского, Новгородского и Ростовского МИОНов.

Общее руководство проектом и разработку инструментария осуществляли научные сотрудники Ресурсного центра Института социологии РАН Е. Данилова и О. Оберемко.

В ходе полевого этапа исследования, проходившего с апреля по июль 2005 года, были собраны статистические данные о специальностях, предлагаемых учреждениями профессионального образования (УПО), выпуске по каждой специальности, системе подготовки и трудоустройстве выпускников, о состоянии и потребностях регионального рынка труда. Глубинные интервью с руководителями УПО разных уровней и представителями высшего руководства крупных предприятий проводились по определенным, заранее разработанным гайдам. В качестве экспертов были опрошены представители федеральных органов исполнительной власти, краевой администрации, бизнес-структур и общественных организаций. Была получена информация о ситуации, складывающейся в экономике региона, о положении на региональном рынке труда, о процессах, происходящих в системе профессионального образования края.

В данной статье сделана попытка изложить проблемы в системе подготовки специалистов, основываясь на материалах, полученных в ходе интервью с руководителями УПО и экспертами в области образования.

Основой для формирования выборки послужил перечень учреждений профессионального образования г. Владивостока, осуществляющих подготовку рабочих кадров и специалистов среднего и высшего звена для раз-

личных отраслей промышленности города Владивостока и Приморского края с указанием специальностей, по которым ведется подготовка, представленный Департаментом образования и науки администрации Приморского края. Выбор УПО и специальностей, интересующих исследователей, сделан руководителями проекта. В выборку были включены 15 УПО, в том числе восемь учреждений начального профессионального образования (НПО), четыре – среднего (СПО) и пять – высшего профессионального образования (ВПО) г. Владивостока.

В качестве экспертов по УПО были опрошены начальник отдела высшего и среднего специального образования Управления образования и науки администрации Приморского края и главный специалист отдела начального профессионального образования Управления образования и науки администрации Приморского края.

Все специальности, отобранные для изучения, по мнению руководителей УПО, востребованы на региональном рынке труда («в конечном счете, все выпускники имеют возможность найти работу по специальности»). А наиболее востребованы (имеют 100% трудоустройство), по их мнению, следующие:

– *рабочие кадры по специальностям*: сварщик, монтажник санитарно-технического оборудования, электромонтажник;

– *специалисты среднего звена, получившие образование по специальностям*: радиоаппаратостроение, технология продуктов общественного питания, сварочное производство, монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования;

– *специалисты высшего звена в области*: технологии рыбы, мяса, молока, хлеба; пищевых биотехнологий; подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования; кораблестроения; океанотехники.

Больше возможностей трудоустройства имеют те выпускники, чьи специальности могут быть востребованы в разных отраслях производства, как в море, так и на берегу.

По мнению экспертов, кроме специальностей, названных руководителями УПО, наибольшим спросом среди абитуриентов в системе начального профессионального образования пользуются специальности, применяемые в тех отраслях экономики края, которые в данное время «более-менее существуют и развиваются» («хотим мы этого или не хотим, ребята идут учиться на те специальности, по которым можно трудоустроиться», «спрос на профессии диктует рынок труда»). В сфере общественного питания – это: повар, кондитер, пекарь, изготовитель хлебобулочных изделий, официант, бармен; в сфере строительства и монтажных работ – мастер столярно-плотничных и паркетных работ, мастер общестроительных работ, мастер

отделочных строительных работ; в сфере обслуживания – парикмахер, радиомеханик, фотограф, машинист холодильных установок.

В системе среднего специального образования самыми востребованными у абитуриентов являются «специальности, связанные с вычислительной техникой, компьютерами, с обслуживанием и ремонтом машин, транспортом».

В системе высшего профессионального образования самый высокий конкурс на экономические, юридические и медицинские специальности.

К основным причинам, по которым выпускники не идут работать по специальности или не закрепляются на производстве, руководители УПО относят: отсутствие достаточной квалификации, опыта работы, тяжелые условия труда при относительно невысоком заработке; неполную занятость, как следствие свертывания промышленного производства в регионе; систематические задержки заработной платы. Кроме того, большой процент иногородних среди обучающихся на технических специальностях, к тому же из малообеспеченных семей, и невозможность предприятий обеспечить молодых специалистов жильем делают практически нереальным их закрепление на промышленных предприятиях, сосредоточенных в основном в крупных и средних городах края.

Руководители учреждений НПО в своих интервью выразили особую озабоченность неизбежным снижением качества подготовки учащихся, обучающихся на специальностях технического профиля. В отличие от гуманитарного образования, оно требует больших финансовых затрат на современное техническое и лабораторное оборудование, расходные материалы, обязательное приобретение практических навыков в производственных условиях и т. п. Эти затраты не могут быть восполнены только за счет средств студентов, обучающихся на контрактной основе, поэтому сокращение федерального финансирования УПО может привести к закрытию некоторых специальностей, крайне необходимых для развития экономики края. Об этом же говорят и эксперты. По их мнению, оказался не разработанным механизм реализации реформы НПО как на уровне министерства, так и на региональном уровне («не продуман механизм передачи НПО на региональный уровень, механизм финансирования»). Отсутствует правовая основа, позволяющая включать учреждения НПО, за которыми сохранена гарантия государственного профессионального образования, в состав негосударственных промышленных предприятий, «что в условиях рыночных отношений делает проблематичным возобновление связей УПО – предприятие». Реформа в системе НПО проводится без учета особенностей региона, что в условиях дотационного Приморского края привело к сокращению финансирования этих учреждений. Вследствие этого несколько месяцев не выплачивалась заработная плата преподавателям и сотрудникам, учащиеся оста-

лись без стипендии, были закрыты столовые, не выдавалась форма. «В учреждениях НПО, вошедших в состав вузов, по решению ректоратов, без учета мнения руководства профессиональных училищ, изменяется перечень предлагаемых специальностей, сокращаются планы набора на бюджетной основе, запрещается принимать детей на базе 9 классов».

В качестве предложений по улучшению организации и осуществлению реформ эксперты предлагают проведение оптимизации системы НПО («ликвидация экономически невыгодных ПУ», «сворачивание тех профессий, которыми насыщен региональный рынок труда»), привлечение к сотрудничеству с учреждениями НПО предприятий различных форм собственности в «составлении учебных планов, в обсуждении вопросов о количестве и качестве подготовки рабочих кадров, в организации и проведении повышения квалификации мастеров производственного обучения («чтобы они могли научить ребят работать на современном оборудовании»).

Говоря о перспективе сокращения бюджетного финансирования профессионального образования и перехода к платному образованию, и руководители УПО и эксперты едины в своем мнении, что если для вузов «тяжелые времена прошли» и «вузы сейчас активно зарабатывают на оказании платных образовательных услуг, на научной и других видах деятельности, то «для начального и среднего специального образования это «может обернуться катастрофой». Нарушается закон об образовании, гарантирующий бесплатное, общедоступное начальное профессиональное образование, делается недоступным получение образования для ребят, чьи родители не в состоянии оплачивать учебу детей в техникумах и вузах. Все это ведет к сокращению количества подготовленных рабочих кадров в регионе и, как следствие, повлечет за собой увеличение потока дешевой рабочей силы из-за рубежа, что отрицательно скажется на экономике края».

Наиболее важными для руководителей учреждений профессионального образования всех уровней являются вопросы, связанные с организацией производственных практик учащихся и студентов, а также вопросы, касающиеся трудоустройства выпускников УПО. Успешность решения данных проблем во многом зависит от степени участия в их решении предприятий и организаций, являющихся потенциальными потребителями профессиональных кадров.

Анализ данных, полученных в ходе проведения исследования, показал, что практически у каждого учреждения профессионального образования есть предприятия, с которыми заключены договорные отношения и которые, как правило, являются базами практик учащихся и студентов и местом дальнейшего трудоустройства выпускников УПО.

Говоря о формах сотрудничества с предприятиями-партнерами, руководители учреждений профессионального образования отмечают, что они

- дают возможность студентам во время прохождения производственной практики освоить смежную рабочую специальность;
- частично оплачивают подготовку студента, обучающегося по индивидуальной программе, согласованной с предприятием-заказчиком; оказывают финансовую поддержку студентам, отобранными предприятиями в качестве будущих работников предприятий;
- обеспечивают учебные мастерские и лаборатории оборудованием, приборами и материалами для отработки практических умений и навыков учащимися и студентами;
- оказывают помощь в создании учебных фильмов;
- дают возможность получения исходного сырья и материалов для написания курсовых и дипломных работ;
- делают заявки на разработку новых видов продукции;
- дают возможность выполнения по заказу предприятия отдельных видов работ на хоздоговорной основе;
- участвуют в качестве экспертов в работе аттестационных комиссий на защите курсовых и дипломных работ, в организации и проведении конкурсов по профессиям и др.

А предприятия, в свою очередь, получают от УПО:

- рабочие кадры и специалистов, подготовленных по заявкам и с учетом пожеланий предприятий;
- в период производственной практики бесплатную рабочую силу для выполнения неквалифицированной, тяжелой работы, зачастую не по профилю специальности;
- возможность получения консалтинговых услуг от сотрудников УПО;
- возможность использовать на производстве результаты студенческих курсовых и дипломных работ, имеющих прикладной характер, научных разработок, выполненных сотрудниками УПО;
- возможность для сотрудников предприятий на льготных условиях пройти обучение, переподготовку, повысить квалификацию, в том числе и в аспирантуре учреждений профессионального образования с возможностью защиты кандидатских и докторских диссертаций на базе УПО.

По мнению руководителей УПО, затрудняет их сотрудничество с предприятиями в области практической подготовки специалистов финансовая нестабильность предприятий и, как следствие, ограничение предоставляемых мест практики и перспектив дальнейшего трудоустройства выпускников УПО, утрата предприятиями системы наставничества. Отрицательно влияет на сотрудничество и острая конкурентная борьба предприятий и, как результат, нежелание предоставлять места практики студентам из-за боязни разглашения производственных секретов.

Руководители УПО также отмечают, что при настоящей экономической ситуации в крае государственные предприятия не имеют возможности вкладывать финансовые средства в профессиональное образование, представители бизнеса не готовы вкладывать финансовые средства в подготовку кадров для своих предприятий.

По мнению экспертов, в сложившейся обстановке УПО следует опираться на те отрасли экономики края, которые «являются основой для региона». К таким относятся рыбная отрасль (рыбодобыча и рыбопереработка), морской транспорт, туризм. Учитывая то, что край является форпостом России в Азиатско-Тихоокеанском регионе, необходимо развивать международные связи, следовательно, готовить специалистов-международников.

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ СЕРВИСА НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

О. Н. Наумова

Проректор по учебной работе ГОУ ВПО «Тольяттинский государственный
университет сервиса», г. Тольятти

naumovaon@tolgas.ru

В условиях рыночной экономики возникает острая необходимость в специалистах с высшим профессиональным образованием, к уровню подготовки которых предъявляются все более жесткие требования как со стороны работодателей, так и общества в целом.

Образовательная услуга на специализированном рынке выступает в качестве товара, нематериального блага, предоставляемого учебными заведениями (от среднего общего до высшего профессионального образования) с целью удовлетворения потребностей населения в образовании, право на которое закреплено в Конституции РФ. Образовательная услуга есть нематериальная услуга, результатом которой является приобретение потребителем (клиентом) нового знания, умения и (или) навыка, а также преобразование личности, ее развитие. Представляя образовательную услугу в качестве модели «черного ящика», определяется зависимость ее качества как от внешних факторов (качество абитуриентов «на входе», качество выпускников «на выходе»), так и от внутренних (самого образовательного процесса). То есть образовательная услуга должна рассматриваться с двух позиций: 1) как процесс и 2) как результат. При этом студент, являясь основным потребителем услуги, находится внутри образовательной системы, развивая свой по-

тенциал от уровня «исходного материала» (абитуриента) до уровня квалифицированного специалиста, непосредственно оказывая влияние на саму систему. Иными словами, результат воздействия образовательной услуги на объект проявляется не сразу: абитуриенту требуется время на осознание своей новой роли – «студента» и принятие решения о своих дальнейших действиях (продолжить обучение или нет), выпускнику нужно время на социализацию, получение опыта и применение полученных знаний на практике.

Целью основной деятельности любого вуза является выпуск квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда. Но специфика образовательной услуги, процесс оказания которой затянут во времени, предполагает прогнозирование востребованности специалиста уже с момента приема его в вуз в качестве студента, т. е. на 5-6 лет вперед. В настоящий момент единой методики оценки потребности в специалистах на перспективу не существует, чаще всего вуз при приеме студента на ту или иную специальность руководствуется эмпирическими данными спроса на нее. Однако наличие научно обоснованной методики позволило бы не только формировать группы по специальностям в соответствии с потребностью общества и экономики в специалистах на будущее, но и принимать решение о перспективности специальностей (направлений) подготовки и целесообразности открытия новых специальностей (направлений).

Зарубежные исследователи, рассчитывая кадровую потребность, используют сочетание экспертных, статистических и математических методов, с помощью которых оценивается место каждой отрасли экономики в совокупной занятости в стране. Но, по оценкам В. М. Зуева и П. М. Новикова, подобный методологический подход может быть использован только в странах со стабильной экономикой, установившимся типом экономических отношений и с надежной статистической базой. В западной экономической науке широко используется также метод построения инверсионных функций занятости (*employment demand functions*), основанный на зависимости между объемами выпуска продукции какой-либо отрасли экономики и объемами необходимых для этого ресурсов (в том числе – трудовых).

Наиболее системные исследования в области прогнозирования развития профессионального образования в Российской Федерации проводятся в Научно-исследовательском институте высшего образования (НИИ ВО). Так, в 1995 г. был составлен многовариантный прогноз развития высшего и среднего профессионального образования в России до 2000 года.

Отметим, что большинство прикладных исследований рынка труда ориентировано на изучение квалификационных требований к той или иной профессии. Кадровые потребности развития региональной экономики в количественном аспекте и в разрезе специальностей являются предметом от-

дельных разработок. Так, была выполнена работа по выявлению потребностей в инженерных специальностях промышленного комплекса Пензенской области на среднесрочную перспективу, объектом которой выступал только один уровень профессионального образования (высшее) и одно его направление – инженерные специальности. Экспериментальная база исследования включала 100 крупных и средних промышленных предприятий Пензенской области. Используя три типа рейтингов инженерных специальностей (рейтинг используемых специальностей, рейтинг специальностей по данным рекрутинговых агентств и рейтинг специальностей по инвестиционным проектам), авторы рассчитали прогнозируемое соотношение потребностей в инженерах для шести отраслей промышленности.

Исследователи Петрозаводского государственного университета в 2000 году рассчитали потребности в подготовке специалистов с высшим образованием для 18 отраслей экономики Республики Карелия. Представители СПбГПУ предложили математические модели оценки потребности в специалистах на основе метода нелинейных операторов, используемого в проектировании динамических систем. Однако данный метод крайне сложен и доступен ограниченному числу узких специалистов.

Еще одним возможным направлением исследования профессионально-квалификационных характеристик рынка труда является анализ данных государственных служб занятости о структуре незаполненных вакансий и составе зарегистрированных безработных в разрезе профессий и специальностей. Но так как службы занятости располагают не всеми вакансиями, и они обычно низкооплачиваемые и «непрестижные», эти данные должны быть дополнены информацией рекрутинговых агентств. Такой анализ был проведен исследователями госуниверситета Высшая школа экономики под руководством Т. Клячко, однако касался он только данных, предоставленных московскими и петербургскими рекрутинговыми агентствами.

Интересное исследование проводилось и в Самарской области для всех уровней образования. Источником для оценки существующих объемов подготовки специалистов в структуре рабочих мест экономики региона послужили данные опроса работодателей в рамках проекта «Разработка механизма взаимодействия регионального рынка труда и системы профессионального образования», проведенного в 2003 – 2004 гг. По результатам опроса был составлен «Прогноз численности занятых в экономике Самарской области на 2006 – 2010 гг. в разрезе профессий и специальностей профессионального образования». Для оценки кадровой потребности использовался показатель прогнозной востребованности работников, который строился на оценках работодателей с учетом выбытия работников в связи с выходом на пенсию.

Таким образом, исследования в области определения социального заказа на подготовку специалистов являются достаточно актуальными и мало проработанными.

Тем не менее рынок образовательных услуг, сложившийся на данный момент в городе или регионе (сеть государственных и негосударственных, головных вузов и филиалов, их мощность и доля рынка, показатели социально-экономической, демографической и социально-территориальной структуры потребителей образовательных услуг, индикаторы спроса и предложения по различным видам специальностей и направлений), а также состояние рынка труда, в прогнозной оценке на 5-6 лет вперед, определяют потребность в специалистах на будущее. Именно эту потребность необходимо оценить количественно, например, с использованием данных официальной статистики и методов экстраполяции.

Таким образом, важность учета социального заказа в деятельности вуза не вызывает сомнения, поэтому необходимо разработать методику количественной оценки потребности в специалистах на 5-6 лет вперед. Кроме того, вуз заинтересован в том, чтобы разработанная методика была универсальна и проста в применении, а используемые для анализа данные были бы общеизвестными и объективными, например, данные официальной статистики по Самарской области в целом и по г. Тольятти.

Сложность разработки методики заключается в отсутствии статистики занятости по конкретным специальностям, что не позволяет точно рассчитать потребность в соответствующих кадрах или их переизбыток. С 1 января 2003 г. органом государственной статистики РФ был введен Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД) взамен ранее действовавшего Общесоюзного классификатора отраслей народного хозяйства (ОКОНХ), предполагающий распределение занятого населения по конкретным видам деятельности. Это привело к устранению несоответствий, когда один вид деятельности присутствует сразу в нескольких отраслях народного хозяйства. Соответственно для определения потребности в специалистах целесообразно использовать ОКВЭД.

Нами была разработана методика для определения потребности в специалистах, которая состоит из следующих этапов:

I. Подготовительный этап, включающий распределение специальностей вуза по видам экономической деятельности и сбор исходных данных.

II. Расчетный этап:

2.1. Определение структуры численности занятого населения Самарской области и(или) городов Самарской области, в том числе города Тольятти, по видам экономической деятельности и уровню образования;

2.2. Выявление на основе статистических данных динамики и тенденций изменения численности занятого населения Самарской области и(или) городов Самарской области, в том числе города Тольятти, за несколько лет;

2.3. Проведение процедуры сглаживания исходных данных с целью приближения значений к тренду, выражающему тенденции их изменения. Наиболее распространенной формой сглаживания является линейное, которое может проводиться по 3 и 5 точкам. Сами группы точек берутся по составу скользящими по всем исходным данным. Для сглаживания по трем точкам формулы имеют следующий вид:

$$y^{\text{сглаж}}_0 = 1/3 (y_{-1} + y_0 + y_{+1}), \quad (1)$$

$$y^{\text{сглаж}}_{-1} = 1/6 (5y_{-1} + 2y_0 - y_{+1}), \quad (2)$$

$$y^{\text{сглаж}}_{+1} = 1/6 (-y_{-1} + 2y_0 + 5y_{+1}), \quad (3)$$

где $y_0, y^{\text{сглаж}}_0$ – значения исходной и сглаженной функции в средней точке,

$y_{-1}, y^{\text{сглаж}}_{-1}$ – значение исходной и сглаженной функций в левой от средней точки;

$y_{+1}, y^{\text{сглаж}}_{+1}$ – значение исходной и сглаженной функций в правой от средней точки.

Формулы 2 и 3 применяются по краям интервала.

2.4. Составление прогноза численности занятого населения на соответствующий год выпуска специалистов, используя метод адаптивного сглаживания Брауна.

2.5. Определение потребности в специалистах как разницу между прогнозной численностью занятого населения на год выпуска и численностью занятого населения в отчетном году;

2.6. Распределение потребности, спрогнозированной на год выпуска специалистов, по видам экономической деятельности в соответствии с их удельным весом;

2.7. Выявление методом сдвига числового ряда количества выпускников по соответствующим специальностям на год прогноза потребности.

III. Этап анализа полученных результатов и формулировки выводов.

Для апробации методики нами проанализированы следующие исходные данные.

1. Численность занятого населения в Самарской области и города Тольятти за период с 1992 г. по 2004 г. (табл. 1).

2. Распределение специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров в Тольяттинском государственном университете сервиса, по видам экономической деятельности.

Таблица 1

Численность занятого населения по годам

Год	Численность занятого населения, тыс. чел.	
	по Самарской обл.	по г. Тольятти
1992	1634,50	353,40
1993	1588,50	390,60
1994	1519,60	364,60
1995	1464,00	362,80
1996	1381,50	349,50
1997	1447,90	338,10
1998	1452,20	333,50
1999	1516,90	333,20
2000	1517,40	334,70
2001	1611,10	346,50
2002	1654,70	363,10
2003	1616,50	368,40
2004	1650,40	371,00

3. Численность занятого населения по видам экономической деятельности и уровню образования в Самарской области и городе Тольятти (табл. 2, 3).

Таблица 2

Численность занятого населения по видам экономической деятельности и уровню образования в Самарской области по итогам Перетиси населения 2002 года, чел.

В Э Д	Всего	Профессиональное образование				Общее образование		
		послеу- зовское и высшее	непол- ное выс- шее	сред- нее	началь- ное	среднее общее (полное)	основ- ное	началь- ное
Всего	1456616	347266	47121	556770	201145	223324	68575	11021
D	-	-	-	-	-	-	-	-
G	193520	40459	8034	78593	24507	32067	8204	1340
H	32290	3078	943	14074	6328	5824	1846	178
I	139053	22617	3830	56050	23450	24850	7184	975
J	19425	10415	1171	5424	810	1418	166	21

Продолжение таблицы 2

К	76869	23836	3264	25325	9570	10943	3390	508
Л	74442	29847	3704	25606	5779	8037	1254	200
Н	95393	25781	2336	47506	8664	8056	2608	425
О	54098	12007	2127	19876	7375	9112	3059	528
Р	500	86	12	183	84	119	16	0
Нераспределенные	25412	6920	953	9095	2756	3892	1125	197

Таблица 3

Численность занятого населения по видам экономической деятельности и уровню образования в г. Тольятти по итогам Переписи населения 2002 года, чел.

В Э Д	Всего	Профессиональное образование				Общее образование		
		после- вузов- ское и высшее	непол- ное выс- шее	среднее	началь- ное	средне общее (полное)	основ- ное	началь- ное
Всего	366232	83568	13028	145619	45255	63138	13689	1417
Д	167040	32779	-	67569	-	-	-	-
Г	47243	9471	2100	19830	5463	8275	1908	175
Н	8684	851	287	3911	1545	1660	382	42
И	24975	3080	691	10033	4045	5721	1250	131
Ж	4433	2397	308	1082	161	430	50	5
К	18437	5610	708	6322	1997	2796	878	126
Л	10451	4539	653	3366	568	1144	168	13
Н	17288	4659	448	9199	1278	1364	288	29
О	9845	2079	421	3658	1189	1978	460	60
Р	137	20	4	72	12	21	8	0
Нераспределенные	4257	818	200	1610	406	787	211	18

4. Структура численности занятого населения по видам экономической деятельности и уровню образования по Самарской области и г. Тольятти (табл. 4, 5).

Таблица 4

*Структура численности занятого населения по ВЭД
и уровню образования в Самарской области, %*

В Э Д	Всего	Послевуз- ское и выс- шее профес- сиональное образование	Непол- ное высшее образо- вание	Среднее профес- сиональ- ное обра- зование	Начальное профес- сиональ- ное обра- зование	Среднее общее (полное) образо- вание	Основ- ное об- рзова- ние	Началь- ное об- рзова- ние
	100,00	23,84	3,23	38,22	13,81	15,33	4,71	0,76
DB	0,50*	19,62	3,82	40,45	16,03	15,23	4,54	0,31
DD	0,10*	21,32	3,21	38,51	16,69	15,47	4,38	0,42
G	13,29	20,91	4,15	40,61	12,66	16,57	4,24	0,69
H	2,22	9,53	2,92	43,59	19,60	18,04	5,72	0,55
I	9,55	16,27	2,75	40,31	16,86	17,87	5,17	0,70
J	1,33	53,62	6,03	27,92	4,17	7,30	0,85	0,11
K	5,28	31,01	4,25	32,95	12,45	14,24	4,41	0,66
L	5,11	40,09	4,98	34,40	7,76	10,80	1,68	0,27
N	6,55	27,03	2,45	49,80	9,08	8,45	2,73	0,45
O	3,71	22,19	3,93	36,74	13,63	16,84	5,65	0,98
P	0,03	17,20	2,40	36,60	16,80	23,80	3,20	0,00

* Удельный вес группы D «Обрабатывающие производства» составляет около 45,6%, но удельный вес внутри группы интересующих нас производств, а именно «Текстильное и швейное производство», «Обработка древесины и производство изделий из дерева», очень мал. Поэтому логичнее воспользоваться более точной статистикой, отражающей структуру внутри групп (табл. 3, 6).

Таблица 5

*Структура численности занятого населения Самарской области
по ВЭД внутри группы D «Обрабатывающие производства»*

Код по ОКВЭД		Всего, человек	В % к итогу
D	Обрабатывающие производства	338970	34,1
DA	производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	26059	2,6
DB	текстильное и швейное производство	4822	0,5
DC	производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	340	0,0
DD	обработка древесины и производство изделий из дерева	1008	0,1
DE	целлюлозно-бумажное производство; издательская и поли- графическая деятельность	2779	0,3

Продолжение таблицы 5

23.1+23.2	производство кокса, нефтепродуктов	11916	1,2
DG	химическое производство	33114	3,3
DH	производство резиновых и пластмассовых изделий	3420	0,3
DI	производство прочих неметаллических минеральных продуктов	11871	1,2
DJ	металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	11573	1,2
DK	производство машин и оборудования	38470	3,9
DL	производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	24558	2,5
DM	производство транспортных средств и оборудования	163768	16,5
DN	прочие производства	5272	0,5

Таблица 6

*Структура численности занятого населения по ВЭД
и уровню образования в г. Тольятти, %*

ВЭД	Всего	Послевузовское и высшее профессиональное образование	Неполное высшее образование	Среднее профессиональное образование	Начальное профессиональное образование	Среднее общее (полное) образование	Основное образование	Начальное образование
	100,00	22,82	3,56	39,76	12,36	17,24	3,74	0,39
DB	0,50*	19,95	3,23	41,23	16,01	15,44	3,89	0,25
DD	0,10*	22,56	3,08	37,27	16,83	15,45	4,65	0,16
G	12,90	20,05	4,45	41,97	11,56	17,52	4,04	0,37
H	2,37	9,80	3,30	45,04	17,79	19,12	4,40	0,48
I	6,82	12,33	2,77	40,17	16,20	22,91	5,01	0,52
J	1,21	54,07	6,95	24,41	3,63	9,70	1,13	0,11
K	5,03	30,43	3,84	34,29	10,83	15,17	4,76	0,68
L	2,85	43,43	6,25	32,21	5,43	10,95	1,61	0,12
N	4,72	26,95	2,59	53,21	7,39	7,89	1,67	0,17
O	2,69	21,12	4,28	37,16	12,08	20,09	4,67	0,61
P	0,04	14,60	2,92	52,55	8,76	15,33	5,84	0,00

*См. примечание к таблице 4.

Далее нами определена динамика изменения численности занятого населения Самарской области и г. Тольятти за период с 1992 по 2004 гг. (рис. 1, 2).

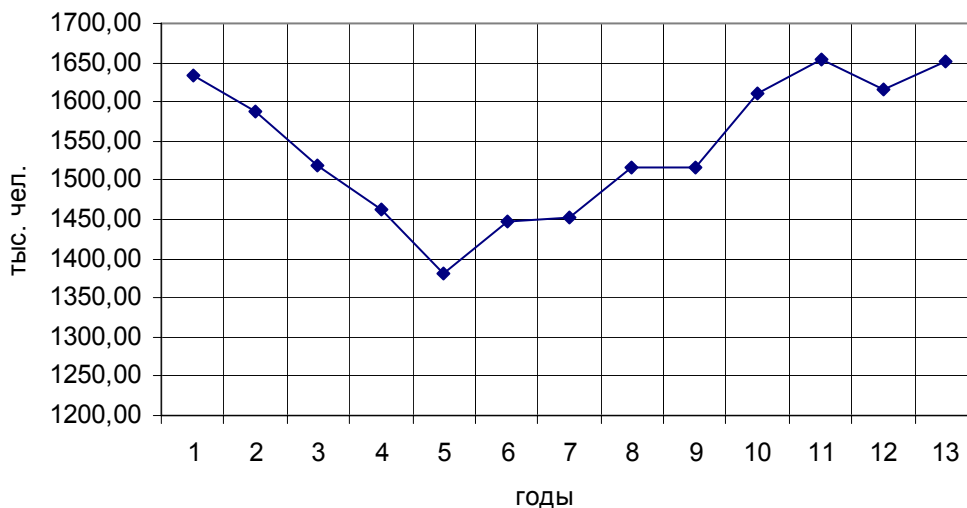


Рис. 1. Динамика численности занятого населения Самарской области

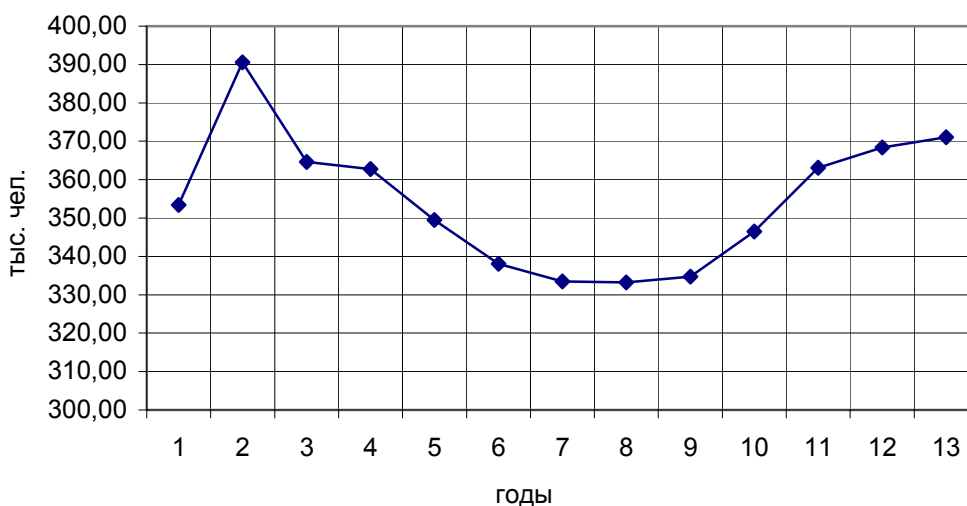


Рис. 2. Динамика численности занятого населения г. Тольятти

При анализе динамики численности занятого населения по Самарской области и г. Тольятти выявлена схожая тенденция. Так, в Самарской области в период с 1992 по 1996 г. наблюдается резкий спад показателя численности, а после 1996 г. — ступенчатый, но относительно устойчивый подъем. Аналогичная тенденция отмечается и по г. Тольятти: снижение численности занятого населения происходит в период с 1993 по 1998 г., после 1998 г. наблюдается плавный подъем. Таким образом, нами было выявлено соответствие между динамикой изменения численности занятого населения по г. Тольятти и по области в целом, что свидетельствует об идентичности процессов, происходящих на рынке труда.

Для дальнейшего анализа целесообразно рассматривать тенденции последних 6 лет с 1999 г., так как данный период характеризуется сложившейся

ся рыночной ситуацией со стабильным ростом показателя численности занятого населения. Проведем процедуру сглаживания (табл. 7), на основе данных построим тренды (рис. 3).

Таблица 7

Численность занятого населения, сглаженная по 3 точкам

Годы	Самарская область		Тольятти	
	фактические значения	сглаженные значения	фактические значения	сглаженные значения
1999	1516,90	1501,37	333,20	331,48
2000	1517,40	1548,47	334,70	338,13
2001	1611,10	1594,40	346,50	348,10
2002	1654,70	1627,43	363,10	359,33
2003	1616,50	1640,53	368,40	367,50
2004	1650,40	1638,38	371,00	371,45

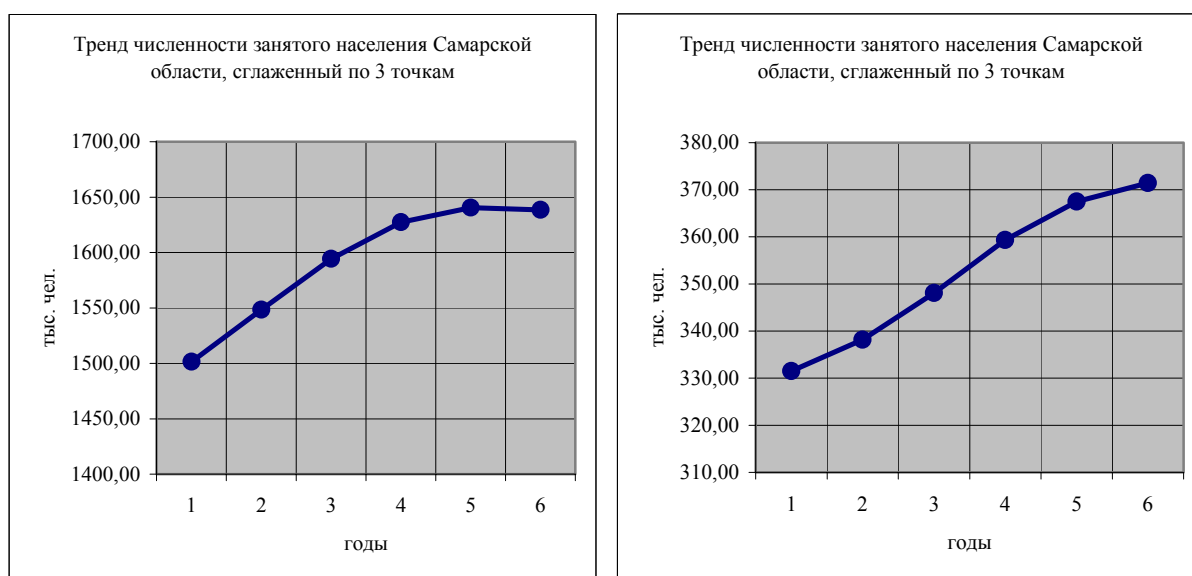


Рис. 3. Сглаженные тренды численности занятого населения по 3 точкам

Прогноз значения потребности в специалистах и численности занятого населения произведен методом адаптивного сглаживания Брауна и представлен в таблице 8. При этом потребность в специалистах определялась как разница между численностью занятого населения прогнозного года и аналогичным показателем в предыдущем году.

Таблица 8

Прогноз численности занятого населения и потребности в специалистах, тыс. чел.

Годы	Самарская область		Тольятти	
	численность занятого населения, тыс. чел.	кадровая потребность на следующий год, тыс. чел.	численность занятого населения, тыс. чел.	кадровая потребность на следующий год, тыс. чел.
1999	1495,5	-	333,80	-
2000	1548,5	52,97	338,13	4,33
2001	1594,4	45,93	348,10	9,97
2002	1627,4	33,03	359,33	11,23
2003	1640,5	13,10	367,50	8,17
2004	1638,4	-2,15	371,45	3,95
2005	1454,29	-184,09	321,34	-50,11
2006	1499,27	44,98	359,23	37,89
2007	1553,99	54,72	403,98	44,75
2008	1606,33	52,34	443,55	39,56
2009	1655,78	49,45	476,98	33,44
2010	1702,45	46,68	505,00	28,02

Учитывая ОКВЭД, важно распределить потребность в специалистах по видам экономической деятельности и уровню образования (табл. 9, 10).

Таблица 9

Потребность в специалистах по Самарской области на 2010 год, чел.

О К В Э Д	Потребность в специалистах на 2010 г., чел.	Распределение потребности в специалистах по уровню образования, чел.						
		профессиональное образование				общее образование		
		послевузовское и высшее профессиональное	неполное высшее	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее общее (полное)	основное	начальное
Всего	46677	11128	1510	17842	6446	7156	2197	353
DB	233	46	9	94	37	36	11	1
DD	47	10	1	18	8	7	2	1
G	6201	1297	257	2519	785	1028	263	43
H	1035	99	30	451	203	187	59	6
I	4456	725	123	1796	751	796	230	31

Продолжение таблицы 9

J	622	334	38	174	26	45	5	1
K	2463	764	105	812	307	351	109	16
L	2385	956	119	821	185	258	40	6
N	3057	826	75	1522	278	258	84	14
O	1734	385	68	637	236	292	98	17
P	16	3	0	6	3	4	1	0

Таблица 10

Потребность в специалистах в Тольятти на 2010 год, чел.

О К В Э Д	Потребность в специалистах на 2010 г., чел.	Распределение потребности в специалистах по уровню образования, чел.						
		профессиональное образование				общее образование		
		послевузовское и высшее профессиональное	неполное высшее	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее общее (полное)	основное	начальное
Всего	28020	6394	997	11141	3462	4831	1047	108
DB	140	28	5	58	22	22	5	0
DD	28	6	1	10	5	4	1	0
G	3615	725	161	1517	418	633	146	13
H	664	65	22	299	118	127	29	3
I	1911	236	53	768	309	438	96	10
J	339	183	24	83	12	33	4	0
K	1411	429	54	484	153	214	67	10
L	800	347	50	258	43	88	13	1
N	1323	356	34	704	98	104	22	2
O	753	159	32	280	91	151	35	5
P	10	2	0	6	1	2	1	0

Рассмотрим применение данной методики применительно к конкретной специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии» для поступивших в вуз в 2005 году, выпуск которых состоится соответственно в 2010 г. Данную специальность мы отнесли согласно ОКВЭД к виду «К: Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг». Вычисленная потребность для данного вида в 2010 г. составляет для Тольятти 2463 чел., из них 764 чел. с высшим профессиональным образованием и 105 чел. с неполным высшим образованием. При этом выпуск 2010 г. со-

ставит 281 чел. по «К» виду экономической деятельности, в том числе 91 чел. по специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии». В результате произведенных расчетов нами были сделаны следующие выводы:

1) потребность рынка труда в экономистах с высшим профессиональным образованием находится на достаточно высоком уровне (даже без учета данной потребности по Самарской области в целом);

2) силами одного Тольяттинского государственного университета сервиса потребность полностью удовлетворить нельзя. Поэтому в дальнейших исследованиях можно определить долю университета сервиса в подготовке специалистов по экономике и управлению на предприятии и проанализировать удельный вес выпускников каждого вуза по данной специальности. Тогда можно будет рассчитать совокупное удовлетворение образовательными учреждениями Тольятти потребности города в указанных специалистах;

3) в ближайшем будущем не предвидится резкого снижения потребности в специалистах данного вида экономической деятельности. В противном случае выпускники вуза могут устроиться на работу не только в Тольятти, но и на любом предприятии Самарской области, где потребность в специалистах выше, что особенно является актуальным для иногородних студентов;

4) необходимо помнить, что прогноз должен постоянно корректироваться с появлением последних данных статистики, это позволит ежегодно его уточнять, снижая погрешности и неточности прогноза.

По нашему мнению, представленная методика определения размера социального заказа общества, конечно, не лишена недостатков, однако может быть использована для научного обоснования контрольных цифр приема вуза на учебный год, прогноза перспективности вновь открываемых и уже реализуемых в вузе специальностей (направлений) подготовки специалистов, прогноза трудоустроенности или востребованности выпускника после окончания учебного заведения. Кроме того, на наш взгляд, количественная оценка спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг должна стать одним из основных элементов внутривузовской системы качества образования.

Список литературы

1. Закон РФ «Об образовании»: Учеб. пособие. Вып. 4. М.: Консультант Плюс: Высшая школа, 2005.

-
2. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. Электронный вид <http://www.audito.ru/codes/okved/>
 3. Занятое население Самарской области по видам экономической деятельности (по данным Всероссийской переписи населения 2002 г.) / Федеральная служба государственной статистики (САМАРАСТАТ). Самара, 2006.
 4. Самарский статистический ежегодник. Официальное издание. Госкомстат России, Самарский областной комитет государственной статистики. Самара, 2003. С. 370.
 5. Статистический бюллетень: Проблема занятости населения 2004 г. / Самарастат. Самара, 2005.
 6. Федеральная служба государственной статистики. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Самарской области. Города и районы Самарской области: Статистический сборник. Самара, 2005.
 7. Быстров И. Е. Математические модели оценки потребности в специалистах / И. Е. Быстров, В. Н. Козлов, Ю. В. Козлов // Высокие интеллектуальные технологии образования и науки: Материалы X Международной научно-методической конференции. СПб.: СПбГПУ, 2003.
 8. Васильченко Н. Маркетинговые исследования рынка образовательных услуг в регионе / Н. Васильченко, Е. Бурмокина, В. Секерин // Маркетинг. 2002. № 6; 2003. № 1. С. 24.
 9. Савельев Б. А. Оценка уровня обученности студентов в целях аттестации образовательного учреждения профессионального образования: Учеб. пособие / Б. А. Савельев, А. С. Масленников. М., 2003. С. 6.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ «ТРУДОУСТРОЙСТВО» В РАБОТЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА И СОПРОВОЖДЕНИЯ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Г. Г. Попова

Директор Дальневосточного государственного университета,

г. Владивосток

popova@umu.dvgu.ru

В 2001 году в Дальневосточном государственном университете студентами Института математики и компьютерных наук ДВГУ была разработана информационная система «Трудоустройство». Информация из базы данных Регионального центра мониторинга рынка труда и сопровождения карьеры выпускников, расположенной на Интернет-сайте <http://rabota.wl.dvgu.ru>, ежедневно конвертируется в Распределенную информационную систему поддержки трудоустройства молодых специалистов на главный сервер МЦПТ им. Н. Э. Баумана.

Созданный сайт является динамическим, т. е. сервер каждый раз при запросе браузером (Internet Explorer) генерирует новую страницу. Информация во все разделы добавляется через подсистему администрирования, это дает более гибкие возможности работы.

Структура сайта состоит из четырех основных блоков: информация для выпускников и студентов; информация для работодателей; справочный раздел; полезная информация.

На главной странице помещена общая информация для посетителей сайта, указаны адрес Центра, контактная информация, новости (рис. 1).

Информация для студентов и выпускников

Поиск работы выпускники и студенты могут осуществлять двумя путями – пассивно и активно. Пассивный способ состоит в том, что соискатель заполняет анкету и ожидает обращения со стороны администратора сайта или работодателя. Активный способ состоит в возможности регулярного просмотра имеющихся на сайте вакансий и обращения к работодателю. Это позволяет быстрее найти работу и «занять» вакансию.

Раздел «Добавить/изменить резюме»

Соискатель имеет возможность разместить электронную анкету-резюме. В предыдущей версии сайта соискатели не могли вносить само-

стоятельно изменения и дополнения в электронное резюме. Теперь каждый участник регистрируется в информационной системе под собственным логином и паролем. Это дает возможность корректировать по мере необходимости свои данные.

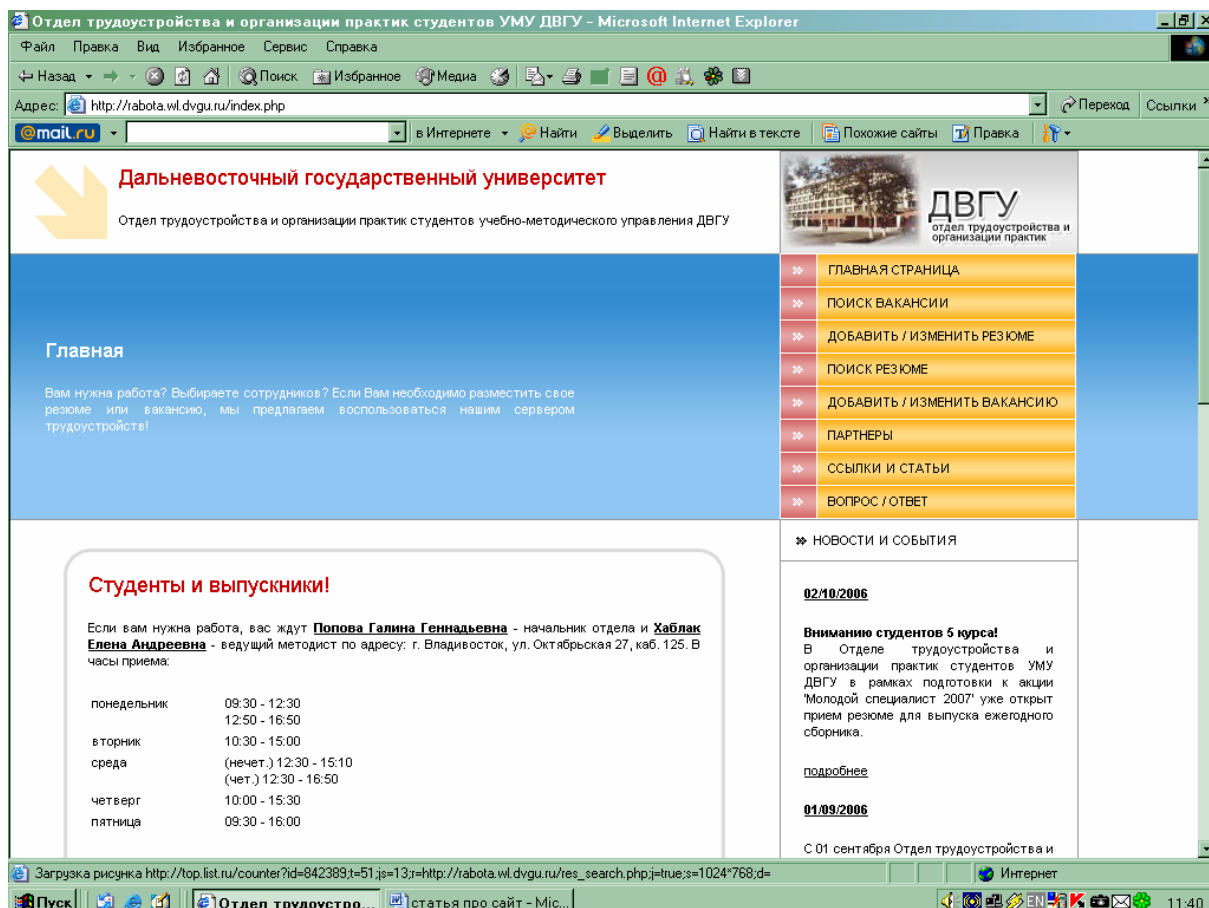


Рис. 1. Главная страница сайта «Трудоустройство»

Электронная анкета соискателя состоит из двух частей. Первая, содержащая личную информацию о студенте или выпускнике, недоступна для посетителей сайта. Вторая часть, содержащая сведения об образовании и о профессиональных навыках, доступна для широкого просмотра. Поля, отмеченные знаком (*), обязательны для заполнения.

Заполненная анкета просматривается и редактируется администратором и выставляется на сайт в раздел «Поиск резюме» (рис. 2).

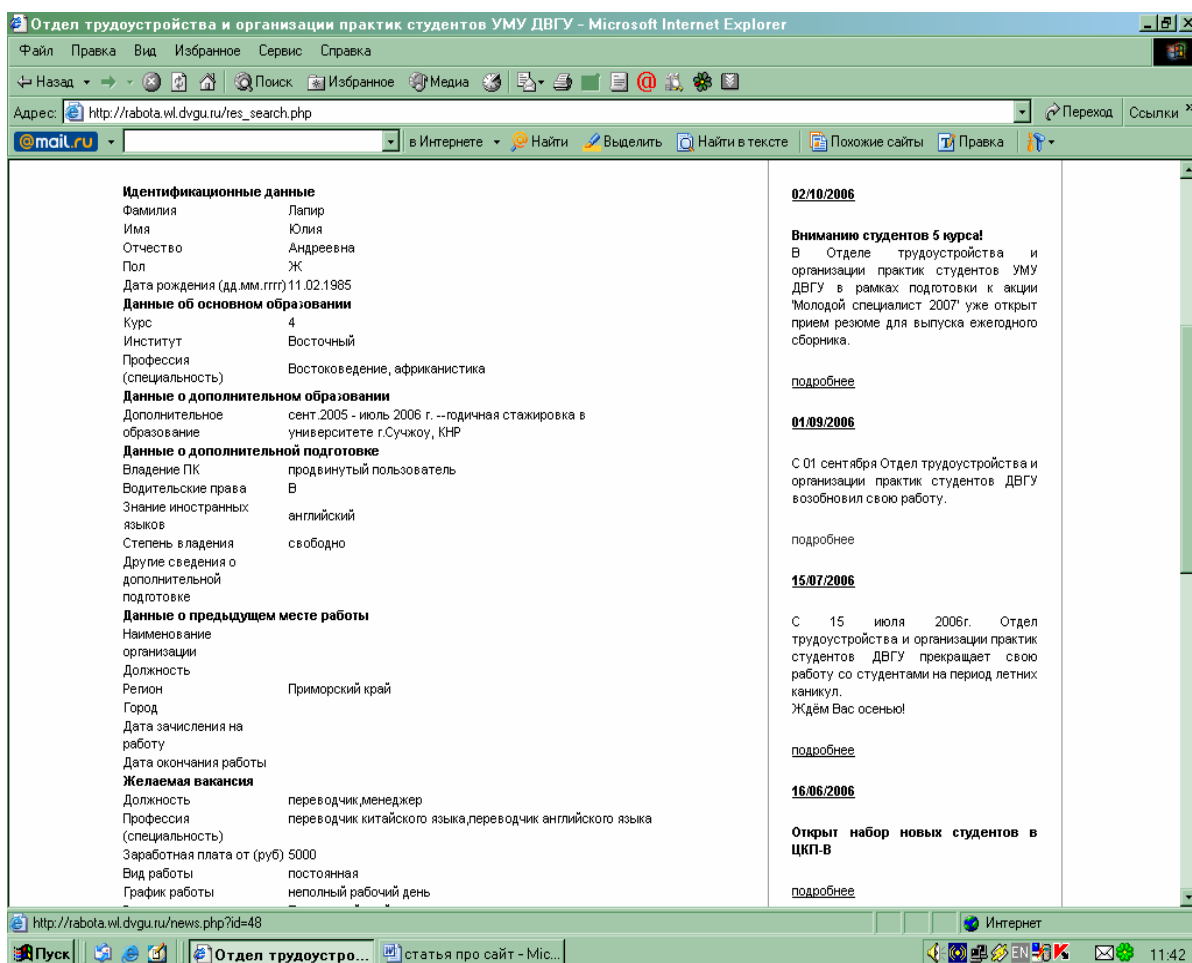


Рис. 2. Результаты поиска резюме

Администратор оставляет за собой право удалить некорректно заполненную анкету. Резюме соискателя, нашедшего работу, отправляется в архив.

Раздел «Поиск вакансий»

В данном разделе размещен список вакансий, предложенных работодателями. Пользователь, войдя на эту страничку, может ознакомиться с перечнем рабочих мест и основными требованиями к соискателям. Уточнить информацию об интересующей вакансии можно, отправив запрос по электронной почте администратору сайта, по телефону или обратившись лично в Центр.

Информация для работодателей

Работодатели имеют возможность разместить заявки об имеющихся рабочих местах, заполнив соответствующую форму. Кроме того, в Центре организована работа по поиску вакансий в сети Интернет, в СМИ, которые могут заинтересовать студентов и выпускников.

Раздел «Добавить/изменить вакансию»

Работодатель регистрируется на сайте под собственным логином и паролем (это дает ему возможность самостоятельно вносить коррективы в размещенные вакансии). После регистрации заполняется электронная заявка, состоящая из двух частей. Первая часть, содержащая информацию о предприятии, недоступна для посетителей сайта.

Вторая часть формы, с указанием названия предлагаемой должности и требований к соискателю, после просмотра и редактирования администратором размещается в разделе «поиск вакансии» (рис. 3).

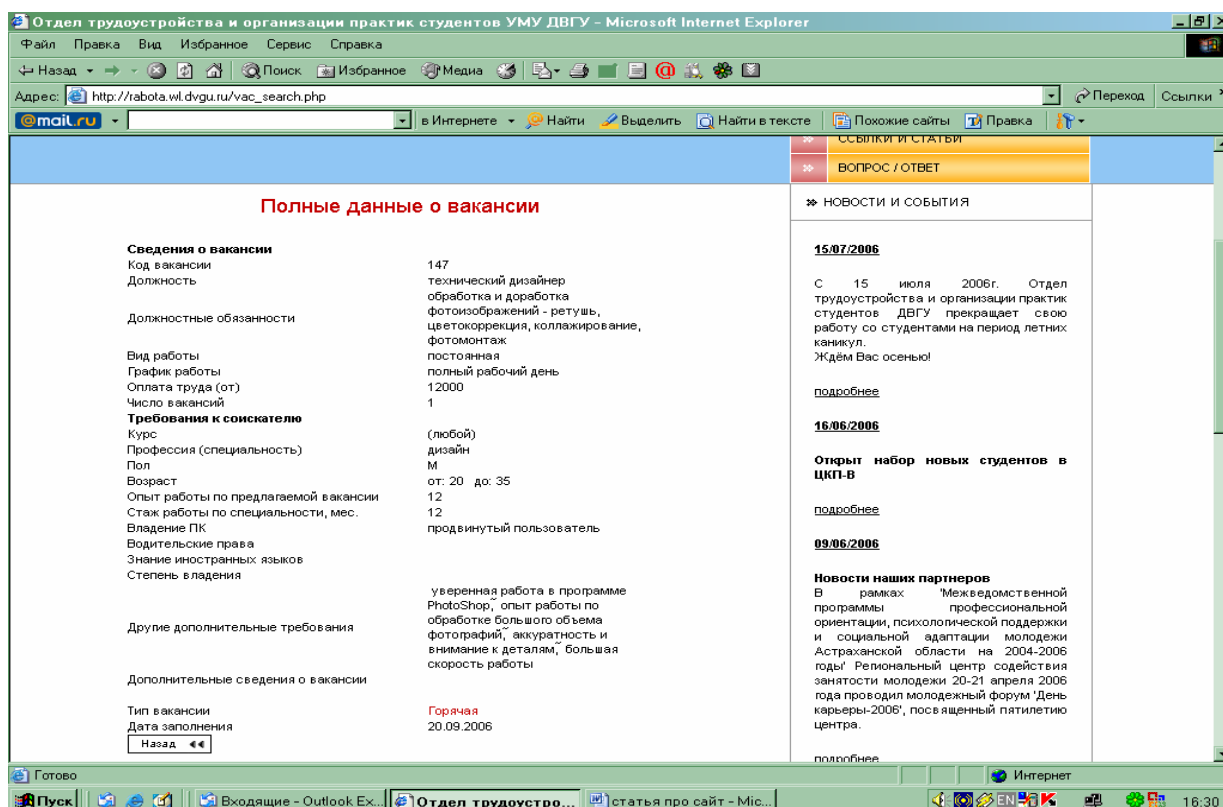


Рис. 3. Развернутая форма вакансии

Работодатель имеет возможность самостоятельного поиска претендентов на рабочие места из числа студентов и выпускников, оставивших свои резюме на сайте «Трудоустройство». Для этого необходимо заполнить поля соответствующей формы поиска с указанием интересующих критериев отбора и выбрать кандидатов, соответствующих запросу компании (рис. 4, 5). После этой процедуры достаточно связаться с Центром и сообщить шифры отобранных анкет.

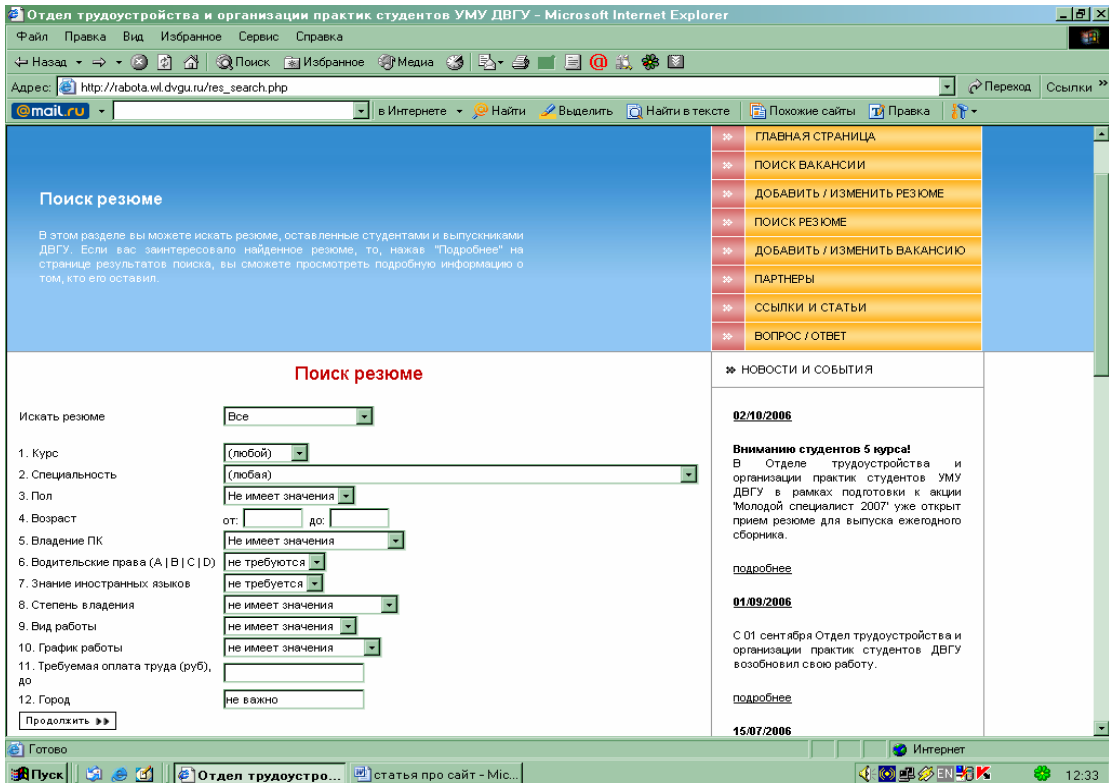


Рис. 4. Система поиска в базе данных резюме

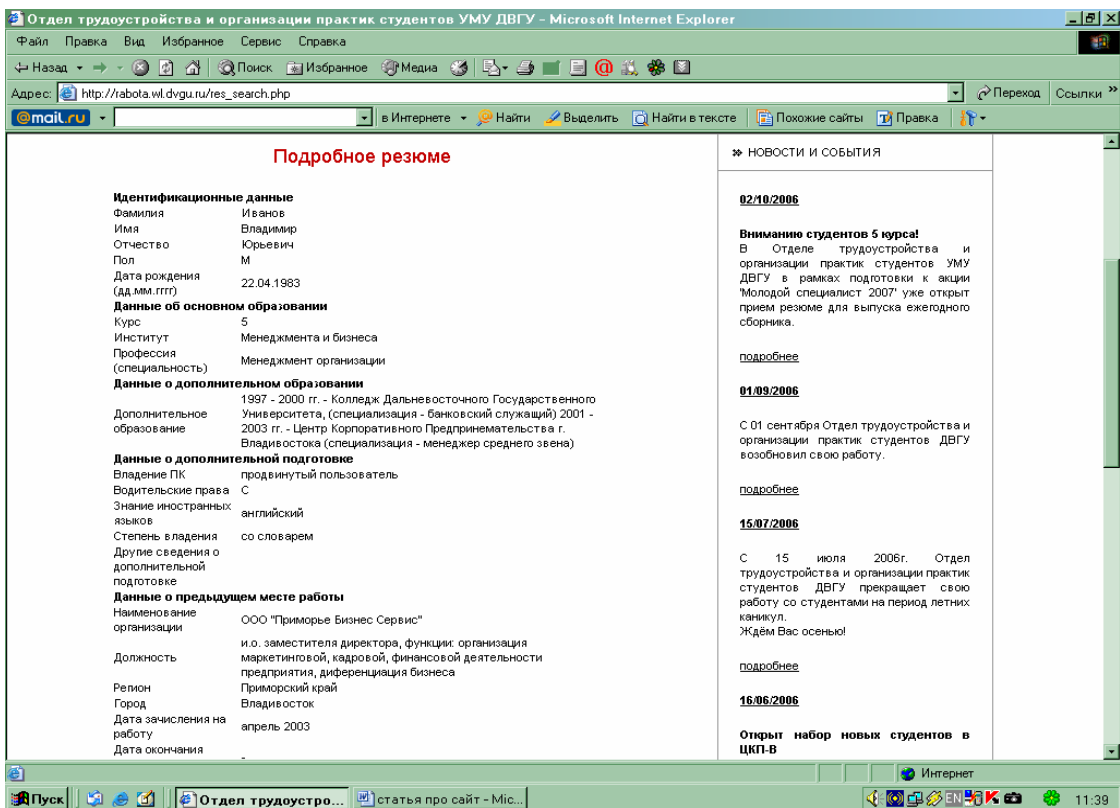


Рис. 5. Подробная анкета соискателя

Справочный раздел

В данном разделе все желающие могут получить ответы на вопросы, связанные с трудоустройством, практиками, работой Центра, а также получить консультацию специалиста.

Блок «Вопрос/ответ» состоит из двух подсистем:

- взаимосвязи с пользователем сети Интернет (обеспечивает возможность любому пользователю задать интересующий его вопрос, а также просмотреть ранее заданные вопросы и ответы на них);
- администрирования (служит для анализа вновь поступивших вопросов и занесения соответствующих ответов) (рис. 6).

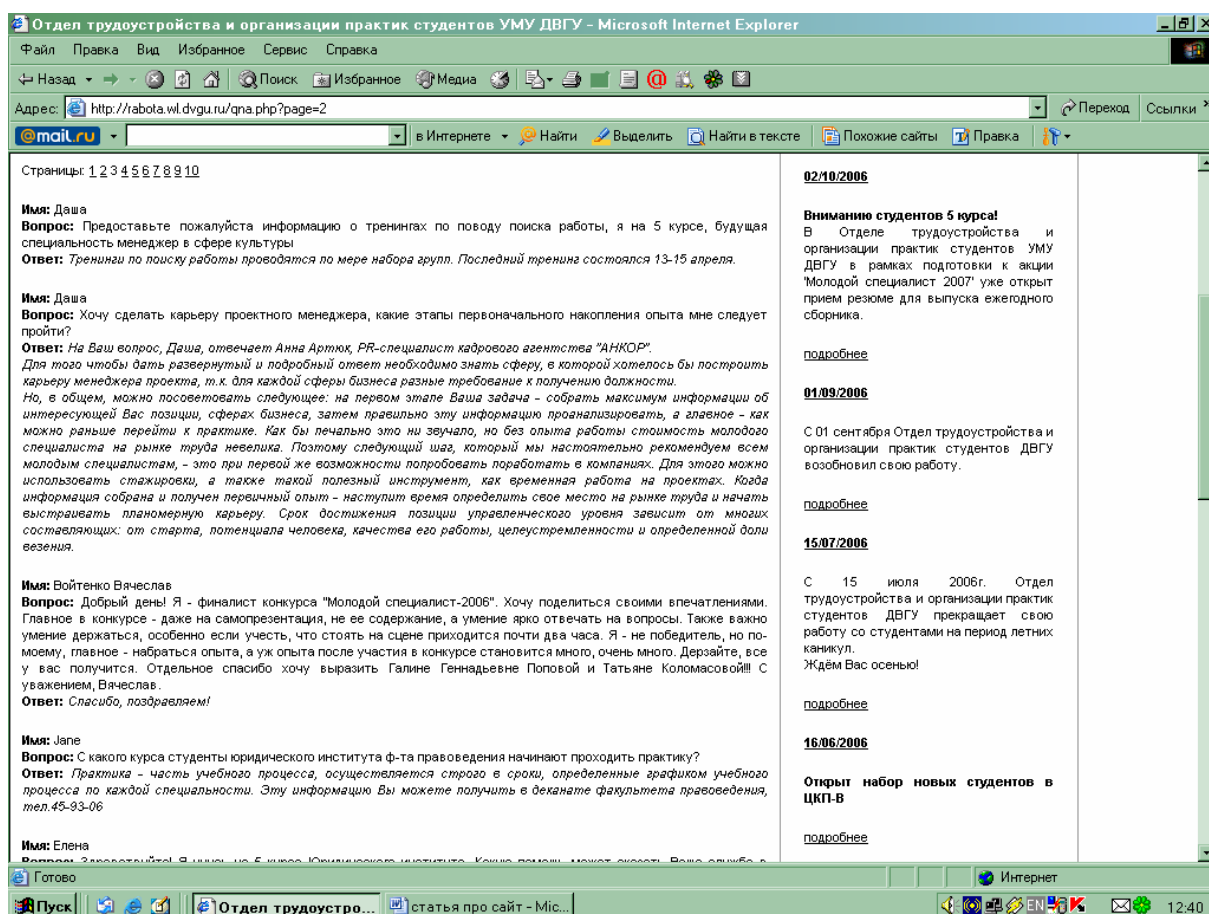


Рис. 6. Раздел «Вопрос/ответ»

Полезная информация

В этом разделе размещены аналитические материалы о рынке труда, рекомендации специалистов о грамотных действиях на рынке труда и советы по построению карьеры (рис. 7).

В 2006 году Центр получил разрешение на публикацию материалов по вопросам построения карьеры известных Интернет-изданий – журнала о карьере и корпоративном развитии «The Well» (<http://www.thewell.ru>), сайта «Элитный персонал» (<http://www.e-personal.ru>).

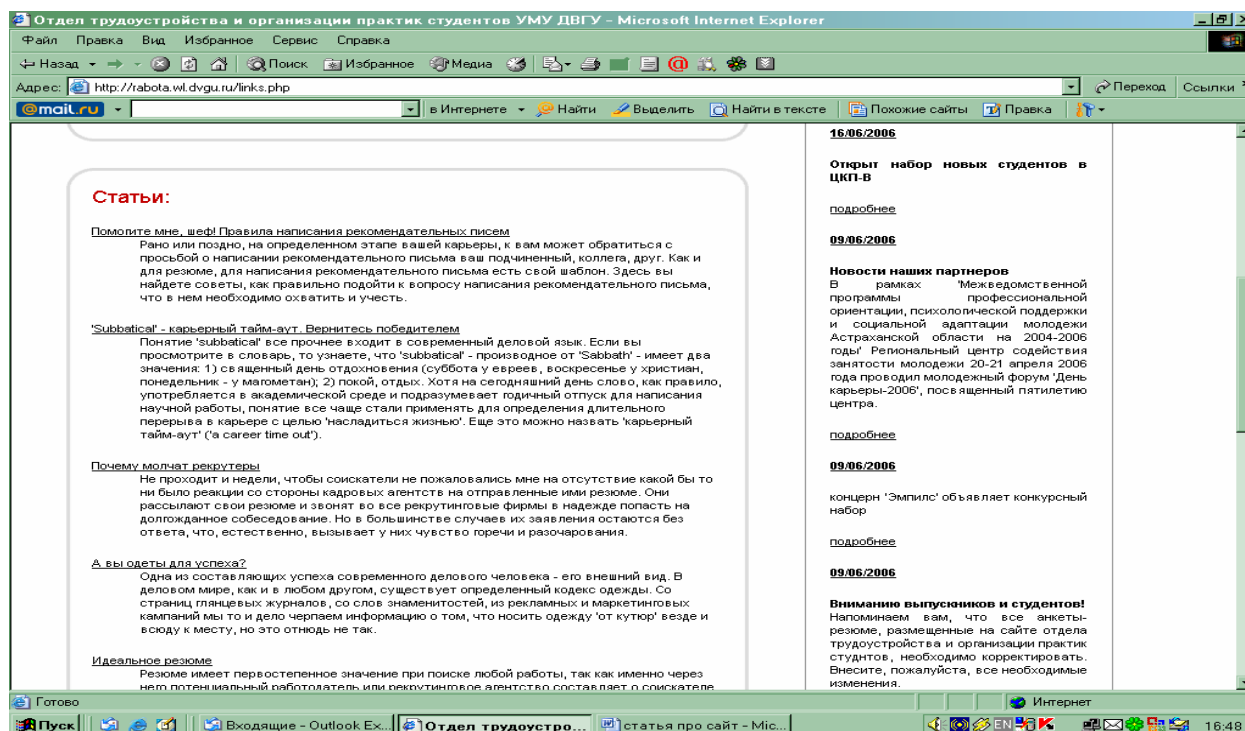


Рис. 7. Раздел «Полезные ссылки и статьи»

Наши партнеры

В этом разделе можно найти информацию об организациях и предприятиях, с которыми активно сотрудничает Центр в вопросах содействия трудоустройству студентов и выпускников (рис. 8).

Статистические данные

При разработке информационной системы были учтены основные аспекты работы по содействию в трудоустройстве выпускникам и студентам. Важной особенностью данной системы является возможность анализа собранной информации, необходимой для деятельности Центра: количество резюме и вакансий по той или иной специальности, размер предлагаемой и ожидаемой заработной платы, сфера деятельности компаний, ориентирующихся на привлечение молодых специалистов, и др. Данные выводятся в виде таблиц, удобных для работы (рис. 9).

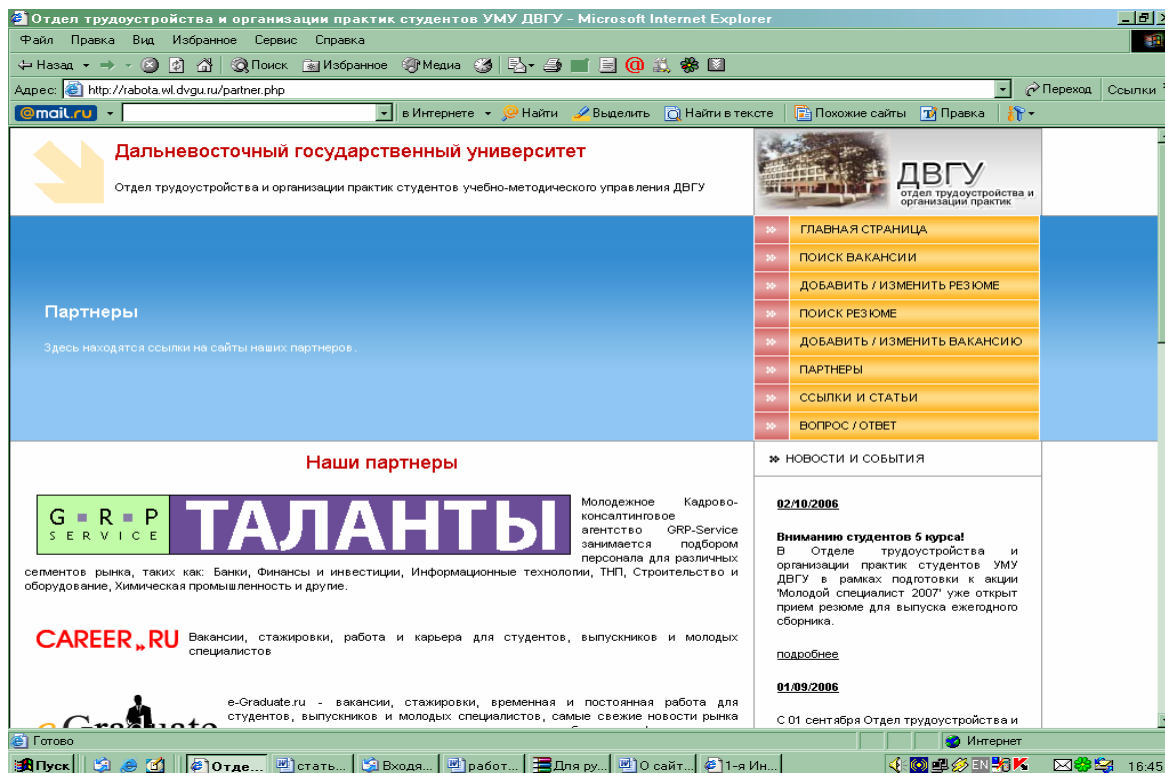


Рис. 8. Раздел «Наши партнеры»

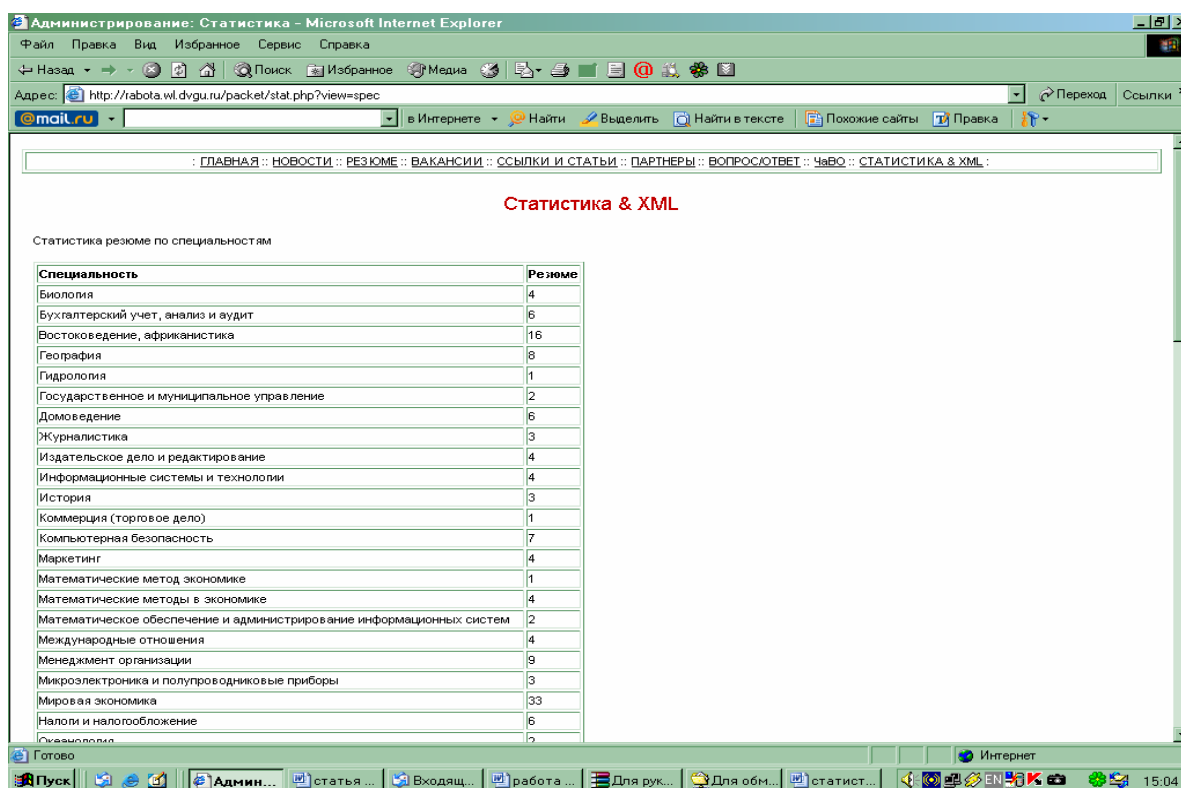


Рис. 9. Статистические данные

Сайт постоянно совершенствуется, добавляются новые функции. В настоящее время разрабатывается механизм встречного поиска, ведется работа по созданию электронного каталога компаний, готовых к сотрудничеству с вузом в вопросах подготовки специалистов.

Использование в работе Центра собственной информационной системы позволяет решать оперативные задачи по поиску работы для студентов и выпускников, снизить затраты времени на работу с соискателями, повысить эффективность деятельности Центра, анализировать ситуацию на рынке труда региона, привлекать новых партнеров к работе с вузом.

ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ И ПОЛИТИКА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ: ИННОВАЦИОННЫЕ РЕШЕНИЯ И ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

С. Н. Смирнов

Проректор по экономико-правовым и социальным вопросам
ГОУ ВПО «Тверской государственной университет», г. Тверь

О. А. Смирнова

Директор Регионального центра содействия трудоустройству выпускников

В. В. Чижова

Начальник управления по социальным вопросам
ГОУ ВПО «Тверской государственной университет»

smirnov@tversu.ru

Тверской государственной университет является крупнейшим региональным центром развития образования, науки, культуры. В нем проходит обучение около половины всех студентов высших учебных заведений области. Эффективная работа в условиях современного рынка образовательных услуг и рынка труда предполагает тесное взаимодействие с государственными организациями и бизнес-структурами. Инновационный путь развития вуза связан с определением стратегических целей и роли университета в политике по совершенствованию кадрового потенциала региона и с активными действиями в качестве субъекта такой политики. Большое внимание университет уделяет выяснению потребностей рынка труда и спроса на тех или иных специалистов, что позволяет адекватно реагировать на веяния времени, открывая новые специальности и направления подготовки. За десятилетие, с 1996 по 2006 г., количество направлений, по которым ведет

обучение университет, увеличилось с 5 до 12, а число специальностей возросло с 21 до 48. Среди новых, востребованных на рынке труда, специальностей такие, как «Товароведение и экспертиза товаров», «Социально-культурный сервис и туризм», «Таможенное дело», «Перевод и переводоведение», «Теоретическая и прикладная лингвистика», «Маркетинг» и др. По целому ряду специальностей образование можно получить только в ТвГУ. Появление востребованных в современных рыночных условиях специальностей позволяет не только рассчитывать на гарантированное трудоустройство будущих выпускников, но и закрепление в университете педагогических кадров.

Об эффективности предпринимаемых усилий свидетельствует то, что растет контингент студентов. За последние пять лет он увеличился примерно на две тысячи человек, составив к началу сентября 2006г. более 12000 студентов, получающих образование по очной и заочной формам обучения. Изучение спроса на специалистов с высшим образованием в районах Тверской области, многие из которых на сотни километров удалены от областного центра, позволило выявить востребованность в специалистах высшей квалификации в данных территориях. Практически во всех муниципальных образованиях имеется большая заинтересованность в обучении кадров, в повышении их квалификации и профессионального уровня без отрыва от производства. Результатом такого «заказа» стало появление в области филиалов ТвГУ в Ржеве и Нелидово и представительств в Бежецке, Кашине, Кимрах. На базе университета осуществляется повышение квалификации работников сферы образования – прослушать лекции о новаторских методиках и образовательных технологиях, современных подходах и оценках тех или иных проблем приезжают учителя и преподаватели различных образовательных учреждений области. Реагируя на потребности современного рынка труда, университет проводит работу по переподготовке специалистов. С этой целью организована работа по получению второго высшего образования на ускоренной основе. Наиболее востребованными оказываются специальности экономического блока, юриспруденция, менеджмент и социальная работа. Переподготовка кадров является важным и перспективным направлением во взаимодействии университета и работодателей. Это вполне закономерно, ведь свою маркетинговую политику университет старается выстраивать с учетом потребностей рынка труда.

Ежегодно университет выпускает около 2000 молодых специалистов. Они востребованы не только на региональном рынке труда, но и в других регионах России, а также за рубежом. Вместе с тем существуют и некоторые проблемы в сфере трудоустройства молодых специалистов, связанные с ликвидацией системы государственного распределения выпускников. Они не позволяют полностью использовать потенциал высшего образования. В

связи с этим все большее значение приобретает деятельность служб университета по содействию трудоустройству студенческой молодежи. В этом направлении в университете работают как учебные факультеты, так и целый ряд структур управленческого звена: учебно-методическое управление, межвузовский центр международного сотрудничества, студенческая биржа труда (СБТ), управление по социальным вопросам и др. (рис. 1).

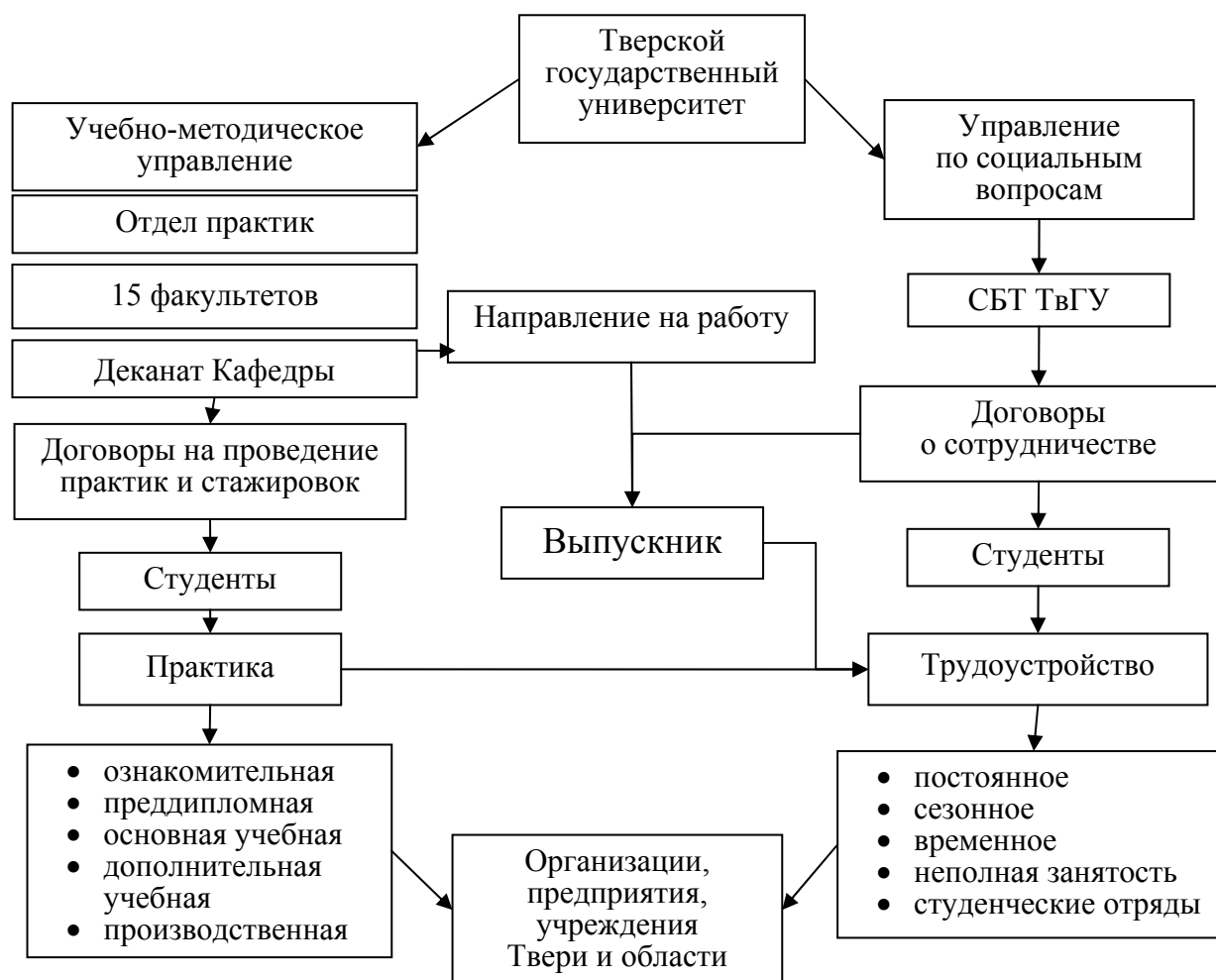


Рис. 1. Система содействия трудоустройству молодежи в ТвГУ

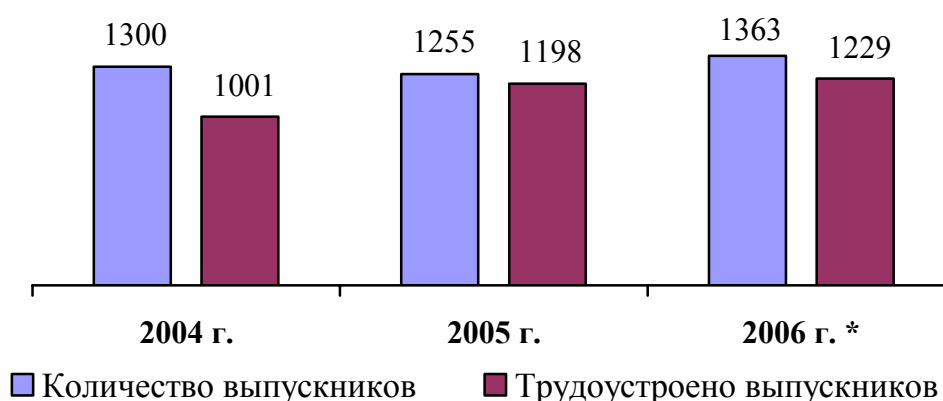
У каждого из перечисленных на схеме подразделений университета свои функции.

Так, например, учебно-методическое управление проверяет подготовку учебно-методических комплексов и учебных планов специальностей, совместно с деканатами осуществляет организационное руководство практикой студентов и выпускников, контролирует правильность оформления вкладышей и дипломов, готовит приказы о допуске к ГЭК, защите дипломных работ; совместно с управлением кадров оформляет приказы о выпуске

и выдаче дипломов; заказывает в управлении материально-технического снабжения бланки дипломов; проверяет правильность оформления протоколов ГЭК и протоколов защиты дипломных работ до и после проведения итоговых испытаний.

Деканаты и выпускающие кафедры разрабатывают темы дипломных работ и осуществляют научное руководство; определяют места практик; осуществляют информирование учебно-методического управления по вопросам организации практик и стажировок; готовят квалификационные характеристики специальностей факультета, выявляют данные о самостоятельном трудоустройстве студентов, выпускников и поступающих в аспирантуру; совместно со студенческой биржей проводят презентации работодателей и ярмарки вакансий на факультетах; оказывают содействие в персональном трудоустройстве выпускников; готовят к государственной аттестации протоколы ГЭК и протоколы защиты дипломных работ; представляют в Государственную аттестационную комиссию списки студентов, допущенных к испытаниям, их зачетные книжки, отзывы и рецензии на дипломные работы; готовят информацию для заполнения вкладышей дипломов; набирают и представляют ГЭК.

Основную нагрузку по решению проблемы трудоустройства студентов и выпускников не только ТвГУ, но и других высших и средних специальных учебных заведений Твери взяла на себя Студенческая биржа ТвГУ, созданная в 1997 г. при содействии Управления Федеральной государственной службы занятости населения Тверской области. СБТ ТвГУ, прежде всего, обеспечивает организацию вторичной занятости молодежи 17-27 лет. Кроме того, биржа имеет возможность оказывать содействие ряду факультетов ТвГУ в организации практик и стажировок студентов и помощь в трудоустройстве выпускников, т. к. именно сюда поступают заявки от работодателей (рис. 2).



*Данные по состоянию на 18.09.2006 г. для выпускников очной формы обучения.

Рис. 2. Трудоустройство студентов на СБТ ТвГУ

Почти десятилетний опыт работы СБТ ТвГУ послужил основой для создания эффективно функционирующей системы трудоустройства. Основой этой системы стало создание банка вакансий и банка данных соискателей.

Банк вакансий СБТ ТвГУ пополняется еженедельно. Механизм формирования банка вакансий и работы с ним представлен на рисунке 3.

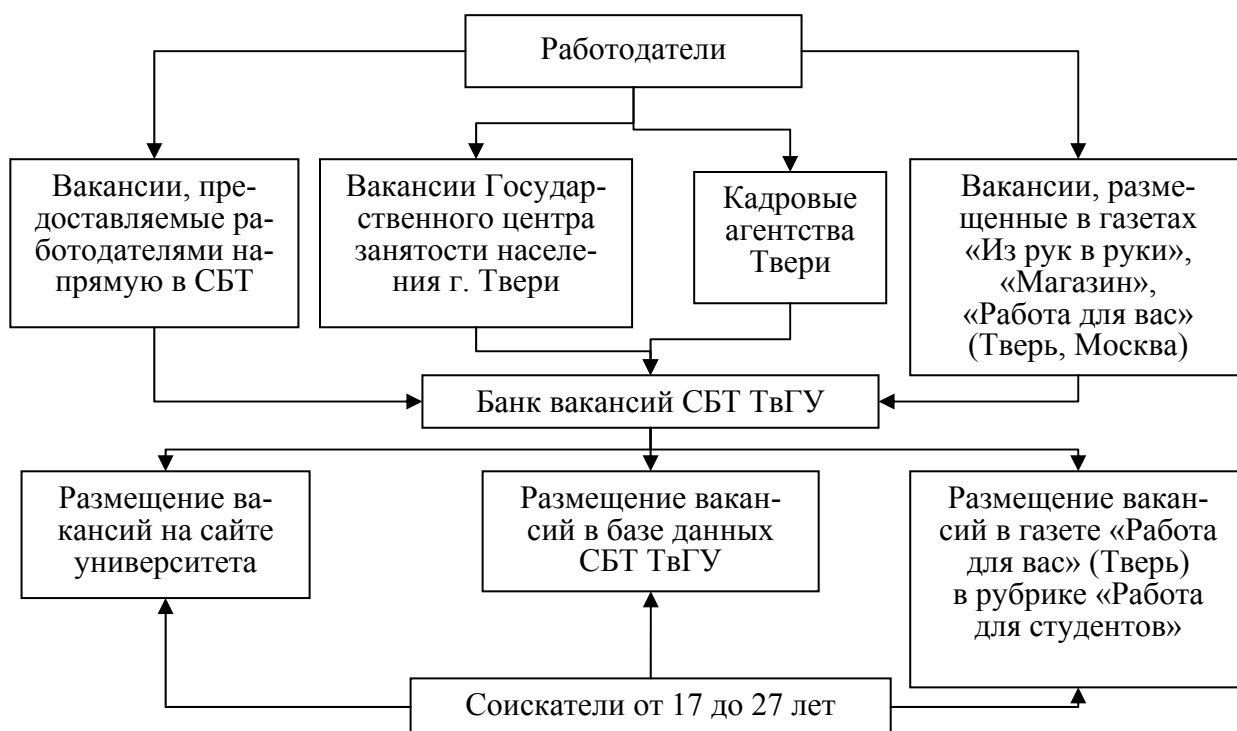


Рис. 3. Работа с банком вакансий СБТ ТвГУ

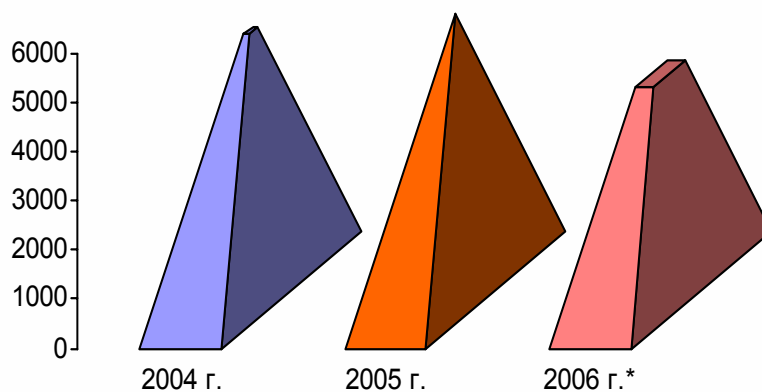
Вакансии на биржу поступают напрямую от работодателей, из Государственного центра занятости г. Твери, кадровых агентств города. Кроме того, на бирже соискатели могут ознакомиться с вакансиями, публикуемыми в так называемых «работных печатных изданиях». В 2006 г. СБТ ТвГУ заключила договор о сотрудничестве с газетой «Работа для вас» (тверское издание) и публикует в ней наиболее актуальные вакансии в специальной рубрике «Работа для студентов». Эта инновация не только повысила оперативность выполнения заявок потенциальных работодателей, но и обусловила приток учащейся молодежи практически из всех учебных заведений г. Твери и, соответственно, увеличение банка соискателей СБТ ТвГУ (за последний месяц более чем на 700 человек). В целом за 2004-2005 гг. количество обратившихся на СБТ ТвГУ составило 10949 чел.; в период с 1 января

по 18 сентября 2006 г. – 4395 чел., из которых более 700 пришли на биржу в августе-сентябре 2006 г. благодаря сотрудничеству с газетой «Работа для вас». В результате банк данных соискателей значительно пополнился. Наиболее востребованы на сегодняшний день следующие вакансии: промоутеры, курьеры, операторы ПК, интервьюеры, охранники, сторожа, секретари, бухгалтеры, офис-менеджеры, кассиры, продавцы-консультанты, официанты, подсобные рабочие, грузчики и др.

Банк данных соискателей – молодежь 17-27 лет, обратившаяся на биржу с целью поиска временной или постоянной работы, формируется путем регистрации всех обратившихся на СБТ ТвГУ. Все зарегистрированные классифицируются по профилю обучения с целью оперативного поиска информации для работодателей. С началом нового календарного года осуществляется перерегистрация. Банк данных соискателей включает в себя и сведения о выпускниках, которые выделяются в отдельную группу и классифицируются по специализации. СБТ ТвГУ формирует и свой банк резюме выпускников, что позволяет сотрудникам биржи в короткие сроки осуществлять подбор специалистов по заявкам работодателей. Данные о соискателях, поступающие в СБТ ТвГУ, предоставляется в Государственный центр занятости населения г. Твери, что увеличивает шансы молодых людей на временное и постоянное трудоустройство. Наличие банка данных соискателей дает возможность бирже оперативно осуществлять по заявке работодателей организацию вторичной занятости и подбор специалистов из числа выпускников.

Молодежь, обратившаяся на биржу, получает консультации о спектре вакансий, на которые они могут рассчитывать исходя из уровня их образования, специализации, возраста, половой принадлежности, навыков и умений (рис.4). Консультирование обратившихся на биржу включает в себя также рекомендации по составлению резюме, сопроводительных, рекомендательных писем и т. п. Кроме того, на бирже можно записаться на факультативный курс «Технология поиска работы и трудоустройства».

Студенты ТвГУ имеют возможность работать в целом комплексе сформированных СБТ трудовых отрядов. В качестве примера можно назвать отряд «Помощник», к сфере деятельности которого относится работа по благоустройству помещений и территорий ТвГУ. В настоящее время в нем активно участвуют более 100 человек, которым университет предоставляет возможность и получить образование, и улучшить свое материальное положение. Кроме того, для университета создание такого отряда – прекрасный способ наладить выполнение общественных работ, в которых сложно обеспечить постоянную занятость.



*Данные по состоянию на 18.09.2006 г.

Рис. 4. Консультирование молодежи на СБТ ТвГУ (чел.)

Кроме отряда «Помощник» СБТ ТвГУ участвовала в формировании студенческих отрядов разных направлений. Они работали на основе договоров, заключенных университетом с работодателями. Помимо традиционных строительного и педагогического отрядов, в 2005-2006 гг. только студенческой биржей ТвГУ были сформированы отряды проводников и сопровождающих детей на юг. В их составе были студенты не только ТвГУ, но и других вузов, а также учащиеся средних специальных учебных заведений.

С целью содействия трудоустройству, прежде всего выпускников, СБТ ТвГУ ежегодно при активном содействии с Управлением Федеральной государственной службы занятости населения Тверской области (ФГСЗН) и Государственным центром занятости населения г. Твери (ГЦЗН) проводятся масштабные общеуниверситетские мероприятия – ярмарки вакансий и Дни карьеры, ориентированные на всех студентов вуза. Здесь для молодежи не только предлагаются вакансии, но и подводятся итоги работы биржи, приглашаются выпускники, успешно реализовавшие себя на профессиональном поприще. Последние не только выражают благодарность университету за качество полученного образования, но и сами зачастую выступают как работодатели, рекламируя свои организации и фирмы. Кроме того, по заявкам работодателей студенческая биржа проводит специализированные ярмарки по факультетам и мини-ярмарки, ориентированные на конкретных специалистов (рис. 5).

Немаловажную роль в функционировании системы трудоустройства ТвГУ играет долговременное сотрудничество с региональными и муниципальными органами власти, образовательными учреждениями, предприятиями и организациями города и области (рис. 6).

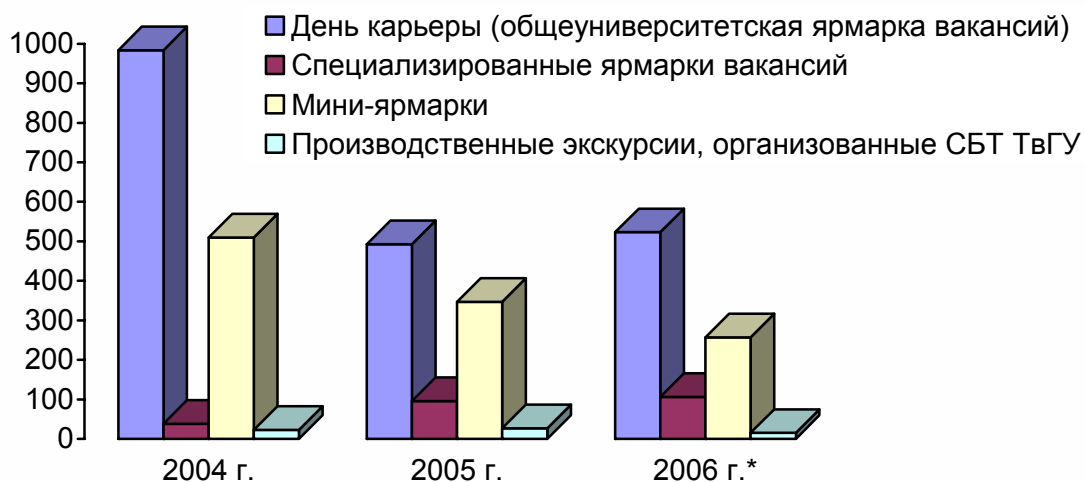


Рис. 5. Численность студентов и выпускников ТВГУ, участвующих в мероприятиях по содействию в трудоустройстве

* Данные по состоянию на 18.09.2006 г.

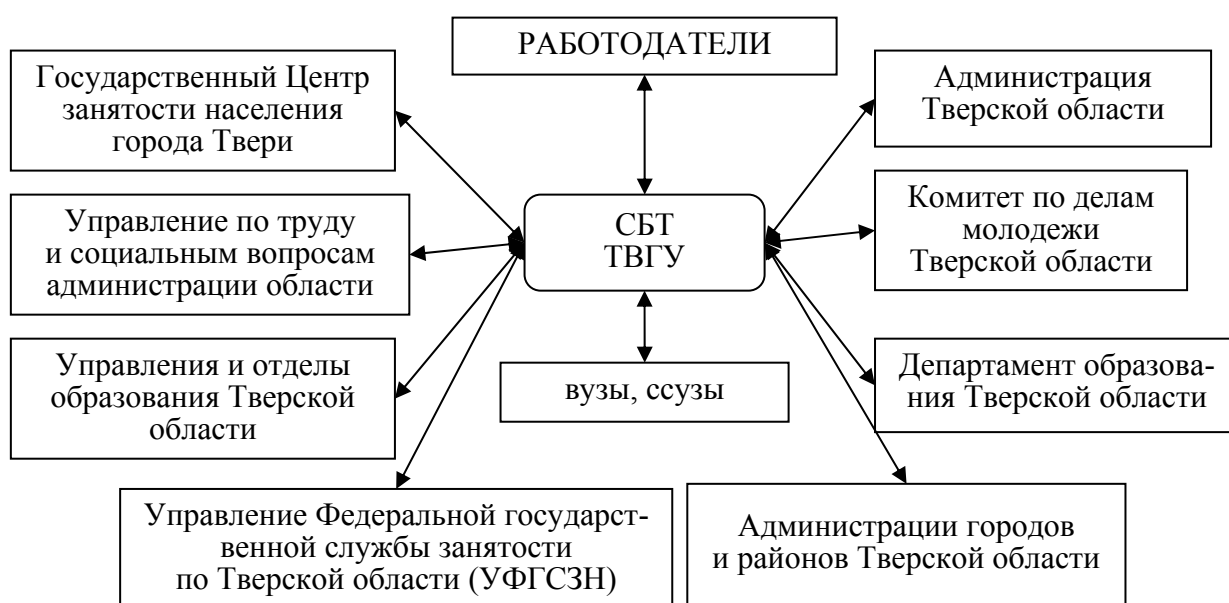


Рис. 6. Контакты СБТ ТВГУ

Надо заметить, что администрация Тверской области, Департамент образования Тверской области, Комитет по делам молодежи Тверской области, УФГСЗН Тверской области и ГЦЗН г. Твери одновременно выступают и партнерами СБТ ТВГУ, без помощи которых деятельность биржи в области содействия трудоустройству была бы менее эффективной, и работодателями, предоставляющими престижные рабочие места для молодых специали-

стов и возможности для практик и стажировок студентов ТвГУ. Кроме того, они способствуют также налаживанию связей биржи с работодателями в рамках региональных программ содействия трудоустройству.

В настоящее время количество работодателей, с которыми сотрудничает студенческая биржа университета, возросло до 700. Их отраслевое разнообразие (рис. 7) дает возможность предоставлять вакансии выпускникам практически всех учреждений профессионального образования области и организовывать практики и стажировки для студентов ТвГУ.



Рис. 7. Распределение заявок работодателей, поступающих на СБТ

Производственная практика, входящая в учебные планы всех специальностей и направлений, способствует формированию навыков трудовой деятельности. Практика позволяет студентам убедиться в правильности профессионального выбора, получить необходимые навыки. На данный момент университетом заключено более 200 договоров, предусматривающих прохождение студентами ТвГУ производственной практики на базе самых различных предприятий и учреждений Тверской и Московской областей. Целый ряд организаций принимает для прохождения практики десятки студентов (Департамент образования Тверской области, прокуратура Тверской области, Управление внутренних дел Тверской области и т. д.). Многие организации (помимо указанных выше, это «ФГУП НИИ информационных технологий», ООО «Андреев-Софт», ЗАО «НИИ Центрпрограмм-систем», ОАО «Центртелеком» и др.) сотрудничают с университетом на постоянной основе. Отдельные предприятия готовы принять лишь единицы студентов (ОАО «Завод Марс», ООО «Русский свет», государственное учреждение социального обслуживания Московской области «Клинский кризисный центр помощи женщинам "Любава"» и др.). Вместе с тем, как пра-

вило, на подобные предприятия для прохождения практики идут студенты, ориентированные на последующее трудоустройство в стенах данного предприятия или фирмы.

Одно из важных направлений сотрудничества – обучение специалистов в рамках целевой контрактной подготовки. Данный вид деятельности позволяет в тесном сотрудничестве с предприятиями и организациями готовить специалистов, которые не просто будут востребованы на рынке труда, но и имеют гарантии трудоустройства по окончании обучения. Система контрактной подготовки в ТвГУ существует на всех специальностях и отделениях. В 2006 г. 332 абитуриента поступили в университет по контрактам, заключенным с ТвГУ различными организациями. Больше всего контрактов было оформлено по таким специальностям и направлениям, как «Юриспруденция», «Бухгалтерский учет и аудит», «Физическая культура и спорт». Подавляющее большинство соглашений на целевую контрактную подготовку заключено с Департаментом образования Тверской области. Заключение подобных соглашений носит важный социальный характер – они предполагают подготовку педагогических кадров для районов области (прежде всего сельской местности), где ощущается их острая нехватка. В связи с этим в 2006 г. было принято решение о целевом приеме на обучение в ТвГУ 18 абитуриентов из сельских районов области, которым впервые в практике сотрудничества выплачивается ежемесячная дополнительная стипендия.

Статистика по заключению договоров о целевой контрактной подготовке свидетельствует, что наибольшим спросом пользуются специальности экономического блока, юриспруденция, специальности по подготовке управленческих кадров. Некоторые организации из года в год заключают договоры на контрактную подготовку и направляют в ТвГУ тех, кто в будущем станет их сотрудником. Это Верхневолжская ассоциация печати, администрации районов области, прокуратура, УФСИН, Управление федерального казначейства, МУП «Водоканал» и т. д.

Несмотря на определенные достижения в сфере содействия трудоустройству выпускников вуза, нынешние выпускники не получают гарантий трудоустройства по окончании обучения. В настоящее время в России взамен старой системы государственного распределения создается трехуровневая система содействия занятости выпускников высших профессиональных учебных заведений. Ее основой в Тверской области должен стать Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников высших профессиональных учебных заведений, созданный в августе 2006 г. на базе Тверского государственного университета. Региональный центр должен стать той структурой, которая возьмет на себя функции по защите прав дипломированных специалистов и его представительств

во по вопросам трудоустройства по полученной специальности. Цель деятельности Регионального центра – создание системы содействия занятости и адаптации к рынку труда выпускников вузов – является одним из приоритетных направлений социальной политики и в Тверском регионе. Кроме того, Центр призван обеспечить информационную и стратегическую координацию сотрудничества органов власти, работодателей и молодых специалистов, что крайне необходимо для решения проблемы трудоустройства молодых специалистов.

Таким образом, Тверской государственный университет является важным субъектом государственной политики содействия трудоустройству и укрепления кадрового потенциала Тверской области. Инновационные решения в этой сфере предполагают принятие мер как институционального порядка, связанных с созданием новых организационных структур, так и функционального порядка, заключающихся в изменении методики деятельности.

О РОЛИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАЩИХСЯ И ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

С. В. Смирнова

Заместитель начальника Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Вологодской области, г. Вологда

depcz@vologda.ru

Н. В. Галкина

Главный специалист отдела профориентации и профобучения УФГСЗН по Вологодской области, г. Вологда

Преобразование национальной экономики на рыночные основы, конкуренция, изменение форм собственности на средства производства, появление излишней рабочей силы, т. е. безработицы, существенно изменили подходы и принципы использования трудовых ресурсов. Для россиян безработица становится новым явлением в сфере занятости и естественным проявлением рынка труда.

Проблемы занятости и безработицы в условиях рыночной экономики относятся к числу наиболее острых проблем любого экономически развитого государства. Для России они еще более значимы, так как такое явление как безработица относительно молодо для российского общества. Безработица вызвала в обществе множество социальных проблем.

Во-первых, многие граждане даже не предполагали, что могут оказаться в роли безработного, что повлекло за собой стрессы, психологический шок, болезненную неуверенность в себе и даже депрессионное состояние.

Во-вторых, перед многими встала проблема перепрофилирования рода своей деятельности, изменения качества работы, режима, форм занятости, что тоже очень нелегко, особенно для людей с устоявшимися консервативными взглядами на заботу государства в обеспечении занятости каждого трудоспособного человека.

В-третьих, безработица серьезно отразилась на состоянии занятости многих социальных групп населения, таких как молодежь, женщины, граждане предпенсионного возраста, лица из мест лишения свободы и др., т. е. таких, кто действительно нуждается в особой защите государства на рынке труда.

И даже сегодня, когда рынок труда существует уже 15 лет, население более или менее адаптировалось к новым социально-экономическим реалиям, возможность потери работы, безработицы воспринимается населением как потенциальная угроза, опасность, риск в сфере занятости. Преодолеть вероятностную неопределенность грядущего состояния безработицы возможно через разработку и реализацию взвешенной государственной политики занятости в отношении неконкурентоспособных групп трудоспособного населения как фактора регулирования социально-трудовой сферы. В приоритетном порядке государственная политика занятости и государственные инициативы на рынке труда должны выстраиваться как комплекс активных мер, направленных на реальную государственную помощь молодежи в решении проблем занятости и трудоустройства.

Современное состояние рынка труда, изменения, происходящие в экономической жизни страны и региона, требуют от государственных органов содействия занятости активной и гибкой политики на рынке труда, и прежде всего, в сфере регулирования предложения рабочей силы. В последние несколько лет спрос на рабочую силу со стороны работодателей существенно изменился. Значительно возросла потребность в специалистах, имеющих рабочие профессии в различных отраслях промышленности, транспорта, строительства, сферы обслуживания. Понятно, что эти позитивные тенденции должны быть обеспечены соответствующим количеством работников для этих рабочих мест. Спрос и предложение рабочей силы должны быть сбалансированы.

Однако сравнение профессионально-квалификационной структуры рабочей силы со структурой имеющихся вакансий показывает, что расхождение между спросом и предложением постоянно увеличивается. Данный фактор конъюнктуры рынка труда оказывает очень большое влияние на емкость молодежного рынка труда и его качественные характеристики.

Молодежный рынок труда Вологодской области находится под влиянием позитивных процессов, происходящих в экономике области. В то же время продолжают оставаться достаточно высокими уровень обращаемости молодежи в органы службы занятости по вопросам трудоустройства и уровень молодежной безработицы (рис. 1). Среди этой категории безработных большинство (68%) – молодежь в возрасте 16-24 лет.

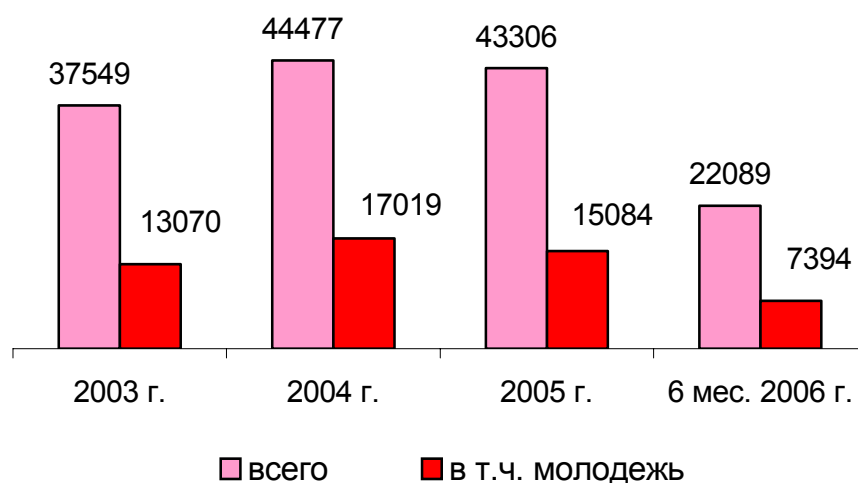


Рис. 1. Молодежь в числе граждан, обратившихся в службу занятости

В настоящее время ситуация на областном рынке труда такова, что число имеющихся вакансий постоянно увеличивается. В структуре вакансий наибольшую долю (более 80%) представляют рабочие вакансии. Причем современное производство заинтересовано в квалифицированных рабочих кадрах. Преобладают вакансии на специалистов 3, 4, 5 разрядов.

Но свободные рабочие места зачастую не могут удовлетворить запросы молодых людей с точки зрения уровня заработной платы, условий труда. Остается достаточно большим количество молодежи, получившей профессиональное образование, но ни дня не проработавших по избранной специальности. Они часто трудоустраиваются не по специальности, и полученные ими знания и навыки практически не используются. В то же время выпускаемые учебными заведениями специалисты нередко оказываются неконкурентоспособными в силу отсутствия стажа, опыта работы, требуемой квалификации. Многие выпускники не владеют навыками грамотного поиска работы, ведения переговоров с работодателями, не всегда активны при решении вопросов своего трудоустройства.

Следует отметить и «перепроизводство» некоторых специалистов, приводящее к дисбалансу на рынке труда. Ежегодный выпуск одних и тех

же специалистов на локальные рынки труда, недостаток работодателей, способных предоставить рабочие места, – характерная ситуация для сельских районов.

Отсутствие представления о выбираемой профессии и слабая профессиональная мотивация при выборе учебного заведения выпускниками школ становятся также причинами незанятости дипломированных специалистов. Молодые люди разочаровываются в полученной профессии, так как их профессиональный выбор был случайным.

Все это и является причинами проблем, с которыми сталкиваются молодые люди на рынке труда (рис. 2).

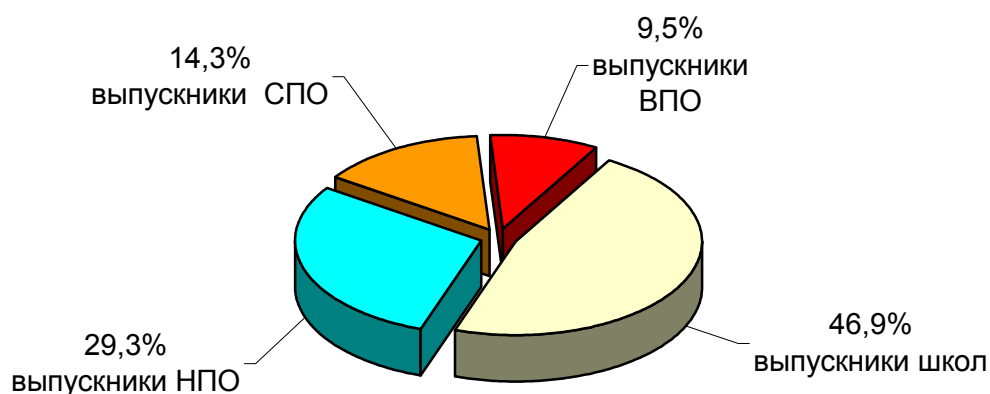


Рис. 2. Распределение безработных из числа выпускников учебных заведений по типам учебных заведений

С целью определения соответствия профессионально-квалификационной структуры подготовки специалистов и квалифицированных рабочих кадров потребностям экономики региона и определения направлений профориентационной работы с выпускниками школ и профессиональных учебных заведений Управление ФГСЗН по Вологодской области постоянно проводит мониторинги обращаемости в органы службы занятости выпускников государственных учебных заведений профессионального образования Вологодской области. Анализ проводится в разрезе и учебных заведений профессионального образования области, и профессий, по которым ведется обучение. Отслеживается трудоустройство выпускников, обратившихся в органы службы занятости, в том числе по профессии, полученной в учебном заведении. Обобщение полученной информации позволяет проанализировать востребованность профессий и специальностей на рынке труда, перспективы трудоустройства выпускников образовательных учреждений. Результаты мониторинга направляются в департамент образования и

департамент труда и социального развития области для использования при формировании планов подготовки рабочих и специалистов в учебных заведениях области, в учебные заведения – для анализа востребованности их выпускников на рынке труда, определения качества подготовки специалистов. Данные мониторинга позволяют работникам службы занятости вести аргументированный разговор с руководителями профессиональных учебных заведений на совещаниях, расширенных заседаниях педагогических советов, советов ректоров, где обсуждаются вопросы трудоустройства выпускников (рис. 3). Используются эти материалы и при проведении профориентационной работы с выпускниками школ.

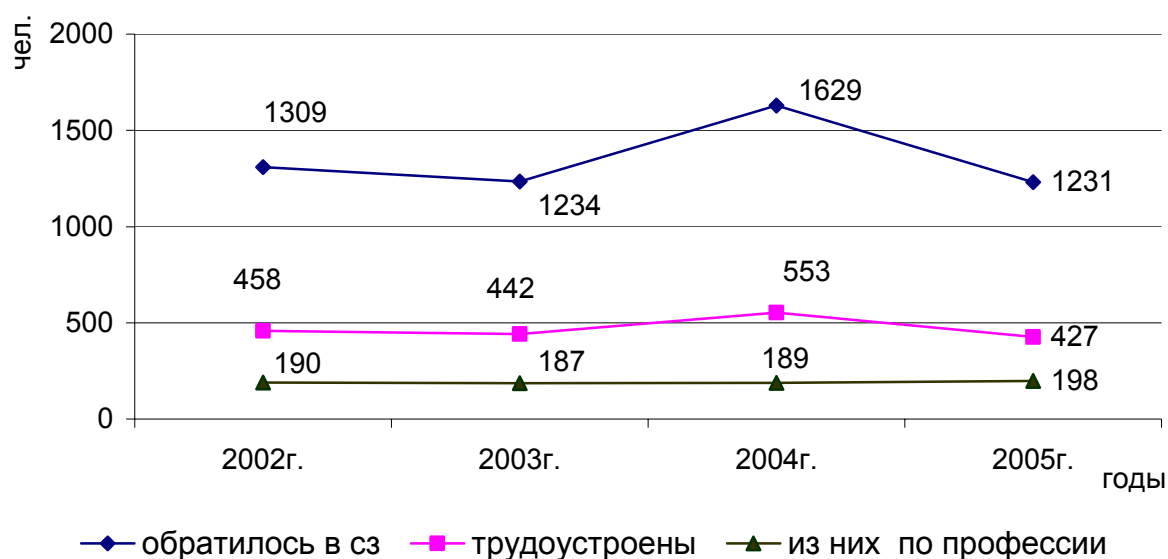


Рис. 3. Динамика обращаемости и трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений через органы службы занятости

Опросы учащихся школ свидетельствуют о том, что у многих отсутствует достаточная информация о профессиях, о путях получения профессионального образования. Основная мотивация при выборе профессий для большинства школьников – это престижность. Причем при выборе профессии учащимися главную роль играют не востребованность этой профессии на рынке труда, не личные склонности и способности, а некий престижный социальный стереотип, заманчивый социальный статус, которого хотят достичь и которому хотят соответствовать выпускники школ. Престижные в массовом сознании профессии зачастую не имеют связи с реальными потребностями рынка труда, причем представления подростков о той или иной профессии не всегда совпадают с ее реальным содержанием. Это подтверждает тот факт, что по профессиям юриста, экономиста, бухгалтера

имеется реальное перепроизводство специалистов, риск безработицы выпускников в этом случае высок. Однако в профессиональные учебные заведения, готовящие этих специалистов, по-прежнему большой приток желающих.

Опросы школьников констатируют незаинтересованность молодых людей в получении рабочей профессии, представление о которой ассоциируется с тяжелым, низкооплачиваемым трудом. Молодежь не информирована о том, что на многих предприятиях внедряется новая, современная техника, повышается культура труда, и оплата труда высококвалифицированных специалистов достаточно высокая.

Анализ профессиональных намерений выпускников школ 2006 года показал, что большинство сориентированы на поступление в высшие учебные заведения (80% одиннадцатиклассников желают получить высшее образование). Учащиеся по-прежнему останавливают свой выбор на получении профессий юридического и экономического профилей, считая эти профессии престижными, высокооплачиваемыми (причем материальное вознаграждение за труд является одним из главных критериев при выборе профессии учащимися). А выбор рабочих профессий остается очень незначительным. Особо следует отметить непривлекательность для молодежи профессий сельскохозяйственного профиля. Большинство выпускников сельских школ мечтают уехать из своих мест проживания и не планируют возвращаться обратно после получения профессионального образования.

Переход школы на профильное обучение предполагает более полно учитывать интересы, склонности и способности учащихся, создавать условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования с учетом реальных потребностей рынка труда.

Это означает, что профориентационную работу с учащимися необходимо активизировать, создавать новые подходы к профессиональной ориентации, насыщать новыми технологиями, обогащать лучшим опытом. А это требует обязательного введения в штат образовательного учреждения должности педагога-организатора профориентационной работы. Сегодня профориентационная работа с учащимися в ряде территорий области держится на энтузиазме социальных педагогов, школьных психологов, завучей, директоров. Эта работа (целенаправленная, систематическая) должна объединять усилия службы занятости и образовательных учреждений.

От того, как в профессиональном плане будут сориентированы школьники, будет зависеть ситуация на рынке труда – это волнует службу занятости. Проведение профориентационных мероприятий с молодежью в областной службе занятости, направленных на обоснованный выбор профессии, получение профессионального образования в соответствии с требованиями

рынка труда – одна из ключевых задач службы занятости, способствующая повышению конкурентоспособности, профессиональной мобильности и предупреждению безработицы среди молодежи (рис. 4).

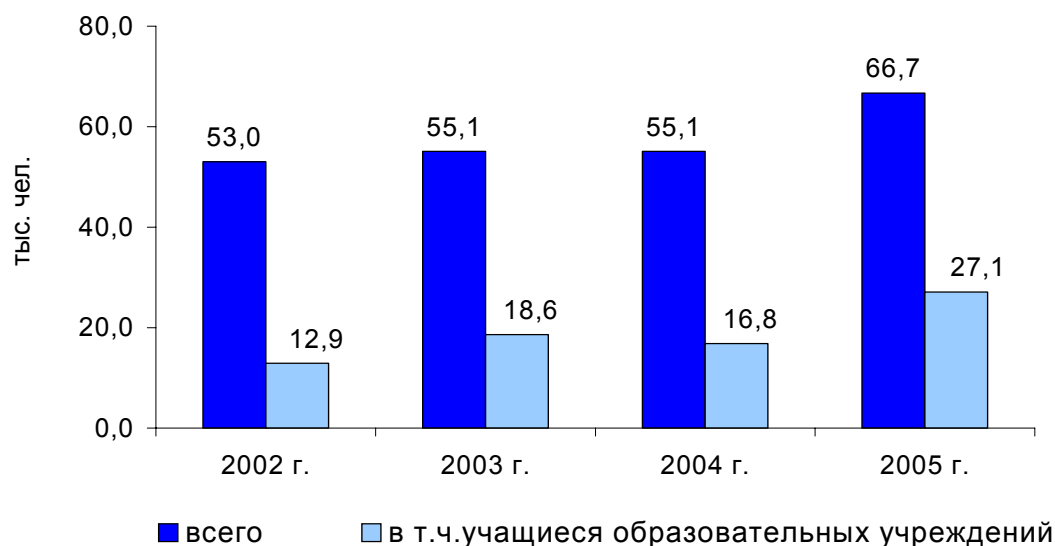


Рис. 4. Динамика численности граждан, получивших услуги по профессиональной ориентации

Поэтому особую актуальность сегодня имеет информирование школьников о содержании и характере конкретных профессий и специальностей, потребности и спросе на них на региональном и муниципальных рынках труда. Причем служба занятости, располагая достоверной, объективной информацией, достаточно большим объемом научно-методических профориентационных материалов и практическим опытом, призвана обеспечить предоставление этой информации учащимся – будущим участникам рынка труда.

Объективная и своевременная информация о процессах в экономике региона, потребностях рынка труда позволяет гражданам активно и грамотно вести себя на рынке труда и решать проблемы своей занятости. Причем роль информационной составляющей в содержании работы службы занятости по организации профориентации населения в условиях прогрессирующей информатизации общества будет возрастать.

Информационная составляющая профориентации молодежи в деятельности органов службы занятости реализуется в следующих направлениях.

1. Адаптированная к рынку труда система информирования и консультирования выпускников школ по выбору профессии и построению профессиональной карьеры (уроки занятости, информирование учащихся о состоянии рынка труда региона, реальной и прогнозируемой востребованно-

сти профессий, о содержании труда и требованиях профессий к способностям и личным качествам человека, профориентационные курсы по выбору профессии, разработанные специалистами службы занятости, мониторинги профессиональных предпочтений учащихся старших классов, экскурсии на предприятия, дни открытых дверей службы занятости и др.). Последние два года профориентационные услуги службы занятости получают более 20 тысяч учащихся и выпускников школ.

2. Информирование и консультирование выпускников профессиональных учебных заведений об услугах службы занятости, о состоянии и конъюнктуре рынка труда, эффективном поведении при поиске работы, адаптации на рабочем месте (проведение занятий в рамках программы «Эффективное поведение на рынке труда», «Планирование профессиональной карьеры», тренинги, ролевые игры по отработке навыков самопрезентации, индивидуальное консультирование и др.).

3. Организация специализированных ярмарок рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования.

Так, традиционным стало ежегодное проведение ярмарок рабочих мест для выпускников Вологодского государственного технического университета, на которых выпускники и студенты старших курсов могут познакомиться с ситуацией на рынке труда, встретиться с работодателями, обсудить возможности трудоустройства для молодых специалистов, получить консультации юриста, психолога-профконсультанта службы занятости.

Мини-ярмарки рабочих мест для выпускников профессиональных учебных заведений проводятся в большинстве территорий области.

4. Организация встреч выпускников профессиональных учебных заведений с работодателями, специалистами службы занятости, представителями органов власти муниципальных образований.

Центры занятости выступают посредниками между работодателями, учебными заведениями и ищущими работу выпускниками. С молодежью проводится подготовительная работа по формированию реалистичной картины рынка труда и возможностей трудоустройства, направленности на приобретение навыков работы для дальнейшей карьеры, мотивации к труду. Работодателям разъясняются преимущества трудоустройства на первое рабочее место, возможности увидеть в работе молодого специалиста и выбрать для постоянной работы лучшего. Результатом работы по этому направлению является увеличение трудоустройства выпускников, у многих из которых «первое рабочее место» переросло в постоянную работу.

Специалисты службы занятости проводят встречи-семинары с учащимися выпускных курсов учреждений профессионального образования, на которых разъясняют положения закона о занятости, возможности трудоустройства выпускников на предприятиях своего региона, информируют о си-

туации на рынке труда, профессиональной структуре безработицы, поведении молодежи при трудоустройстве .

5. Развитие сети информационно-консультационных пунктов службы занятости в школах, учреждениях профобразования, сельских администрациях, библиотеках и других учреждениях культуры и др. Оснащение их справочными и информационными материалами, постоянное обновление банка вакансий.

6. Разработка и тиражирование справочно-информационных материалов и методических пособий по рынку труда, возможностях трудоустройства, востребованных профессиях, поиске работы, выборе профессии. Обобщается опыт работы по профессиональной ориентации районных и городских центров занятости. Издаются буклеты и памятки для выпускников учебных заведений.

Ежегодно Управление ФГСЗН издает справочник для поступающих в учебные заведения области. Средства на финансирование справочника предоставляют негосударственные учебные заведения, информация о которых включается в справочник. Справочники бесплатно передаются в школы области, библиотеки, имеются в каждом центре занятости. Востребованность выпускниками данного информационного продукта велика, особенно в сельских районах.

7. Открытие кабинетов профориентации, оформление уголков и стендов профориентационной тематики в центрах занятости, образовательных учреждениях.

8. Обеспечение свободного доступа молодежи к областным информационным банкам вакансий, сайту Управления ФГСЗН, создание условий для эффективного функционирования информационных залов в центрах занятости, развитие автоматизированной системы консультирования населения. Эти инструменты коммуникационных технологий обеспечивают оперативность, открытость, доступность, достоверность, качество информации о рынке труда, услугах службы занятости, государственной политике занятости и ее законодательной основы.

9. Организация и проведение городских и районных мероприятий профориентационной направленности, являющихся эффективной формой информирования молодежи (дни, декады профориентации, дни карьеры, презентации профессий, информационные выставки учебных мест, дни открытых дверей службы занятости и др.).

Традиционным стало проведение информационных выставок учебных мест в районах области. Организаторами выставок являются Управление ФГСЗН по Вологодской области, центры занятости, отделы образования. Средства на организацию и проведение выставок выделяются из местных бюджетов. Выставки посещают не только учащиеся выпускных классов, но

и школьники 7-8 классов, учащиеся профессиональных учебных заведений, родители, педагоги, незанятая молодежь. На выставки приглашаются учебные заведения не только Вологодской области и соседних территорий, но и представители органов местной власти, средств массовой информации, работодатели. В рамках выставок проводятся групповые и индивидуальные консультации учащихся по выбору профессии, тестирование по выявлению профессиональных интересов и склонностей школьников, семинары по организации профориентационной работы с учащимися для педагогов школ, проводимые специалистами службы занятости. Экспозиции учебных заведений рассказывают об условиях поступления, программах и уровнях обучения. Представители учебных заведений дают исчерпывающую информацию для посетителей выставки. Многие учебные заведения представляют свои презентации с помощью современных средств информирования, раздаточных информационных и методических материалов для абитуриентов.

Большой интерес к этим мероприятиям проявляют родители выпускников, особенно из сельских районов. Для них проводятся родительские конференции, встречи с представителями учебных заведений, которые отвечают на вопросы родителей, касающиеся условий поступления в профессиональные учебные заведения и всех изменениях в приеме.

Учитывая ситуацию, складывающуюся на региональном рынке труда, акцент в проведении выставок в 2006 году был сделан на презентацию учебных заведений начального профессионального образования, на рабочие профессии, наиболее востребованные на региональном рынке труда. Интересными и полезными для выпускников были встречи с представителями различных профессий, особенно в сфере сельскохозяйственного производства, строительной индустрии, жилищно-коммунального хозяйства, а также знакомство с предприятиями, испытывающими потребность в кадрах, перспективами развития этих предприятий.

Необходимость в проведении подобных выставок очевидна. Об этом свидетельствуют результаты опросов посетителей выставок. Выставки полезны, информативны и востребованы учащимися, педагогами, родителями.

Для учащихся школ г. Вологды проводятся презентации профессий. «Быть рабочим – призвание гордое!» – под таким названием прошли презентации профессий машиностроительного комплекса, деревопереработки, строительства, потребность в которых для города очень велика. Организаторами мероприятия выступили МОУ Межшкольный учебный комбинат, управление занятости и центр занятости населения г. Вологды, Управление образования администрации г. Вологды, Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области. Учащиеся смогли познакомиться с крупнейшими предприятиями этих отраслей, представители предприятий рассказали о перспективах развития, были показаны ролики-презентации. Учащие-

ся профессиональных училищ представили «визитные карточки» учебных заведений, проводящих подготовку специалистов для этих предприятий, рассказали об условиях поступления и обучения. В завершение мероприятия были организованы экскурсии школьников на эти предприятия.

С целью содействия молодежи в профессиональном самоопределении и привлечения внимания молодого поколения к проблемам осознанного выбора профессии проводилась областная деловая игра по профориентации «Человек. Труд. Профессия». Учредителем игры выступил комитет по делам молодежи Вологодской области. В экспертный совет и оргкомитет вошли специалисты управления ФГСЗН по Вологодской области. В игре приняли участие учащиеся 9-11 классов образовательных учреждений области. Одной из главных задач игры было знакомство с современными профессиями, их презентация и защита, как наиболее востребованных на региональном рынке труда.

10. Повышение роли СМИ в освещении вопросов профессиональной ориентации молодежи и адаптации к рынку труда выпускников профессиональных учебных заведений. Управлением и центрами занятости населения выстроена гибкая схема долгосрочного сотрудничества с газетами, каналами ТВ, радиостанциями, информационными агентствами по реализации информационной политики на рынке труда. В работе с участниками регионального медийного рынка используются все доступные нам формы и методы: от организации пресс-конференций до создания специализированных рубрик, телепрограмм и радиопередач. Этой же цели служит информационный бюллетень управления ФГСЗН по Вологодской области «Биржа труда». Его специальные ежегодные выпуски адресуются выпускникам школ и профессиональных учебных заведений. На сайте управления размещается электронная версия данного печатного издания.

11. Оказание помощи в информационном и методическом обеспечении профориентационной работы с населением работодателям, специалистам других организаций отраслей социального комплекса (образования, здравоохранения, социальной защиты населения).

12. Проведение совместных семинаров, круглых столов по вопросам организации и проведения профориентационной работы с учащимися. Обсуждение вопросов повышения качества профессионального образования и повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда (участие руководителей и специалистов органов службы занятости в коллегиях департамента образования, советах ректоров, расширенных заседаниях педагогических советов в учебных заведениях, заседаниях советов работодателей и т. д.).

Расширение информационного обслуживания в сочетании с возросшим спросом работодателей на рабочую силу позволяет молодежи, которая ак-

тивна и заинтересована в построении своей профессиональной карьеры, решать проблемы своей занятости, а выпускникам школ выбрать профессию, соответствующую их интересам и склонностям и востребованную на рынке труда.

Профориентационная работа с молодежью необходима в условиях ухудшения демографической обстановки, старения экономически активной части населения, наличия дефицита рабочих кадров наряду с имеющейся безработицей, снижением престижа рабочих профессий. Развитие системы профориентационной помощи молодежи может быть реализовано через социальное партнерство школы, учреждений профессионального образования, службы занятости, органов власти, работодателей. Перед нами стоит задача объединить усилия всех вышеназванных организаций, распространять накопленный профконсультантами службы занятости опыт работы, внедрять новые, современные технологии оказания профориентационной помощи молодежи. Цивилизованно построенная межведомственная работа, взаимодействие с социальными партнерами позволяют решать многие насущные проблемы занятости молодежи.

Профессиональный выбор молодежи приобретает все большее значение и для определения направлений дальнейшего социально-экономического развития региона. С целью согласования спроса на рабочую силу и подготовку кадров в области приняты постановления Правительства Вологодской области «О формировании социального заказа на подготовку кадров массовых рабочих профессий в учреждениях начального профессионального образования области» и «О порядке определения объема и структуры приема обучающихся за счет средств областного бюджета в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования».

Работа учебных заведений в соответствии с заказом призвана своевременно выявлять и разрешать имеющиеся противоречия между рынком труда и рынком образовательных услуг. Реализация постановлений является инструментом информирования населения о прогнозируемой потребности в кадрах в разрезе профессий и специальностей, способствует преодолению дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы в профессиональном разрезе.

Повышение эффективности использования информационных ресурсов предопределяет решение следующих задач:

- проведение единой политики в области профориентации молодежи с учетом региональных особенностей;
- создание и развитие целенаправленной и систематической работы по профессиональной ориентации и информированию населения о рынке труда на территории области;

- оказание высококачественных услуг по профессиональной ориентации, обеспечение доступности этих услуг для всех категорий населения;
- повышение конкурентоспособности, профессиональной мобильности и предупреждение молодежной безработицы.

РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОГО КАЧЕСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)

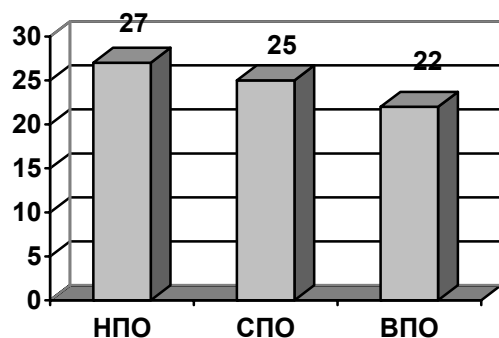
Ю. Н. Таран

Председатель Департамента образования и науки Липецкой области,
г. Липецк

baryshev@obluno.lipetsk.su; root@obluno.lipetsk.su

Сеть учреждений профессионального образования, расположенных на территории Липецкой области, включает в себя 74 учреждения с общим числом обучающихся 74000 человек (рис. 1).

Количество учреждений
профессионального образования



Количество обучающихся
в учреждениях профессионального
образования

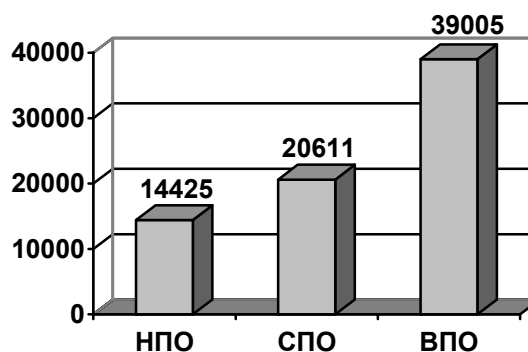


Рис. 1. Характеристика учреждений профессионального образования области (по состоянию на 2005 год)

Профессиональное образование в Липецкой области имеет возможность поступательного развития за счет значительной финансовой поддержки из различных источников.

В 2005 году совокупные затраты на профессиональное образование из всех источников составили более 1 миллиарда 200 млн. руб., в т.ч. из фе-

дерального бюджета – свыше 400 млн. руб., из областного бюджета – свыше 500 млн. руб., из внебюджетных источников – свыше 300 млн. руб.

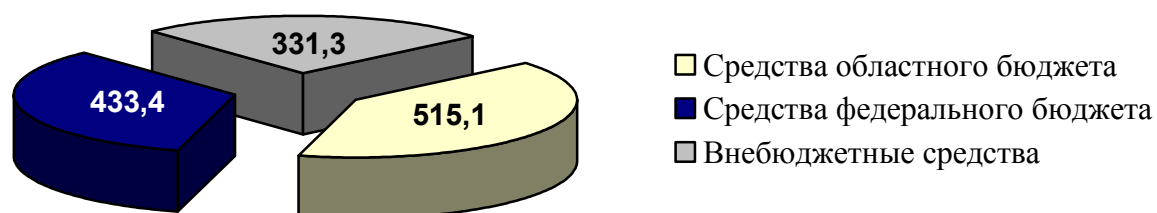


Рис. 2. Совокупные затраты на профессиональное образование (млн. руб.)

С 1 января 2005 года в соответствии с решением Правительства РФ на областном уровне в ведении департамента образования и науки области функционируют 24 профессиональных училища и лицея и 3 учреждения СПО.

По сравнению с 2004 годом в 2005 году рост объемов финансирования этих учреждений профобразования составил около 50%. В 2006 году по сравнению с 2005 годом он вырос на 13,6 % (373 млн. 767 тыс. руб.).

Таблица 1

Финансирование областных учреждений профессионального образования, находящихся в ведении департамента

Уровень образования	2004 г.	2005 г.
Среднее профессиональное образование	41,0	68,4
Начальное профессиональное образование	203,2	329,1

Серьезные финансовые вливания обусловлены острой необходимостью решения на качественно более высоком уровне первоочередной задачи образовательных учреждений – обучение плюс воспитание. Этот уровень будет предполагать уделение равного внимания как образовательному процессу, так и его эстетике. Что мы понимаем под этим? В самом общем виде это ухоженная территория учебного заведения, аккуратность, педагогическая целесообразность и чувство меры в оформлении кабинетов, мастерских, аудиторий. Эстетика образования должна стать нормой для всех учреждений профобразования, иначе можно не рассчитывать на перспективы занять твердое место в конкурентной борьбе на рынке труда. Такой подход полностью отвечает девизу администрации области – «Власть должна служить людям».

Департамент образования и науки понимает, что одного увеличения объемов финансирования отрасли недостаточно, необходимо эффективное

распределение средств внутри учреждений и между учреждениями. Инвестиции в молодое поколение рассматриваются нами однозначно как инвестиции в будущее области и страны. Однако любые инвестиции должны быть оправданными и эффективными, работать на усиление сильных сторон. Мы не можем быть одинаково лояльными в отношении всех без исключения областных учреждений профобразования, это значило бы распылять средства, силы, а в конечном итоге и ответственность за наше общее дело. Время заставляет поддерживать инициативу, новаторство, активность, поиск, хозяйский здравый подход. Поэтому мы выступаем за преодоление уравниловки в распределении бюджетных и программных средств. Мы переходим от финансирования учреждений к финансированию задач, когда приоритет будет отдаваться тому, чья программа развития учитывает не только настоящее, но и перспективы, чьи выпускники находят себя на рынке труда, чьи руководители имеют четкое представление о направлениях и целях вложения средств.

Сегодня мы ставим вопрос о внедрении экономических методов в управление качеством профессионального образования. Бюджетные деньги гарантированно должны получать те областные учреждения, выпускники которых трудоустраиваются по специальности, закрепляются на рабочем месте, где обеспечены высокий уровень квалификации, сохранность контингента. Такая расстановка приоритетов, поддержка не всех учреждений в равной степени, а эффективных, современных, конкурентоспособных направлений деятельности поможет повысить уровень образования, с одной стороны, и заставит руководителей по-новому оценить свои перспективы и методы работы, с другой.

Например, в системе начального профессионального образования, там, где несколько училищ ведут подготовку по одним и тем же профессиям, дублируют работу друг друга, мы видим целесообразным на базе лучшего училища объединить материальную базу и квалифицированные педагогические кадры, тем самым повысив качество подготовки специалистов и сэкономив бюджетные деньги. Первый шаг в этом направлении уже сделан. В регионе созданы 4 ресурсных центра начального профессионального образования: по сельскохозяйственному производству (ПУ №9), строительству (ПЛ №21), автотранспорту (ПЛ №12) и легкой промышленности (ПЛ №28).

Какова цель этой серьезной интенсивной работы, требующей не менее серьезных финансовых затрат? О ней говорилось уже неоднократно – удовлетворение потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах. Решение этой на первый взгляд чисто экономической задачи автоматически означает и решение важной социальной задачи – предоставления гражданам качественного профессионального образования и создания для них широкого спектра возможностей реальной социальной адаптации.

К сожалению, в России произошли отставание начального и среднего профобразования от запросов общества, экономики и новой хозяйственной модели, разрыв связей с работодателями, социальными партнерами. Отсутствие системы мониторинга потребностей и независимой оценки качества подготовки специалистов вскрыло все недостатки системы профобразования. Это ее несоответствие реальным потребностям рынка труда и социальным и карьерным ожиданиям молодежи, сохранение нерационального использования молодых специалистов по полученной специальности. Демографический кризис, острая конкуренция в сфере образования, рост некачественного платного профобразования – все это вступило в противоречие с огромным спросом рынка труда на качественную рабочую силу, особенно на высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена (рис. 3).

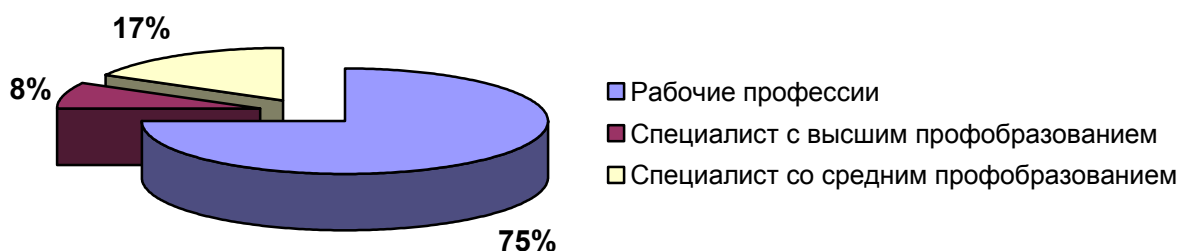


Рис. 3. Потребность регионального рынка труда

Для исправления ситуации нужно ввести новый механизм финансирования и оплаты труда преподавателей, мастеров производственного обучения. Не обойтись без участия работодателей в формировании независимой оценки качества и содержания образования. Мы ставим перед учреждениями НПО и СПО задачу оптимизации объемов и направлений подготовки рабочих кадров и специалистов, активизации социального партнерства с предприятиями-работодателями. Для нас сегодня важен объективный прогноз спроса на рынке труда. Подобная работа предусмотрена Концепцией развития кадрового потенциала области и Распоряжением администрации области «О порядке определения объемов и профилей ежегодного приема учащихся в образовательные учреждения НПО области», принятыми в 2005 году.

Мы планируем ряд структурных преобразований системы профессионального образования в ближайшей перспективе. Примерами таких преобразований будут слияние двух училищ, слияние училища с учреждением СПО, создание реально действующих университетских комплексов, которые будут включать учреждения всех трех уровней профессионального образования, реализация принципа непрерывного образования на базе отдельных учреждений разных уровней. Эти меры позволят обеспечить улучше-

ние качества образования и профессиональной подготовки, укрепление и модернизацию учебно-производственной базы, повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Мы надеемся на постоянное долгосрочное сотрудничество с работодателями, профсоюзами, общественными организациями, потому что только совместные усилия приведут к ощутимому положительному результату.

МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ, РАЗВИТИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА. ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ И БАЗ ДАННЫХ

В. В. Таркин, И. В. Третьякова

Государственное учреждение Центр занятости населения г. Магнитогорска
asu@mdv.ru

Актуальность проведения постоянного мониторинга рынка труда обусловлена демографическими изменениями, происходящими в России, дисбалансом между спросом и предложением рабочей силы, вызванным современным этапом развития ведущих отраслей экономики, наличием градообразующих предприятий, таких как Магнитогорский металлургический комбинат, который занимает лидерские позиции по производству основных видов продукции среди отечественных металлургических компаний.

Общая потребность предприятий в трудовых ресурсах определяется численностью кадров, занятых на предприятии для нормального его функционирования (рис. 1).

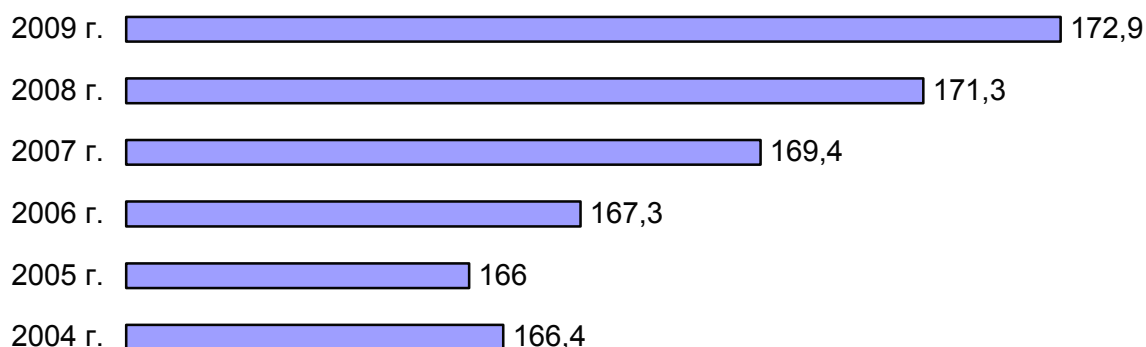


Рис. 1. Среднесписочная численность работников организаций города Магнитогорска (тыс. чел.).

Дополнительная потребность формируется в результате изменений, происходящих на рынке труда. Именно в этом процессе важную функцию выполняет государственная служба занятости, деятельность которой в прошедшие годы способствовала соединению свободной рабочей силы и вакантных рабочих мест.

Дополнительная потребность в кадрах обусловлена вводом новых или ликвидацией действовавших рабочих мест, а также естественной убылью кадров (уход на пенсию по старости или инвалидности, выбытие в связи со смертью).

В 2005 году Управлением экономики администрации города Магнитогорска разработан план мероприятий на 2006-2010 годы, направленный на создание новых рабочих мест и увеличение численности работающих на новых рабочих местах на территории города. Согласно этому плану, уже в первом полугодии 2006 года создано 1713 рабочих мест за счет расширения производства на предприятиях: ООО «Магнитогорский птицеводческий комплекс, ЗАО «Уралкорд», ОАО «ММК-МЕТИЗ»; введения в действие торговых точек ООО «ТД-СИТНО»; открытия объектов общественного питания и бытового обслуживания; ввода в эксплуатацию детских садов и школ, а также создания предприятий ЖИФ «Ключ».

Результатом функционирования рынка труда является деление экономически активного населения на занятое население и безработных (рис. 2).

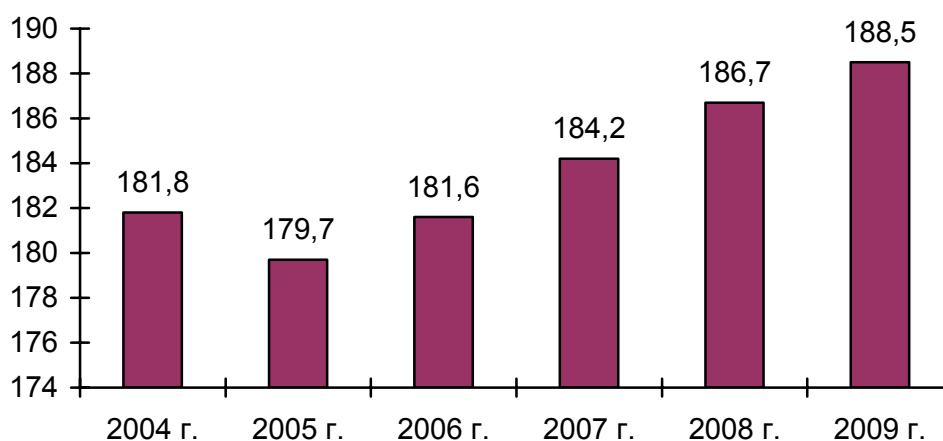


Рис. 2. Среднегодовая численность занятых в экономике города Магнитогорска с учетом работников организаций, занятых индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан (тыс. чел.)

2005 год для города Магнитогорска характеризовался снижением численности занятых на крупных, средних предприятиях и в бюджетных организациях, что было вызвано реструктуризацией предприятий из категории крупных в малые. В числе их градообразующее предприятие ОАО «Магни-

тогорский металлургический комбинат», ОАО «Магнитострой», предприятия муниципальной собственности: тресты «Водоканал», «Горэлектросеть», «Электротранспорт». Кроме того, «теневые» сегменты экономики по-прежнему перераспределяли занятое население (рис. 3).

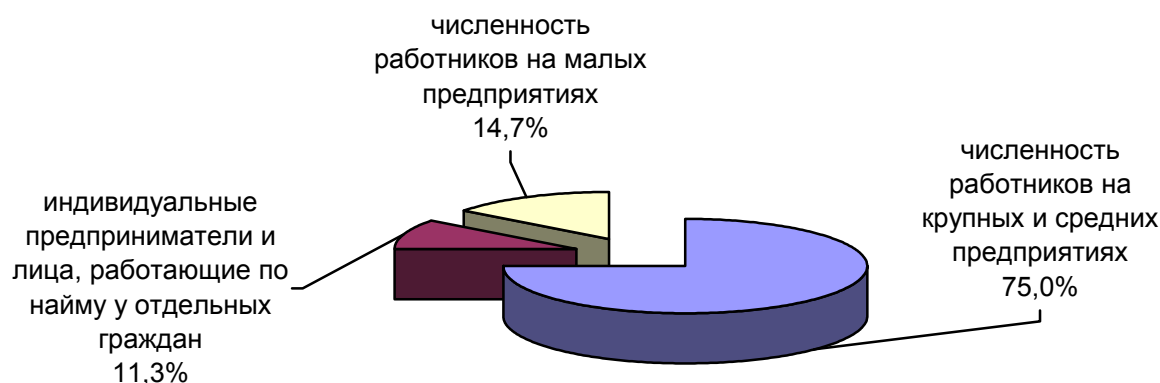


Рис. 3. Структура численности занятых в экономике города в 2005 году

Особенностью последних лет является снижение интенсивности движения рабочей силы, связанное с модернизацией производства и растущим дефицитом в квалифицированных специалистах. Общее число выбывших превышает число принятых на работу. Основной причиной увольнения с предприятий по-прежнему является собственное желание работников (64,3% от числа увольнений по всем причинам). Более половины (53%) от общего числа работающих на крупных и средних предприятиях и бюджетных организаций города составляют мужчины. Женщины преобладают в здравоохранении, органах социальной защиты, учреждениях образования, культуры и искусства, на предприятиях пищевой промышленности, торговли и общественного питания, связи и финансовой сфере. Это отрасли преимущественно женской занятости.

Неблагоприятная ситуация в сфере занятости определяется несоответствием спроса и предложения рабочей силы. Таким образом, в настоящее время наиболее острой и определяющей проблемой для рынка труда является низкое качество рабочей силы.

На 01.07.2006 года в банке вакансий, которым располагала служба занятости, находилось 2576 единиц. Продолжительность существования вакансий увеличилась по сравнению с предыдущими годами: 30% их сохраняются в течение 3 месяцев. Коэффициент напряженности на 01.07.2006 года по городу составил 0,6 чел./вак. (средний по области показатель – 1,3). Однако, несмотря на это, спрос работодателей на рабочую силу остается

неудовлетворенным, что свидетельствует о несоответствии спроса и предложения по качественным параметрам, а именно по профессионально-квалификационной структуре безработных.

Традиционно основными партнерами службы занятости населения являются государственные предприятия, от которых поступает более половины всех заявленных вакантных рабочих мест – муниципальные предприятия жилищно-коммунального хозяйства, больницы, детские сады, школы. Все они испытывают растущую потребность в кадрах. Но в условиях повышенного спроса на квалифицированные кадры уступают другим работодателям, прежде всего, по уровню предлагаемой заработной платы (более половины вакансий с заработком ниже прожиточного минимума поступает именно от этого сектора) и имеют очень мало шансов привлечь высококвалифицированную рабочую силу. Не в состоянии самостоятельно решить свои кадровые проблемы, государственные предприятия чаще, чем частные фирмы, прибегают к посредничеству службы занятости населения.

Минимально заявленные или отсутствуют в банке данных службы занятости населения вакантные рабочие места от таких отраслей экономики, как железнодорожный транспорт, финансы, кредит, пенсионное обеспечение, управление.

Это вовсе не свидетельствует об отсутствии движения рабочей силы в данных отраслях, а говорит о том, что профессионалы, востребованные в данных сферах деятельности, успешно трудоустраиваются, минуя службу занятости населения. В свою очередь вакансии, наиболее привлекательные для соискателей, быстро заполняются без посредничества службы занятости. Таким образом, служба занятости на сегодняшний день остается в стороне от движения рабочей силы на «элитарном» рынке труда, где вращаются квалифицированные кадры и престижные высокооплачиваемые вакансии.

Оценивая структуру вакансий, в которой более 80% мест по рабочим специальностям, можно отметить, что поступательно нарастающим спросом у работодателей пользуются профессии квалифицированных рабочих. Не секрет, что сегодня буквально на любом промышленном предприятии города все острее ощущается нехватка токарей, фрезеровщиков, шлифовщиков, слесарей-инструментальщиков, слесарей-ремонтников, наладчиков станков, электрогазосварщиков, электромонтеров и др. Кроме вышеперечисленных специальностей в настоящее время ощущается немалый спрос на профессии: водителей автотранспорта, специалистов строительных специальностей, санитаров, продавцов, поваров, медицинских работников среднего звена (медсестры), воспитателей.

По профессиям, не требующим профессиональной подготовки, требуются дворники, уборщики, грузчики, подсобные рабочие – это в основном

низкооплачиваемые места. Вакансии на неквалифицированные работы не вызывают интереса у состоящих на учете безработных граждан и не являются подходящей работой из-за низкой заработной платы.

Сравнительный анализ наличия свободных рабочих мест и состава безработных граждан показал, что по большинству из перечисленных профессий предложение в несколько раз превышает спрос. Пример тому – инженеры, менеджеры по различным видам деятельности, экономисты, бухгалтера, юристы. А по отдельным профессиям, таким как оператор станков с программным управлением, автоматчик, заточник, литейщик, огнеупорщик, машинист молота, травильщик и т. д., на учете не состоит ни одного безработного.

Несоответствие спроса и предложения обусловлено еще и тем, что в одних случаях безработные претенденты, обладающие востребованными профессиями, не устраивают работодателей по квалификационным характеристикам (из-за отсутствия требуемого разряда или опыта работы), в других – в предлагаемых вакансиях низкая заработная плата. Так, в городе Магнитогорске 45% всех заявленных вакансий имеют уровень заработной платы ниже прожиточного минимума. В 80% заработная плата устанавливается работодателем по результатам собеседования с претендентом.

Наиболее высокая среднемесячная заработная плата в 2005 году наблюдалась у работников финансовых организаций. По-прежнему, как и в 2004 году, остается низкой средняя заработная плата работников бюджетного финансирования – образования, здравоохранения и социального обеспечения (рис. 4).

На 01.07.2006 года наиболее высокая заработная плата наблюдалась у работников предприятий с видом деятельности «металлургическое производство». Размер средней заработной платы на ОАО «ММК» составил 17169 рублей.

Значительно затрудняет трудоустройство предпенсионный возраст безработных. Главным источником дохода пенсионеров является их пенсия. Материальный недостаток заставляет многих пенсионеров искать дополнительные источники средств существования. На начало 2006 года численность работающих пенсионеров составила 28567 человек (25,8% от общего числа пенсионеров). По сравнению с 2004 годом их численность возросла на 8,4%. Основная часть работающих пенсионеров (93,6 %) – пенсионеры по старости. В то же время в значительной части вакансий имеются возрастные ограничения (до 35-40 лет).

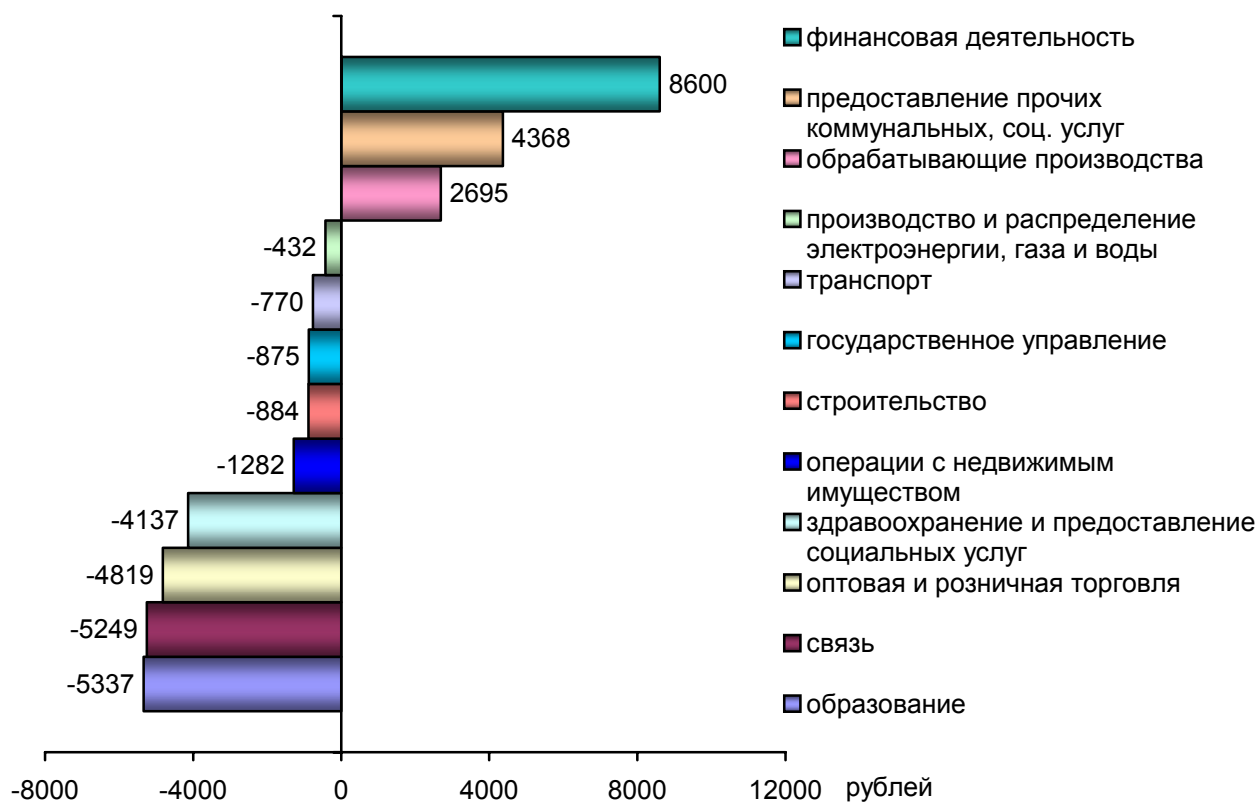
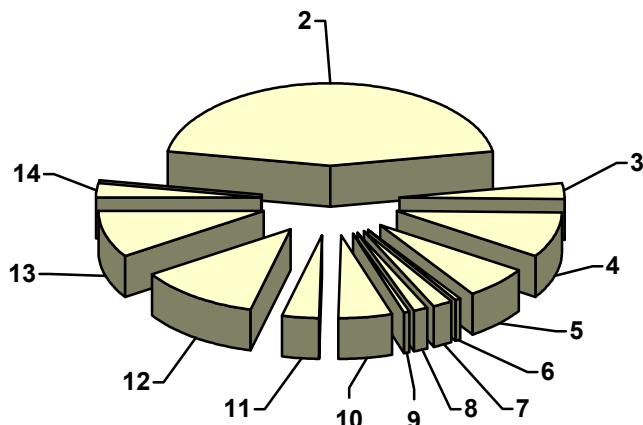


Рис. 4. Отклонение средней заработной платы от среднего городского уровня по видам экономической деятельности в 2005 году.

При прогнозировании экономического развития, включая динамику занятости, использовались следующие отрасли экономики: промышленность, строительство, транспорт, образование, здравоохранение (рис.5).

При составлении спроса и предложения на рабочую силу учитывались основные тенденции в изменении численности населения и составе трудовых ресурсов. Анализ показал, что обострявшаяся за последнее время ситуация с трудовыми кадрами все более осложняется ухудшением демографической обстановки, снижением рождаемости, ростом смертности, уменьшением естественного прироста населения, снижением средней продолжительности жизни.

Уже длительное время в г. Магнитогорске, как и в целом по России, отмечается устойчивая депопуляция, которая обусловлена, с одной стороны, низким уровнем рождаемости, а с другой – катастрофически высоким и имеющим тенденцию к росту уровнем смертности. И если еще в 1992 году число умерших в городе превышало число родившихся на 15%, то в последние пять лет это превышение составляло уже 50-65% (рис. 6).



- 1 – сельское хозяйство (0,07%)
 2– обрабатывающие производства (44,3%)
 3 – производство и распределение электроэнергии, газа и воды (3,0%)
 4 – строительство (8,9 %)
 5 – транспорт (6,4%)
 6 – связь (0,4%)
 7 – оптовая и розничная торговля (1,8%)
 8 – деятельность гостиниц и ресторанов (1,9%)
 9 – финансовая деятельность (0,7%)
 10 – операции с недвижимым имуществом (5,4%)
 11 – управление (3,7%)
 12 – образование (12,1%)
 13 – здравоохранение и предоставление социальных услуг (8,6%)
 14 – предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (2,9%)

Рис. 5. Структура численности работников на крупных и средних предприятиях в июне 2006 года по видам экономической деятельности в % к итогу

По прогнозам к 2008 году на городском рынке труда структура предложения рабочей силы будет определяться уволенными с предприятий по причине текучести -25,8%. Доля высвобожденных, выпускников учебных заведений и вынужденных мигрантов составит 40% ищущих работу. Незначительный удельный вес (8-10%) будет приходиться на уволенных из Вооруженных сил, женщин, выходящих из отпуска по уходу за малолетними детьми, и лиц, освободившихся из мест лишения свободы.

При распределении кадров по конкретным сферам на рынке труда следует иметь в виду, что как в настоящее время, так и в перспективе люди будут трудоустраиваться и самостоятельно (включая самозанятость), и обращаться за содействием по трудоустройству в службу занятости.

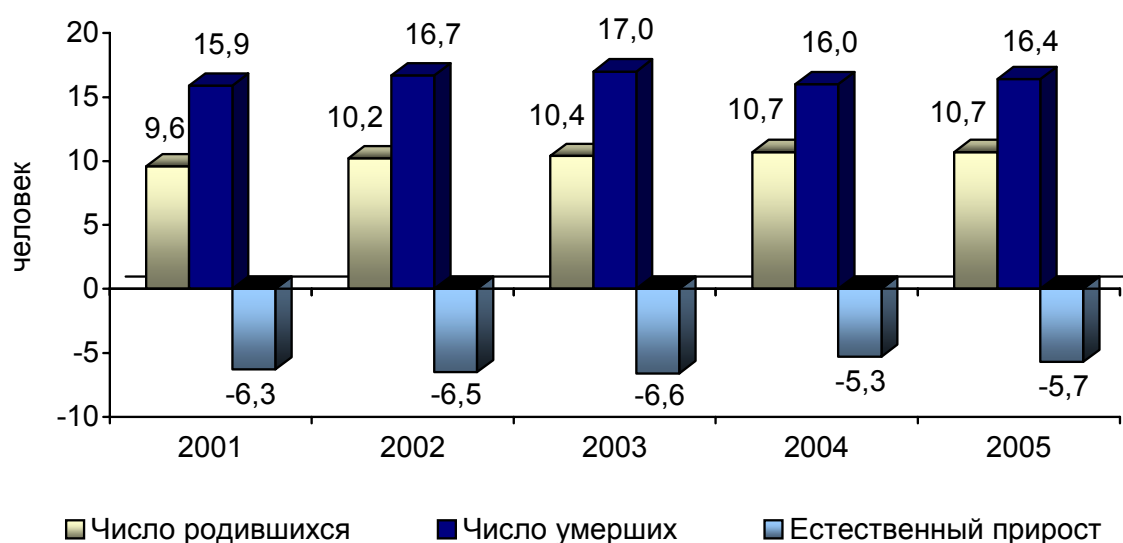


Рис. 6. Родившиеся, умершие и естественный прирост (в расчете на 1000 человек).

Численность высвобождаемых работников, трудоустраивающихся самостоятельно, не превысит в перспективе 60%. Трудоустраиваться самостоятельно будут примерно 70-75% от численности ищущих работу граждан. Доля самостоятельно трудоустроившихся выпускников школ и молодежи, окончивших учебные заведения, составит около 50%, а из числа выпускников различных учебных заведений, не получивших распределения, почти 70%. Поскольку военнослужащие, уволенные в запас, и лица, освобожденные из мест лишения свободы, практически редко обращаются в службу занятости, удельный вес самостоятельного их трудоустройства достигнет 90%. Самостоятельное трудоустройство женщин, выходящих из отпуска по уходу за малолетними детьми (как наиболее слабая категория работников), не превысит 10%.

По нашим расчетам, распределение трудовых ресурсов на городском рынке труда позволяет сделать следующие уточнения и выводы:

1. На протяжении ближайших 5 лет с увеличением предложения рабочей силы молодежи ее трудоустройство будет обеспечиваться, прежде всего, за счет самостоятельного поиска работы (в службу занятости при этом обратятся 14-15% желающих трудоустроиться);

2. С учетом демографического спада будет усиливаться дефицит рабочей силы. Недоукомплектованность некоторых предприятий и организаций необходимыми кадрами ощущается уже сейчас. В наихудшем положении окажутся те из них, у которых в составе занятых высока доля лиц старше 35-40 лет, а рабочие места не привлекательны для молодежи (низкая оплата

труда, неблагоприятные условия), то есть предприятия, не занимающиеся модернизацией производства.

3. Один из путей снижения дефицита в квалифицированных кадрах – преобразования в сфере профессионального образования, которые будут заключаться в организации совместной с предприятиями работы по формированию заказа на подготовку кадров. Другой путь решения этой проблемы – ранняя профориентация на основе взаимодействия профессиональных и образовательных учреждений, направленная на выработку у школьников мотивации к получению востребованных, в том числе рабочих, профессий. Возможности службы занятости Магнитогорска позволяют охватить ежегодно до 2,0 тыс. школьников, а также не менее 3,5 тыс. подростков, которые в летний период будут иметь возможность заняться трудовой деятельностью на предприятиях города.

4. Ежегодно в Магнитогорске планируется создание около 1500 новых рабочих мест. Недостаточность кадров, обладающих необходимой квалификацией и опытом работы, приведет к конкуренции в борьбе за необходимых работников, обострение которой подтолкнет работодателей к созданию на предприятиях ученических рабочих мест.

5. Востребованность государственной федеральной службы занятости стабильно высока. Достаточно сказать, что доля обращающихся за содействием в занятости возрастет за указанный период с 13 тыс. чел. до 13,5 тыс. чел.

6. Более полное и качественное удовлетворение потребностей предприятий в рабочей силе на основе эффективного взаимодействия с работодателями позволит обеспечить наполняемость не менее 70% заявленных вакансий.

ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ. ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА В РОССИИ

А. А. Терехова

Костромской государственной университет им. Н. А. Некрасова

behind_blue_eyes@inbox.ru

Величина экономически активного населения характеризует совокупное предложение труда в экономике на данный момент времени. При прочих равных условиях она зависит от двух важнейших параметров: численности населения и уровня его участия в экономике. Численность населения в настоящий период времени определяется численностью в прошлом периоде, соотношением рождаемости и смертности, а также сальдо миграции. Эти процессы очень инерционны и не могут быть быстро изменены.

Сам уровень участия, определяющий положение труда, может в свою очередь зависеть от многих факторов. Среди них мы можем выделить, например, такие как: половозрастная структура населения, масштабы и структура миграции, уровень и структура доходов, особенности пенсионной системы, развитость системы образования, социальные нормы и семейные ценности. Динамика каждого из этих факторов меняет положение кривой предложения, уменьшая или увеличивая масштабы предложения труда.

Согласно рекомендациям МОТ, сформулированным в резолюции XIII Международной конференции по статистике труда, «экономически активное население включает всех лиц обоего пола, которые предлагают рабочую силу для производства экономических благ и услуг, как они определены в Системах национальных счетов и балансов ООН, в течение определенного отчетного периода»¹. Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономики активного населения включает занятых и безработных.

Понятие экономической активности является для России относительно новым. В социалистической экономике оно не использовалось, поскольку существование безработицы не признавалось. В России возрастные границы экономической активности определены в 15-72 года, то есть они шире границ трудоспособного возраста (16-59 лет). Уровень экономической активности равен доле экономически активного населения во всем населении соответствующего возраста.

¹ Современные международные рекомендации по статистике труда. М., 1994. С. 51.

Если верить официальным данным, уровень безработицы в России сегодня один из самых низких среди стран с переходной экономикой. Он составляет менее 9% экономически активного населения против примерно 20%, скажем, в Польше. Однако опубликованные данные Всероссийской переписи населения 2005 года говорят о совершенно иной ситуации на рынке труда.

Один из основных сюрпризов прошедшей переписи: численность населения России составила почти 145,2 млн. человек, что почти на полтора миллиона человек больше, чем считалось. При этом количество людей в возрасте от 15 до 72 лет, которые в России считаются базой для вычисления показателя экономической активности, составило 112,3 млн. человек, что на 2 млн. больше, чем по текущим оценкам. Другой, менее афишируемый, результат переписи: численность занятых в российской экономике составила всего 62,6 млн. человек, что почти на 4 млн. меньше, чем предполагалось на тот момент. При этом результаты переписи, касающиеся численности безработных и экономической активности населения, обнародованы не были, но из приведенных выше цифр становится совершенно очевидно, что они никак не могут совпасть с данными Госкомстата.

Все три показателя – численность экономически активного населения, число занятых и количество безработных – жестко связаны между собой: первое есть сумма второго и третьего. Если предположить, что значение экономической активности населения на момент проведения переписи равно официальным 66%, то при известной численности населения значение уровня безработицы на самом деле составит аж 16,7% от экономически активного населения. Это почти вдвое выше официального значения этого показателя на время проведения переписи и существенно выше его максимальных значений за весь период реформ.

С другой стороны, если считать уровень безработицы равным 8,6% (его официальное значение на момент проведения переписи), то при известных значениях численности и возрастной структуры населения показатель экономической активности не превысит 60%, что опять-таки ниже даже его минимальных официальных значений за весь период реформ. Такой результат означал бы, что состав экономически активного населения (населения, участвующего в экономических процессах) покинуло гораздо больше людей, чем оценивалось ранее. Это повлекло бы за собой весьма серьезные последствия в таких сферах государственной политики, как, например, пенсионная или налоговая реформа.

На наш взгляд, реальный уровень безработицы в России в конце 2005 года – примерно 12% от численности экономически активного населения, что соответствует уровню экономической активности в 62,6%.

По нашему мнению, такое расхождение нельзя объяснять разными методиками сбора данных, так как классификатор, который используется в выборочных обследованиях Госкомстата, лежащих в основе регулярной статистики труда и занятости, и переписи – один и тот же (составленный в соответствии с критериями Международной организации труда). Нельзя также списать подобные отклонения и на статистическую погрешность. Мы полагаем, что причина возникновения такого расхождения скорее всего в том, что выборка населения, опрашиваемого в ходе текущих обследований, нерепрезентативна и не совсем адекватно отражает действительность.

В связи с этим необходима существенная корректировка методики текущих оценок ситуации на рынке труда, причем корректировка в таком политически чувствительном вопросе, как увеличение уровня безработицы.

Проблема такого масштабного и политически важного расхождения данных текущих оценок и переписи, судя по всему, осознана, но, к сожалению, тщательно вуалируется. В своем докладе об итогах переписи председатель Госкомстата В. Соколин, говоря о количестве безработных, упомянул лишь о лицах, получающих пособие по безработице, хотя, по данным того же Госкомстата, их число отличается от фактического числа лиц, не имеющих работы, но активно ее ищущих, в разы. При этом было даже подчеркнуто, что приведенные показатели соответствуют данным текущей статистики. Сколько сегодня безработных в России на самом деле, нам не сказали, хотя, подчеркнем еще раз, такие данные есть.

Понятно только одно: опубликованные данные переписи говорят о том, что истинные показатели безработицы в России гораздо выше официальных, в то время как уровень экономической активности – значительно ниже.

Список литературы

1. Ведерникова Н. И. Информационная асимметрия на рынке труда: Учеб. пособие / Н. И. Ведерникова. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1998. 64 с.
2. Микроэкономика / В. М. Гальперин, С. М. Игнатьев, В. И. Моргунов; под. ред. В. М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 1998.
3. Хайман Д. Н. Современная микроэкономика: анализ и применение: В 2 т. / Д. Н. Хайман. М.: Финансы и статистика, 1992.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОЙ ОСНОВЫ КВОТНОГО ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ПРИОРИТЕТНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА РОССИЙСКИХ ГРАЖДАН

Л. А. Тогонова

Зам. начальника Управления Федеральной государственной службы
занятости населения по Читинской области, г. Чита
dfgszn@mail.chita.ru

Реформы в политической и экономической сфере последнего десятилетия создали условия для вхождения Российской Федерации в международный рынок труда и привели к развитию новых реальностей в области внешней трудовой миграции. С началом проведения политики открытого общества Россия превратилась из закрытой страны с незначительным внешним миграционным оборотом в активного участника интеграционных процессов и международного трудового обмена. Выявление и изучение этих новых явлений актуально для правильного понимания современных тенденций в сфере занятости населения и регулирования ситуации на рынке труда.

Десятилетие постсоветской истории в России дает необходимый и вместе с тем неоднозначный фактический материал для анализа процессов привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации и ее регионах.

Государственная политика Российской Федерации по привлечению и использованию иностранной рабочей силы определена Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 16 декабря 1993 г. № 2146 «О привлечении и использовании иностранной рабочей силы» и рядом других нормативно-правовых актов, в том числе ведомственной принадлежности.

Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществляется по квоте, ежегодно утверждаемой Постановлением Правительства РФ. Порядок ее формирования регламентирован Постановлением Минтруда от 29 апреля 2003 г. № 23, который устанавливает механизм подготовки и рассмотрения предложений органов государственной власти субъектов РФ по определению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности. Органом, организующим работу по подготовке предложений о квоте, является Межведомственная комиссия. По утвержденному порядку работы Комиссия обеспечивает информирование работодателей, прием заявок работодателей о потребности в рабочей силе, подачу их на рассмотрение в

структурные подразделения органа исполнительной власти субъекта РФ, территориальный орган МВД России, территориальный орган Минтруда России по вопросам занятости населения. После рассмотрения заявок работодателей вышеуказанными органами направляет принятые предложения о целесообразных объемах привлечения иностранных работников и определении квоты на рассмотрение и утверждение руководителя (заместителя руководителя) органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Предложения субъекта по определению квоты представляются в Минтруд до 01 августа с ее обоснованием по четырем установленным формам.

Таким образом, правовое поле, действующее в настоящее время по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы, определяет прямые функциональные полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации по формированию квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности (п.1 ст. 18 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»). Подготовка предложений по определению названной квоты на предстоящий год органами государственной власти Читинской области (межведомственной комиссией) осуществляется в сроки, определенные Порядком, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 апреля 2003 г. № 23. При этом органы службы занятости населения не имеют прямого контакта с работодателями, представляющими заявку о потребности в рабочей силе для замещения вакантных и вновь создаваемых рабочих мест в Межведомственную комиссию.

Следовательно, рассмотрение данных заявок:

- не может являться основанием для формирования банка вакантных рабочих мест, т. к. государственный статистический учет вакансий осуществляется по утвержденной форме 1-ТН. Прогнозировать трудоустройство безработных граждан на 6 – 18 месяцев вперед (от срока представления – 01 июня текущего года до предполагаемого срока приглашения иностранных работников – с января по декабрь предстоящего года) абсурдно, так как средняя продолжительность безработицы короче указанных сроков (в 2003 г. – 5,2 месяца; в 2004 г. – 3,8 месяца; в 2005 г. – 3,7 месяца).

- вступает в противоречие с требованиями закона «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно ст. 26 «Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему...». В этих условиях подготовленный службой занятости специалист не имеет законодательной гарантии трудоустройства, т. к. приоритет по заполнению вакансий принадлежит самому работодателю. Направление службы занятости не обязывает работодателя к приему на работу.

Законодательно прописанная превентивность мер органов службы занятости при рассмотрении заявок работодателей о потребности на предстоящий год не гарантируют реализацию принципа приоритетного трудоустройства российских граждан на данном этапе.

Далее. Принятая межведомственной комиссией заявка работодателя и включенная в предложения на квоту дает работодателю полное право обращения за получением разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы согласно ст. 18 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Реализация требования п. 3 данной статьи «при наличии заключения соответствующего территориального органа федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами занятости населения» регламентирована Инструкцией об организации работы по подготовке и выдаче территориальными органами Минтруда России по вопросам занятости населения заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников (приказ Минтруда от 15.07.2003 г. № 175). Данная Инструкция устанавливает сроки рассмотрения заявления работодателя от 7 до 14 дней со дня его регистрации вступаю в противоречие с нормой закона «О занятости населения в РФ», где перерегистрация безработных граждан осуществляется в установленные сроки и не более двух раз в месяц. Вероятность перерегистрации гражданина с соответствующим профессиональным и квалификационным уровнем в период рассмотрения заявления работодателя крайне мала. Транспортная доступность рабочего места в трактовке «подходящей работы» также не позволяет реализовать принцип приоритетного трудоустройства. Например, безработному, имеющему квалификацию «продавец» и проживающему в селе, запрещается выдавать направление для работы в другой населенный пункт, где работодатель заявляет о потребности в продавце на рынок. Проверка наличия вакансий и причин их незаполнения свидетельствует о массовости вышеизложенных объективностей.

Законодательно прописанный приоритетный принцип трудоустройства российских граждан не гарантирует его реализацию, так как не конкретизирован по составляющим. Гарантированный размер оплаты труда – это в настоящий момент 1100 руб. в месяц; социальные и жилищно-бытовые условия, когда допустимо предоставление недостойного жилья (землянки или вагончики-теплушки); необеспеченность затрат на переезд к месту работы и обратно не могут быть привлекательными для российского гражданина и он вправе отказаться от предлагаемой вакансии.

Основным критерием в работе органов государственной службы занятости населения по Читинской области при подготовке заключений о целесообразности привлечения и использования ИРС является принцип приоритетного использования национальных трудовых ресурсов.

Его реализация «сталкивается» с обстоятельствами, когда заявителем на привлечение иностранных работников выступают иностранные (китайские) компании, именуемые «работодателями», но не располагающие наличием реально созданных рабочих мест и не обеспечивающие формирование банка вакансий в связи с отсутствием установленной государственной регистрации в качестве юридического лица на территории Российской Федерации. Так, за 2004 год заявления о привлечении и использовании ИРС были поданы от 15 китайских компаний, заявивших о привлечении 3616 чел. Например, Хейлунцзянская компания ввезла на территорию области 1340 китайских работников. В этих условиях приоритетное трудоустройство российских граждан предполагалось обеспечить по договорам с российскими организациями, выступающими «заказчиками» на основании гражданско-правовых обязательств подряда с иностранными компаниями. Всего следовало трудоустроить 1496 чел., что составило бы 20% от общего количества привлекаемых иностранных работников. В итоге приоритетный принцип трудоустройства был реализован в отношении 630 безработных граждан, или 1,2% от их общего числа, зарегистрированного в центрах занятости населения в 2004 году (51056 чел.). Рабочие места, заполненные 9821 иностранным работником, могли бы обеспечить занятость 19% официально зарегистрированных безработных граждан. Данная статистика выявляет начальную стадию процесса подрыва национальных трудовых ресурсов.

Вся последовательность документального оформления ИРС не заканчивается получением разрешения миграционной службы, а последовательно переходит в оформление и выдачу приглашений на въезд в Российскую Федерацию иностранных граждан, регламентированное нормами Федерального закона «О порядке выезда из РФ и въезда в РФ», которые являются основанием для выдачи иностранному гражданину визы. В соответствии с Инструкцией, утвержденной Приказом МВД РФ от 31 января 2003 г. №72, имеющим юридическую силу (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 марта 2003 г. № 4278), оформление приглашений на въезд в Российскую Федерацию производится по ходатайствам юридических лиц по месту их нахождения. В соответствии с пунктом 2 статьи 54 Гражданского кодекса РФ местом нахождения юридического лица является место его государственной регистрации. В данном случае иностран-

ные компании, не зарегистрированные на территории РФ в качестве юридического лица, не могут ходатайствовать об оформлении приглашений на въезд иностранных граждан в целях осуществления трудовой деятельности, следовательно, получение разрешения на привлечение ИРС на их имя теряет логическую последовательность. Монопольное право юридических лиц, имеющих государственную регистрацию в РФ, на ходатайство по оформлению приглашений на въезд в РФ иностранных граждан законодательно определяет требование оформления разрешения на привлечение ИРС на российскую организацию.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

- Действующая нормативно-правовая база допускает противопоставление друг другу субъектов данного процесса – федеральных органов власти и региональных. Так, территориальный орган занятости, исходя из своих ведомственных интересов и пользуясь предоставленным правом, может выдать значительно меньше заключений о целесообразности, чем заявленная субъектом квота. Налицо отсутствие согласованности действий двух уровней власти.

- Необходимо законодательное закрепление гарантий, составляющих приоритетный принцип трудоустройства российских граждан. В настоящее время гарантия оплаты труда в 1100 руб. и проживание в нечеловеческих условиях не могут быть стимулом для гражданина по трудоустройству на вакансии, и государственная служба занятости не может понуждать гражданина идти на такую работу, так как в соответствии с п. 2 ст. 1 закона «О занятости населения в РФ» «Гражданин принадлежит исключительно к производственному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается...».

- Право приглашения иностранной рабочей силы должно принадлежать исключительно государственному органу, координирующему данное направление работы. Сделанная им заявка подается не в иностранные компании, а также в государственный орган иностранного государства. И только после получения подтверждения о наличии требуемых по профилю и квалификации специалистов российский работодатель получает право заключения с иностранными работниками срочных трудовых договоров.

ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Л. А. Третьяк, В. В. Ермолаев, И. А. Константинова,
О. А. Константинов, Ю. П. Панов, С. Л. Собакин**

Управление Федеральной государственной службы занятости населения
по Московской области, г. Москва

departament@dzan-mo.ru

Проблема оценки эффективности деятельности центров занятости населения всегда привлекала своей актуальностью многих специалистов. В числе наиболее дискуссионных и многоаспектных задач, подлежащих решению в рамках данной проблемы, стоит задача оценки эффективности реализации программ профессионального обучения. Попыткам решения данной задачи посвящен ряд диссертаций, брошюр и статей.

Управление Федеральной службы занятости населения по Московской области, реализуя замечания и предложения Счетной палаты Российской Федерации, отмеченные в рамках аудита эффективности расходования бюджетных средств на профессиональную подготовку и переподготовку безработных граждан, а также рекомендации Роструда по организации контроля за трудоустройством и закреплением безработных граждан, завершивших профессиональное обучение на производстве, поставило задачу разработать Программный комплекс по оценке эффективности профессионального обучения безработных граждан.

Эффективность активных программ на рынке труда можно рассматривать под различным углом зрения. В общем случае под эффективностью понимают соотношение затрат и результатов, оцениваемое как с позиции государства, в лице службы занятости, осуществляющей эти программы, так и с позиции индивида, участвующего в них. Результат может измеряться экономическим или социальным эффектом либо для общества в целом, либо для конкретного безработного, получившего возможность вернуться к полноценной трудовой деятельности.

Анализ зарубежной и отечественной литературы по проблемам оценки эффективности профессионального обучения показывает, что наиболее распространенными подходами в ее определении являются:

- теоретический подход, в основе которого лежит проблема оценки качества профессионального обучения в соответствии с результатами теоретико-методологических исследований;
- практический подход, в основе которого лежит процесс создания средств для оценки качества обучения;

– теоретико-практический подход, в основе которого лежат сочетание теоретико-методологического исследования проблемы качества обучения и разработка методики его оценки.

Предложенная авторами методика основана на теоретико-методологическом подходе, так как в этом случае возможно сочетание теоретического осмысления процессов профессионального обучения безработных граждан и его практической направленности.

Перед авторами была поставлена чисто прагматическая задача разработать практическую методику и компьютерную программу, позволяющую оценивать эффективность программ профобучения безработных граждан как на местах, в центрах занятости населения (ЦЗН), так и на уровне региона в целом.

Основными требованиями, предъявляемыми к таким методикам и программе, являются следующие:

– наличие теоретического обоснования сущности применяемых показателей и критериев эффективности, базирующегося на принципах системности;

– система комплексного учета основных показателей эффективности;

– использование в качестве исходных данных информации, циркулирующей в системе профессионального обучения ЦЗН;

– простота и доступность для понимания не только руководителями, но и рядовыми сотрудниками ЦЗН.

В 2005 году в интересах специалистов по профессиональному обучению безработных граждан была разработана методика оценки эффективности профессионального обучения безработных граждан в службе занятости населения Московской области [1]. Данная методика позволила получать обоснованные оценки показателей и критериев эффективности профобучения безработных как на индивидуальном уровне, то есть на уровне одного безработного, так и на уровне ЦЗН в целом. Вводимые данные и результаты расчетов имели ясную экономическую и логическую интерпретацию, были понятны специалистам и поддавались строгому математическому описанию и вычислению.

Под показателем эффективности профессионального обучения в методике понимается количественный или качественный показатель, существенно характеризующий деятельность службы занятости населения (СЗН) по профессиональному обучению безработных граждан или ее результаты (последствия). Показатель эффективности может использоваться, если определена его метрика, указан способ ее измерения и сопоставления с требуемыми значениями.

Под критерием эффективности профессионального обучения понимается ключевой показатель эффективности профессионального обучения,

имеющий общепринятую интерпретацию, представимый в наглядной (например, цифровой) форме и непосредственно отражающий эффективность обучения безработных граждан в службе занятости. Критерии эффективности должны быть объективными, сравнимыми, представлять собой существенные показатели и обладать устойчивостью на определенном отрезке времени. Обычно для критериев эффективности характерны следующие свойства:

- большей эффективности соответствует большее значение критерия;
- при достижении критерием эффективности заданного нормативного (порогового) значения деятельность организации считается успешной, в противном случае – неуспешной.

Эффективность реализации программ профессионального обучения безработных граждан оценивается в экономическом и социальном аспектах. Экономический аспект оценки эффективности состоит в расчете затрат и экономической окупаемости программ обучения. Под экономической эффективностью принято понимать соотношение между величиной полезного результата (как степени достижения поставленной цели) и затратами на получение этого эффекта. Это правило справедливо и при оценке эффективности профессионального обучения как инвестиций в человеческий капитал.

Социальный аспект оценки эффективности состоит в формализации и оценке «степени удовлетворения» социальных потребностей безработных как граждан Российской Федерации. Социальная эффективность деятельности органов службы занятости, в том числе профессионального обучения, проявляется:

- в сокращении непроизводительных (безвозвратных) расходов государства на социальную помощь безработным и их семьям;
- в снижении остроты социального стресса и связанных с ним заболеваний;
- в повышении уровня образования, культуры, профессиональной подготовки безработных граждан;
- в устранении негативных явлений в жизни общества, таких, как алкоголизм и преступность;
- в формировании полезных навыков и привычек.

В результате проведения расчетов по методике вычисляются оценки показателей и критериев эффективности двух типов: экономического, характеризующего экономическую сторону обучения (окупаемость программы обучения), и социального, характеризующего степень социальной «выгоды» обучения. Критерий экономической эффективности для сферы услуг, к которой можно отнести и деятельность центров занятости населения, обычно представляется в виде отношения объема предоставленных услуг к

затратам на их оказание. Критерием социальной эффективности является соотношение измеримого конечного социального эффекта и объема услуг, который был предоставлен для его достижения.

Дальнейшая детализация показателей и критериев эффективности профессионального обучения связана с деятельностью СЗН по профессиональному обучению безработных граждан на следующих уровнях:

- на микроуровне, на котором оценивается деятельность ЦЗН по профессиональному обучению одного конкретного безработного;

- на уровне ЦЗН, на котором оценивается деятельность по профессиональному обучению безработных одним центром занятости населения;

- на уровне региональной СЗН (РСЗН) в целом, на котором оценивается деятельность по профессиональному обучению безработных региональной службой занятости населения в целом.

Основными показателями и критериями оценки эффективности профобучения, рассчитываемыми по методике, являются следующие:

- затраты на профессиональное обучение, включающие стоимость обучения, стипендию, транспортные расходы и затраты, связанные с проживанием лиц, направленных на профессиональное обучение;

- период окупаемости программы обучения для СЗН, показывающий, за какой срок окупаются вложения региональной службы занятости населения в программу профессионального обучения;

- критерий экономической эффективности программы профессионального обучения безработных граждан, представляющий собой коэффициент окупаемости профессионального обучения, равный отношению дохода в бюджет, который принесут работающие лица, прошедшие обучение по направлению СЗН в течение месяца, к затратам на их обучение. Данный критерий по своей сущности представляет собой величину, обратную периоду окупаемости программы обучения;

- критерий индивидуальной социальной эффективности профессионального обучения, представляющий собой отношение числа граждан в регионе, трудоустроившихся после прохождения профессионального обучения, к числу граждан, направленных на профессиональное обучение;

- критерий социальной эффективности деятельности СЗН по профессиональному обучению безработных граждан, отражающий вклад профессионального обучения в деятельность СЗН и представляющий собой отношение численности безработных граждан, направленных на

профессиональное обучение, к численности безработных граждан, снятых с учета в СЗН по всем основаниям.

На основе описанной выше методики для ЦЗН Московской области и Управления ФГСЗН по Московской области разработан программный комплекс, позволяющий производить расчет показателей и критериев эффективности профессионального обучения безработных граждан на рабочих местах специалистов по профессиональному обучению в ЦЗН Московской области, а также в отделе профобучения Управления ФГСЗН по Московской области.

Информационную базу для получения исходных данных, используемых в программном комплексе, составляют материалы Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Московской области, базы персонифицированных данных по профессиональному обучению безработных граждан в городских (районных) центрах занятости населения.

Разработаны шлюзы для импорта данных из системы учета обучаемых Серпуховского ЦЗН или конфигурации «1С – Трудоустройство» версии 7.7. Кроме того, уточнение отдельных показателей возможно по данным региональных и территориальных органов Государственного комитета статистики РФ, сведениям, полученным от предприятий и организаций, отделов народного образования, учебных заведений, военкоматов, органов Управления внутренних дел, а также за счет широкого использования результатов социологических исследований и экспертных оценок.

Программный комплекс разработан для операционной среды Windows 98, Windows 2000 или Windows XP. Проведены комплексное тестирование программного комплекса и его апробация на условной базе данных из пяти ЦЗН.

Пример расчета показателей и критериев эффективности приведен в таблице 1.

В качестве отчетного периода ЦЗН для передачи сведений по эффективности профобучения безработных граждан выбран квартал, причем данные передаются нарастающим итогом.

Разработаны форматы передачи в региональное управление от центров занятости населения результатов оценки эффективности профессионального обучения безработных граждан по электронной почте, а также курьером (предоставление результатов на магнитном носителе).

Разработана сопровождающая документация на программный комплекс, включающая руководство оператора ЦЗН и руководство оператора региональной службы занятости населения.

Таблица 1

*Результаты апробации оценки показателей и критериев эффективности профессионального обучения
в районных центрах занятости населения*

Наименование показателя (критерия)	Единица изме- рения	Значение показателя (критерия) для ЦЗН					В целом по ЦЗН, уча- ствовавшим в апробации ¹
		Пуш- кинский РЦЗН	Любе- рецкий РЦЗН	Серпу- ховский РЦЗН	Ногин- ский РЦЗН	ГЦЗН г. Жу- ковского	
Численность безработных, прошедших профессиональное обучение и включенных в базу данных программного комплекса	чел.	25	32	197	20	114	388
Среднемесячный размер пособия по безработице, выплаченного гражданину за время безработицы до начала обучения	руб./мес.	2550	344	3769	4305	2150	2960
Средняя заработная плата безработного по окончании обучения	руб./мес.	6844	9206	9237	9550	8533	8890
Суммарное пособие по безработице, выплаченное лицам, направленным на профобучение	руб.	63750	11016	742520	86101	245057	1148444
Суммарная стипендия, выплаченная лицам, направленным на профобучение	тыс. руб.	94	49	546	25	226	940
Суммарные затраты на профобучение (с учетом стипендии)	тыс. руб.	214	239	546	160	243	1402
Средние затраты на профобучение одного безработного	руб.	8558	7474	2770	8025	2134	3615
Коэффициент окупаемости программы профессионального обучения	мес. ⁻¹	0,62	0,36	3,68	0,53	0,46	1,73
Период окупаемости программы обучения	мес.	1,60	2,8	0,3	1,9	2,20	0,58
Сумма экономии бюджетных средств	тыс. руб.	85	109	641	24	503	1362
Критерий индивидуальной социальной эффективности	—	1,0	1,0	1,0	1,0	0,77	0,93

¹ Усреднение (суммирование) данных проводилось с учетом весовых коэффициентов.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ИРКУТСКОМ РЕГИОНЕ

А. А. Усова

Заместитель директора по маркетингу
ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум», г. Иркутск
irk.agroteh@mail.ru

Российская Федерация переживает в настоящее время сложнейший период своей истории, характеризующийся серьезными кризисными явлениями во всех сферах и слоях общества. Не является исключением и образование, где негативные тенденции за последнее время приобрели системный характер.

Во все времена существования и развития профессионального образования России, да и собственно мирового образования, государство и общество считали, что именно в данный момент оно нуждается в усовершенствовании в той или иной форме. В очередной раз Правительство, учитывая перспективные потребности рынка труда, который уже формируется, пришло к выводу, что профессиональное образование нуждается в существенной модернизации.

Общественное же мнение формируется таким образом, что все больше и больше голосов от производителей, чиновников образования и торгово-промышленных палат, разного рода общественных объединений (даже от педагогической общественности) раздается не в пользу российского профессионального образования. Провозглашается, что качество российского образования не соответствует требованиям ни современного производства, ни бизнеса, ни социальной и экономической среды, ни требованиям современности.

Практически повсеместно встречается мнение, что профессиональное образование не соответствует требованиям международного рынка труда. И хотя Россия подписала Болонскую декларацию, интеграция нашего профобразования в европейские образовательные процессы идет крайне медленно. А это значит, что качество подготовки специалистов в России продолжает не догонять, а отставать от уходящего вперед, по мнению многих, европейского профессионального образования. Причины этого глубинные, кроются они в корнях современной российской экономики и социальной сферы. Мы далеки сегодня от того, чтобы претендовать на серьезный анализ этих процессов.

Отойдя немного в сторону от обозначенной проблемы, попробуем выяснить (если мы действительно осознаем необходимость перехода системы

образования к идеологии организации непрерывного образования, имея в виду именно обучение в течение всей жизни), кого же мы хотим получить в результате нашего целенаправленного педагогического труда, который теперь модно называть *оказанием образовательных услуг*? И кто, какой именно специалист нужен современному обществу? Не это ли сегодня самый важный вопрос, на который нужно ответить прежде, чем ставить следующий вопрос о модернизации российского образования?

Образование практически оставлено один на один с потребителем своих услуг – гражданином России, желающим получить профессиональное образование определенного российского уровня. И судя по конкурсному отбору, существующему до сих пор, качество образовательных услуг российского потребителя устраивает.

А кого же оно не устраивает? Прежде всего, самих педагогических кадров, оказывающих образовательные услуги, т. е. педагогическое сообщество. А почему? Потому, что именно мы чувствуем, что готовим не тех специалистов, которые потребуются в ближайшем будущем.

Меняются времена – меняются ценности. Совсем недавно ценились знания, которыми обладал специалист, но в новый век стремительного развития информационных и коммуникационных технологий этого становится недостаточно, поскольку знания очень быстро устаревают. Сегодня важнейший показатель профессионализма – умение самостоятельно приобретать знания, выбирать нужное из огромного потока информации. В профессиональных образовательных учреждениях необходимо создать информационное, динамично меняющееся образовательное пространство и учить студентов получать знания из этой среды. Информационная образовательная среда позволит решить важнейшие задачи образования:

- *повысить качество* обучения за счет использования единых научно-образовательных и информационных ресурсов,
- *эффективно использовать* преподавательский потенциал во всем образовательном пространстве,
- *предоставить возможность* выбора специальности, а также формы обучения и уровня образования.

России требуется конкурентоспособная образовательная система. В целях развития и поддержки образовательных систем Правительством разработан национальный проект «Образование». Особое внимание уделяется учебным заведениям, реализующим инновационные программы. Также решается вопрос о наведении порядка с содержанием программ профобразования с привлечением для этого представителей бизнеса и социальных отраслей, для которых и готовятся специалисты. Эффективность профессионального образования и компетентность рабочей силы должны определять-

ся совместными усилиями образовательных учреждений и субъектами социально-экономического развития региона. Форма социального партнерства является наиболее приемлемой для такого взаимодействия.

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

- создание единого образовательного пространства региона на основе непрерывности, многоуровневости и вариативности профессионального образования, превращения его в открытую государственно-общественную систему, функционирующую в едином образовательном пространстве Российской Федерации;

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

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

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

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

- повышение квалификации и переподготовка кадров;

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

Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г., принятая в 2001 г., основными целями развития образования в России определила повышение его качества, доступности и эффективности. Эти цели, безусловно, сохраняют свое значение.

Экономический подъем выдвигает на первый план задачу формирования системы непрерывного образования, относя ее к приоритетным направлениям государственной политики в сфере образования.

Идея непрерывного образования возникла в конце XX века, ее существенными характеристиками являются гибкость, разнообразие, доступность во времени и пространстве. Главный смысл идеи заключается в постоянном творческом обновлении, развитии личности, совершенствовании, что должно обеспечить человеку понимание самого себя, способствовать выполнению его социальной роли в трудовой и общественной деятельности.

Многие ученые и специалисты рассматривают идею непрерывного образования как действенное средство, призванное обогатить потенциал образовательных учреждений всех видов и ступеней, усилить их возможности своевременно и адекватно реагировать на изменяющиеся требования жизни, включающие в себя проблемы занятости и демографическую обстановку. Сегодняшние специалисты должны владеть необходимыми знаниями, умениями, навыками, понимать сущность и значимость своей профессии, быть способными к саморазвитию и самосовершенствованию, владеть технологиями саморегуляции, быть устойчивыми к стрессогенным факторам среды.

Учитывая все вышеизложенное, в ряде учебных заведений среднего профессионального образования с целью осуществления программы интеграции образования сложилась система непрерывного образования «школа – техникум – вуз».

ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» – на сегодняшний день одно из крупнейших средних специальных сельскохозяйственных учебных заведений. На протяжении 108 лет готовит специалистов различного профиля, которые трудятся в хозяйствах не только Иркутской области, но и в других субъектах Российской Федерации. Среди выпускников техникума много ученых, героев труда, людей заслуженных и почетных.

Педагогический коллектив техникума насчитывает более 60 преподавателей: из них 4 заслуженных учителя Российской Федерации. Все преподаватели имеют высшее специальное и педагогическое образование; более 50% – высшую квалификацию. Многие из них в прошлом выпускники техникума. Около половины преподавательского состава имеют стаж работы в техникуме от 10 до 35 лет. Изю дня в день на уроках теории и практических занятиях они передают студентам знания о сельскохозяйственном производстве.

На сегодняшний день в ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» на очном и заочном отделениях обучается около 2000 человек. Обучение ведется по 8 специальностям:

- Агрономия,
- Экономика и бухгалтерский учет,
- Кинология,
- Ветеринария,
- Коммерция,
- Механизация сельского хозяйства,
- Правоведение,
- Техническая эксплуатация, обслуживание и ремонт электротехнического оборудования.

В течение всего периода существования техникума основной его задачей является подготовка качественных специалистов – не только профессионально-грамотных, но и культурных, умеющих мыслить, поступать по совести. Нашим студентам предоставлена возможность не только учиться, но и реализовать себя как личность, выявить и развить свой творческий потенциал. В большой степени этому способствует воспитательная работа, проводимая педагогическим коллективом техникума.

Значение профессиональной направленности воспитательного процесса очень велико в условиях сегодняшней действительности, когда каждый – сам хозяин своей судьбы, и его собственные личностные качества определяют уровень жизни. В этих обстоятельствах нужно воспитывать личность, обладающую не только конкурентоспособным трудовым ресурсом, но и перспективным трудовым потенциалом. Отношение к выбранной профессии, умение увидеть ее со стороны и себя в ней играют большую роль в становлении студента как профессионала.

Большинство молодых людей в силу своих психофизиологических особенностей могут овладеть определенным спектром профессий. Поэтому одна из важнейших проблем воспитания — выявление и формирование у них ценностных профессионально значимых качеств, что будет являться основой профессионального самосознания личности.

Реформирование общественно-экономической жизни нашего общества, в том числе и в образовании, актуализирует понятие «профессиональное самосознание», являющееся важным компонентом самосознания человека как субъекта деятельности.

Профессиональное самосознание студента необходимо рассматривать в двух аспектах:

- как объективное, динамическое состояние личности, меняющейся с его развитием,
- как одну из важнейших целей профессионального обучения.

Отметим, что без практического обучения студенты не смогут приобрести профессиональные навыки. На базе учебно-производственного хозяйства Иркутского аграрного техникума создано ОАО «Максимовское». Его основное направление – молочно-овощное. Производственные объекты ОАО «Максимовское» являются учебной базой для прохождения практик, которые сопровождают студентов с первых дней и до конца учебы.

Студенты специальности «Механизация сельского хозяйства» работают на почвообрабатывающих, посевных и посадочных машинах, помогают в уборке урожая хозяйствам Иркутского района.

Специальность «Агрономия» в настоящее время приобрела новое направление.

Сегодня, когда появляется большое количество собственников земельных участков, есть острая необходимость в знаниях по планировке и оформлению приусадебных участков, возделыванию на них овощных и плодовых культур.

Наряду с выращиванием овощных и плодовоягодных культур, цветоводством, студенты изучают ландшафтный дизайн. На учебно-производственной базе имеется коллекционный участок, где группа студентов агрономического отделения с опытным преподавателем занимаются исследовательской и опытнической работой.

Выращенные цветы и овощи реализуются через торговую сеть во время прохождения технологической практики студентов специальности «Коммерция». После прохождения практики в предприятиях оптовой и розничной торговой сети выпускникам легче адаптироваться в современной жизни.

«Ветеринария» – профессия смелых и отважных, требующая большой любви к животным, терпимости и внимательности, трудолюбия и высокого профессионализма.

В техникуме успешно функционирует учебная ветеринарная клиника, обслуживающая весь Ленинский район г. Иркутска. В течение дня студенты под руководством опытных преподавателей проводят осмотр, лечение и вакцинацию животных. Оборудована микробиологическая лаборатория и операционная, где оказываются первая неотложная помощь животным и плановые операции. Студенты этой специальности практикуются и закрепляют свои знания и умения в учебно-производственном хозяйстве с. Мамоны, тем самым помогая ветеринарным врачам ОАО «Максимовское».

На территории техникума расположена кинологическая площадка, где студенты специальности «Кинология» проходят практику по дрессировке собак в различных направлениях:

- послушание и общий курс;
- защитно-караульная служба;
- другие.

Сегодня собаки широко используются для охраны жилья и хозяйственных объектов, для поиска и спасения людей, в военном деле, служат помощниками слепым и слабовидящим людям.

Нельзя не сказать о профессии бухгалтера, ведь своевременный и точный учет – это залог успеха работы любой компании. Основной девиз: «Наука, доверие, независимость». Со знаниями, полученными в нашем техникуме, выпускники смело вступают в самостоятельную жизнь.

Право есть величайшая ценность и элемент культуры всего человечества. Право в реальной жизни выступает в виде общеобязательных правил поведения санкционированных государством, за нарушение которых применяются различные меры государственного воздействия. Специальность «Правоведение» готовит выпускников к работе в правоохранительной и правоприменительной деятельности в качестве юриста среднего уровня.

Задача педагогического коллектива: «Качество обучения – основа подготовки конкурентоспособного специалиста». Основные направления работы:

1. Внедрение системы менеджмента качества образования.
2. Разработка и внедрение современных педагогических технологий, в т. ч. модульного обучения.
3. Совершенствование практического обучения студентов.
4. Развитие творческого потенциала студентов.

Для выполнения поставленных задач в техникуме имеются все условия. Постоянно расширяется круг дополнительных образовательных услуг, что дает возможность студентам удовлетворить потребность в получении новых, дополнительных знаний в соответствующих отраслях науки, техники, передовом отечественном опыте, а также расширять круг специальных знаний, получить дополнительную специальность или рабочую профессию.

С этой целью в техникуме создано, на базе заочного отделения, структурное подразделение дополнительного профессионального образования. Круг образовательных услуг весьма широк. Это и курсовое обучение по направлениям: «Диагностика, лечение и профилактика болезней плотоядных»; «1С:Бухгалтерия»; «Кинология»; «Ландшафтный дизайн»; «Углубленное изучение английского языка»; «Пользователь ПК»; «Водитель категории В, С»; «Тракторист-машинист»; «Электросварщик»; «Продавец продовольственных товаров»; «Пчеловод»; консультационные услуги, репетиторство.

Структурное подразделение оказывает образовательные услуги не только студентам техникума, но и другим категориям граждан. Первый год работы структурного подразделения дал положительные результаты.

Для обеспечения учебного процесса постоянно обновляется и расширяется материальная база. В отчетном году оборудованы компьютерный класс и информационный центр. Всего в техникуме для работы преподавателей, студентов и других работников имеется 106 компьютеров.

На учебных занятиях широко используются мультимедийное оборудование, аудио- и видеотехника: имеются обучающие лицензионные программы: «Консультант + », «Гарант», «1С: разного профиля», а также по специальным дисциплинам. Для подготовки специалистов по специальности «Механизация сельского хозяйства» приобретены действующие стенды по устройству автомобиля и электроники, две единицы сельскохозяйствен-

ных машин. Для студентов ветеринарного отделения приобретена лаборатория для проведения общих и биохимических анализов. Преподавателями ветеринарных дисциплин изучены и отработаны методики исследования. При непосредственном участии студентов построена тренировочная кинологическая площадка.

Особое внимание уделялось в текущем учебном году творческой деятельности студентов и преподавателей, что позволило использовать результаты проектной деятельности в учебном процессе; разрабатывать и рекомендовать к практическому применению принципиально новые методики и технологии, используемые в производстве сельскохозяйственной продукции; сотрудничать по данным вопросам с другими учебными заведениями и предприятиями на безвозмездных и хоздоговорных основаниях; создавать качественно новую экспериментальную и учебно-производственную базу.

По данному вопросу разработано и внедрено в учебный процесс Положение о проектной деятельности студентов, которое определяет основные цели, задачи и содержание проектной деятельности студентов и преподавателей в техникуме.

В отчетном учебном году было создано и работало 26 творческих групп, объединяющих 147 студентов. Решались проблемы в разных диапазонах. Это – исследовательские работы по ветеринарии, опытнические работы по агрономии, аналитические работы по экономике, литературе и социальным вопросам. Всего подготовлено 18 творческих работ.

Согласно разработанному положению проведен смотр-конкурс учебно-исследовательской, аналитической, опытно-конструкторской работы студентов и преподавателей. Первый этап смотра-конкурса проведен на отделениях в рамках Недели специалиста, второй – на учебно-практической конференции «Студент и творчество». По итогам смотра-конкурса лучшими работами признаны: «Электронное учебное пособие по дисциплине "Паразитология"», «Изучение сортов овощных культур защищенного грунта и внедрение их в сельскохозяйственное производство», «Изготовление макетных пособий по дисциплине "Хранение и переработка продукции растениеводства"», «Информационная модель первого курса». Проведена выставка творческих работ.

Традиционным стало проведение в техникуме региональной конференции по проблемам ветеринарной медицины домашних животных. В марте 2006 года прошла VI конференция с участием ведущих ветеринарных фирм Москвы, Новосибирска, Франции, Бурятии; Иркутской, Новосибирской, Читинской областей. В ней приняли участие преподаватели ветеринарных дисциплин и студенты 3-4 курсов зооветеринарного отделения техникума.

По материалам конференции среди участников проведен конкурс и определены победители по номинациям: «Лучший сельский доктор», «За безупречное служение профессии», «Надежда ветеринарии», «Лучший студент года», «Лучшая научно-исследовательская работа», «Лучшая работа о результатах использования гомеопатических средств ветеринарии». Среди победителей есть преподаватели и студенты техникума. По итогам конференции выпущен 6-й сборник материалов конференции под названием «Актуальные вопросы ветеринарной медицины».

В марте 2006 г. в техникуме проходил семинар заместителей директоров по воспитательной работе, руководителей физического воспитания и психологов по теме: «Деятельность учебного заведения по формированию здоровьесберегающего образовательного пространства». В семинаре приняли участие представители 15 учебных заведений Сибирского региона и 10 – города Иркутска. Перед слушателями семинара с интересными, содержательными докладами выступили представители Иркутского областного центра профилактики здоровья, Иркутского института повышения квалификации работников образования. Все участники семинара поделились опытом работы по обсуждаемым вопросам:

- «Формирование здорового образа жизни через систему воспитания, студенческого самоуправления»;
- «Валеологический аспект физической культуры»;
- «Создание здоровьесберегающего образовательного пространства, как одно из условий качества образования»;
- «Социально-психологическая защита первокурсника как фактор успешной адаптации в современном социуме»;
- «Роль спортивных объединений, секций, клубов в укреплении здоровья студентов» и др.

В ходе семинара были проведены тренинги, деловые игры, мастер-классы, открытые внеклассные мероприятия, что позволило слушателям семинара пополнить свой профессиональный багаж. В период работы семинара была оформлена выставка методических материалов преподавателей Иркутского аграрного техникума и участников семинара, организована продажа специальной литературы.

ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» также развивает и укрепляет связи по совместной деятельности с различными учебными заведениями. Так, сотрудничество со средней школой с. Максимовщина началось в 2002 году с заключения договора об открытии профильного класса для обучения учащихся 10-11-х классов по специальности «Механизация сельского хозяйства». Разработана 2-годичная программа обучения, в результате освоения которой ученики, успешно сдавшие экзамены, получают рабо-

чую профессию «тракторист-машинист». В 2004 году удостоверение о присвоении рабочей профессии получили 7 чел., в 2005 году – 8 чел.

В 2004-2005 учебном году открыты профильные классы по экономическому и правовому обучению, решен вопрос предпрофильного обучения через элективные курсы по направлениям: «Физика в сельском хозяйстве», «Открой свое дело», «Кинология», «Механизация сельского хозяйства», «Ландшафтный дизайн». В этом сотрудничестве проявляется новая роль профессиональной ориентации как условия для психологической поддержки молодежи, помощи в выявлении профессиональных интересов, склонностей, определения реальных возможностей в освоении той или иной специальности. В 2005 году подобный договор заключен с МОУ «Мамоновская средняя школа» с. Мамоны и МОУ «Образовательная средняя школа п. Новоилимск».

Через систему воспитательных мероприятий, таких как «День открытых дверей», «Посвящение в студенты», «Неделя первокурсника», «Неделя специалиста», военно-спортивные праздники, конкурсы профессионального мастерства, проводимые в техникуме, происходит вовлечение учеников в студенческую жизнь. Многие учащиеся этих школ поступают в техникум или вузы на сельскохозяйственные специальности. Сегодня в техникуме обучается 9 человек из числа учащихся этих школ по различным специальностям.

Сотрудничество с Федеральным государственным образовательным учреждением «Иркутская государственная сельскохозяйственная академия» началось с 2002 года заключением договора на непрерывную подготовку студентов по специальностям:

- 0601 «Экономика, бухгалтерский учет и контроль» с квалификацией «бухгалтер»;
- 3102 «Агрономия» с квалификацией «агроном»;
- 3106 «Механизация сельского хозяйства» с квалификацией «техник»;
- 3103 «Зоотехния» с квалификацией «зоотехник»;
- 3104 «Ветеринария» с квалификацией «ветеринарный фельдшер».

Подготовка производится в соответствии с государственными образовательными стандартами РФ и Законом об образовании РФ.

Учебные планы и программы для подготовки специалистов, направляемых техникумом в академию, сроки их выполнения ежегодно согласуются сторонами. При подготовке специалистов по указанным специальностям на 4-м курсе и курсе коррекции по учебному плану академии для 1-2-х курсов используются формы текущего рубежного контроля знаний, принятые в академии по соответствующим предметам. Ежегодно согласовывается состав преподавателей, привлекаемых для проведения занятий по дисциплинам 1-2-го курса вуза.

Для проведения занятий, зачетов и экзаменов привлекаются преподаватели, ведущие соответствующие дисциплины в академии. Все расходы, связанные с финансированием обучения студентов на курсе коррекции, несут обучающиеся.

Академия принимает выпускников техникума на бюджетной основе при наличии вакантных мест. Сверх вакантных мест выпускники техникума принимаются по указанным специальностям с полной компенсацией расходов за обучение.

Так, в 2001-2002 учебном году были зачислены в академию выпускники техникума по специальностям:

3103 «Зоотехния» – 16 человек на бюджетной основе;

3104 «Ветеринария» – 10 человек (2 на бюджетной основе, остальные с полным возмещением затрат на обучение);

3102 «Агрономия» – 10 человек на бюджетной основе;

0601 «Экономика, бухгалтерский учет» – 6 человек с полным возмещением затрат на обучение.

В 2002-2003 учебном году:

3103 «Зоотехния» – 9 человек на бюджетной основе;

3104 «Ветеринария» – 10 человек, из них 3 на бюджетной основе;

3102 «Агрономия» – 9 человек на бюджетной основе;

0601 «Экономика, бухгалтерский учет» – 8 человек, из них 1 на бюджетной основе.

В 2003-2004 учебном году по специальностям:

3102 «Агрономия» – 9 человек на бюджетной основе;

3106 «Механизация сельского хозяйства» – 3 человека на бюджетной основе;

3103 «Зоотехния» – 6 человек на бюджетной основе;

3104 «Ветеринария» – 5 человек, из них 2 на бюджетной основе.

В 2004-2005 учебном году :

3103 «Зоотехния» – 5 человек на бюджетной основе;

3103 «Ветеринария» – 12 человек, из них 5 на бюджетной основе;

3102 «Агрономия» – 9 человек на бюджетной основе;

3106 «Механизация сельского хозяйства» – 18 человек, из них 12 на бюджетной основе;

0601 «Экономика, бухгалтерский учет» – 3 человека, из них 1 на бюджетной основе.

В 2005 году уже есть первые выпускники академии, которые не изменили избранной профессии, закончили академию с красным дипломом и получили рекомендацию для продолжения обучения в аспирантуре.

В 2005-2006 учебном году:

3103 «Зоотехния» – 13 человек на бюджетной основе;

3103 «Ветеринария» – 16 человек, из них 7 на бюджетной основе;

3102 «Агрономия» – 11 человек на бюджетной основе;

3106 «Механизация сельского хозяйства» – 15 человек на бюджетной основе;

0601 «Экономика, бухгалтерский учет» – 16 человек на бюджетной основе.

Структурно-функциональную схему непрерывного обучения «Техникум – вуз» можно представить следующим образом (рис. 1).

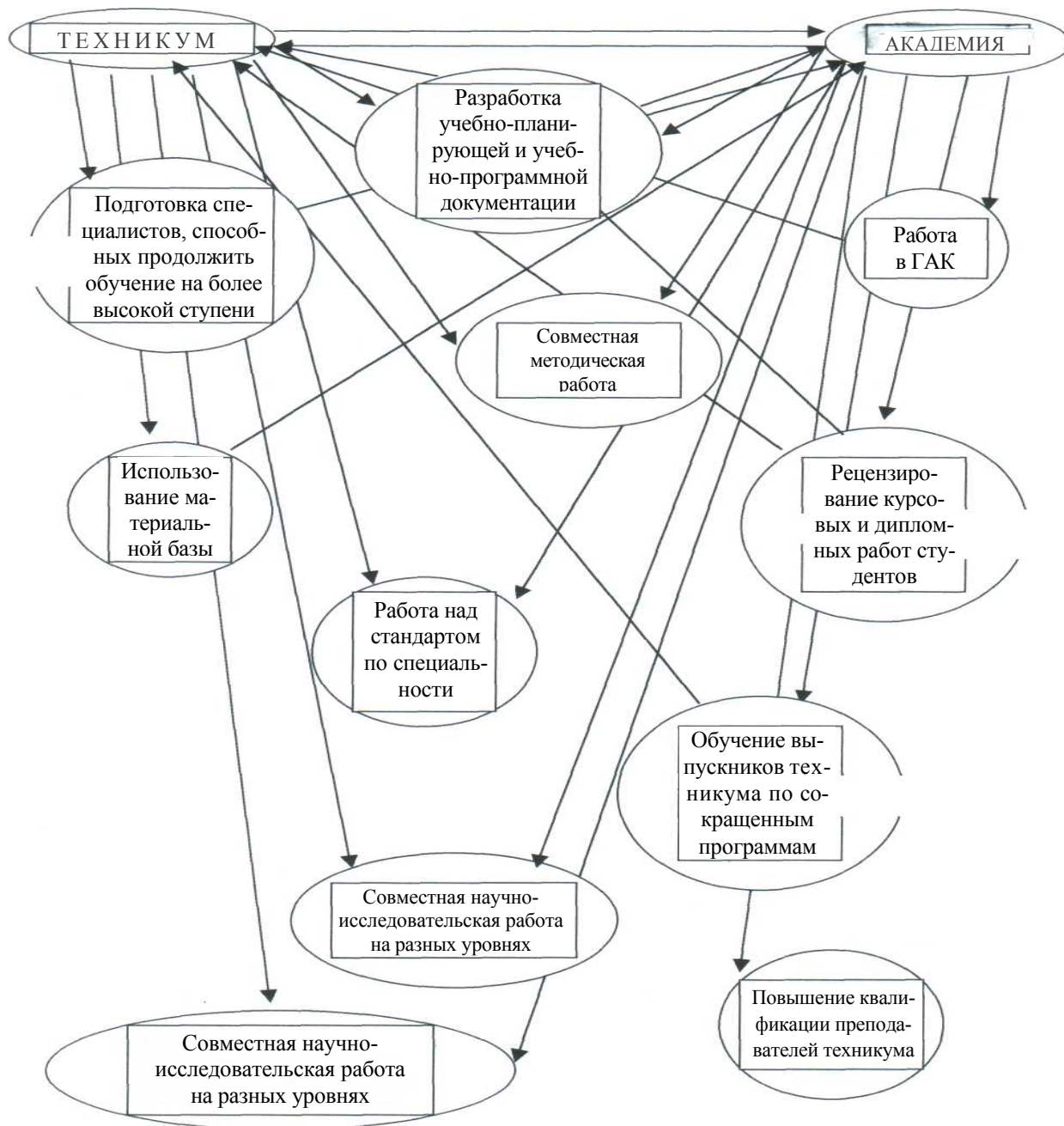


Рис. 1

РАБОТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

Ф. П. Федорко

Начальник Управления ФГСЗН по Республике Адыгея, г. Майкоп,
zanad@radnet.ru

Л. И. Задорожная

Профессор Майкопского государственного технологического университета,
г. Майкоп

Наиболее остро на современном рынке труда стоит проблема невос-
требованности молодого кадрового потенциала. В числе официально заре-
гистрированных безработных в Республике Адыгея 27,4% составляют мо-
лодые люди в возрасте 16-29 лет – самая уязвимая категория на рынке тру-
да. В последнее время наметилась тенденция увеличения числа выпускни-
ков учебных заведений, нуждающихся в трудоустройстве. Динамика безра-
ботицы среди выпускников высших, средних и начальных образовательных
учреждений Республики Адыгея представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Количество выпускников высших, средних и начальных образовательных учреждений Республики Адыгея, зарегистрированных в республиканской службе занятости населения в качестве безработных граждан за 1993-2005 гг. (чел.)

Особенности молодежной занятости обусловлены рядом объективно существующих обстоятельств:

- отсев подростков из общеобразовательных школ по причине неуспеваемости, приводящий к увеличению числа неквалифицированных работников;

- слабая профессиональная ориентация молодежи, приводящая к неадекватной оценке собственных интересов и возможностей, к случайному выбору профессии и, как следствие, последующим сложностям при трудоустройстве;

- падение престижа рабочих профессий среди молодежи;

- применение коммерческих принципов в деятельности многих учебных заведений, что затрудняет получение образования для определенной части молодежи;

- отсутствие системы централизованного распределения выпускников учебных заведений, в связи с чем большинство из них не в состоянии найти применение своим силам;

- отсутствие опыта работы.

Пути решения проблемы занятости молодежи:

- организация временного трудоустройства молодежи с целью получения практических навыков работы (с привлечением различных источников финансирования);

- увеличение видов общественных и временных работ для молодежи, соответствующих ее интеллектуальному и образовательному уровню;

- организация и проведение «Ярмарок вакансий и учебных мест для молодежи», «Дней открытых дверей» и др.;

- реализация специальной программы «Профессиональная адаптация выпускников»;

- проведение политики повышения престижа рабочих профессий;

- увеличение объема профориентационных услуг для молодежи и повышение их качества;

- оказание содействия молодежи в приобретении новых профессий, переподготовке, повышении квалификации с учетом ситуации, складывающейся на рынке труда.

Система профессиональной ориентации стала неотъемлемой частью государственной политики занятости, поскольку в современных условиях очень важны быстрое реагирование на потребности рынка труда и индивидуальный подход к каждому безработному. Хорошая профессиональная ориентация, высокий уровень подготовки работников по востребованным рынкам специальностям – гарантия занятости, защита от безработицы, возможность вторичной занятости. Медленная адаптация системы профессиональной ориентации и системы профессионального образования и перепод-

готовки кадров к условиям рынка может превратиться в серьезное препятствие для экономического роста, снижения безработицы и повышения качества рабочей силы. Необходимо увязать систему профессиональной ориентации с социально-экономическими изменениями в регионе, а также реальными потребностями различных организаций в кадрах.

Согласно результатам исследования «Анализ динамики и перспектив состояния рынка труда Республики Адыгея», проведенного ДФГСЗН по Республике Адыгея, в ближайшие пять лет спрос на квалифицированную рабочую силу увеличится практически по всем профессиональным группам. Структура спроса изменится в сторону преобладания высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, что актуализирует проблему достижения соответствия спроса и предложения на рынке образовательных услуг. Так, в первом полугодии 2006 года предложения работодателей формировались в основном по рабочим профессиям и на их долю пришлось 83,3% вакансий.

По оценке экспертов, вырастет потребность в инженерно-технических специалистах со знанием маркетинга, принципов управления персоналом, анализа хозяйственной деятельности.

Широкое распространение информационных систем и компьютерных технологий обеспечит стабильный спрос на специалистов в этой области.

Рыночная экономика предполагает интенсивное развитие сферы обслуживания, что предопределяет спрос на специалистов данной области, способных оказывать качественные услуги в широком ассортименте.

Фирмы, производящие товары народного потребления, были и останутся стабильными работодателями, поскольку эта сфера является одной из самых динамично развивающихся. Предприятиям будут необходимы высококвалифицированные, мобильные, легко адаптирующиеся к любой ситуации менеджеры по продажам, специалисты по рекламе, мерчендайзеры, торговые представители, а также технологи и инженеры.

Пользуются спросом и расширяют возможности трудоустройства интегрированные профессии: бухгалтер-кассир, облицовщик-плиточник, бухгалтер-ревизор, официант-бармен, секретарь-референт, секретарь-делопроизводитель, тракторист-машинист, продавец-кассир.

Выбор профессии в значительной степени определяет будущую карьеру, стиль и образ жизни. Особого внимания требуют учащиеся выпускных классов школ, гимназий и лицеев.

Как показывает анализ данных за последние тринадцать лет, остается высокой доля выпускников общеобразовательных школ, обратившихся в службу занятости. На рисунке 2 приведена динамика числа выпускников, обратившихся в органы службы занятости за последние 13 лет. Их число увеличилось в 8 раз.

Большинство выпускников 9-11-х классов общеобразовательных школ выходит на рынок труда, не имея профессиональных знаний, что практически лишает их шансов на трудоустройство. Кроме того, слабая информированность о состоянии и перспективах развития рынка труда приводит к неадекватному выбору школьниками будущих профессий.

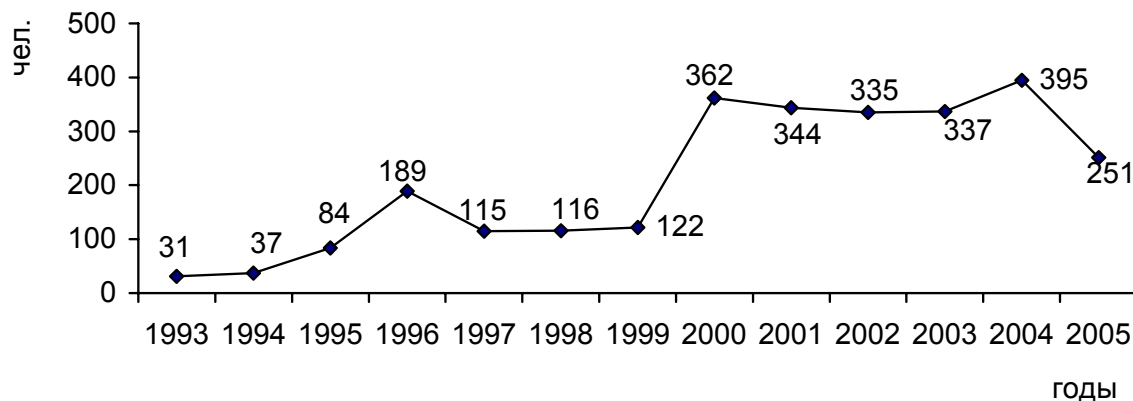


Рис. 2. Количество выпускников средних школ, зарегистрированных в службе занятости населения по Республике Адыгея в качестве безработных граждан за 1993-2005 гг.

Важным направлением профориентационной работы является воздействие на жизненные планы школьников старших классов. Майкопским государственным технологическим университетом с 2005 г. проводится ежегодный мониторинг для оценки жизненных планов учащихся выпускных классов общеобразовательных школ. Его основными задачами являются:

- исследование альтернатив деятельности после окончания школы;
- определение мотивов учащихся при выборе образовательных услуг в профессиональной системе образования;
- выявление ожиданий от получения соответствующего образования;
- оценка степени владения абитуриентами информацией о профессиональных учебных заведениях.

В феврале – марте каждого года проводится опрос методом анкетирования, в котором принимают участие порядка 500 респондентов – выпускников средних общеобразовательных школ Республики Адыгея.

Результаты исследования показали:

1. Основная масса опрошенных школьников – 80% к моменту проведения исследования уже твердо определились в выборе будущей профессии и учебного заведения, куда планируют поступать. Таким образом, профориентационную работу следует проводить в 10-х, начале 11-х классов, когда еще можно оказать влияние на жизненные планы школьников, ориентируя их в мире профессий и состоянии рынка труда (рис. 3).

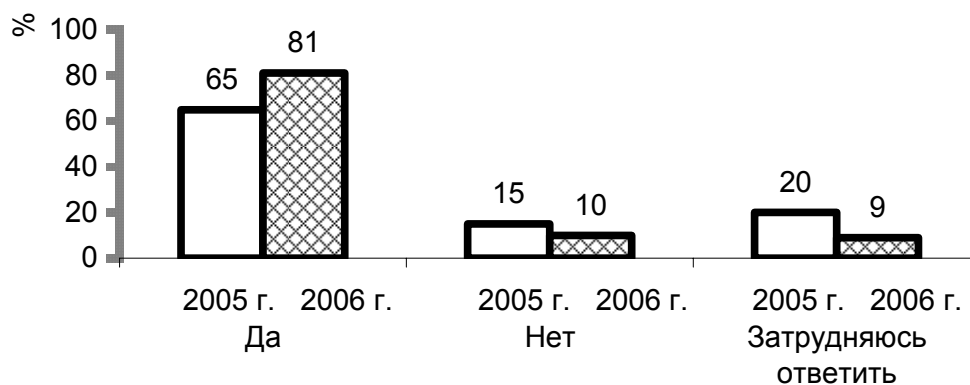


Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Определились ли Вы с выбором будущей профессии?», % от числа опрошенных

2. Инициаторами выбора будущих профессий являются сами школьники (53%) и их родители (46%) (рис. 4). Это означает, что профориентационная работа должна быть нацелена не только на выпускников, но и на их родителей с соответствующим дифференцированным подходом на уровне аргументов и выбора средств распространения информации о текущем и перспективном состоянии рынка труда.

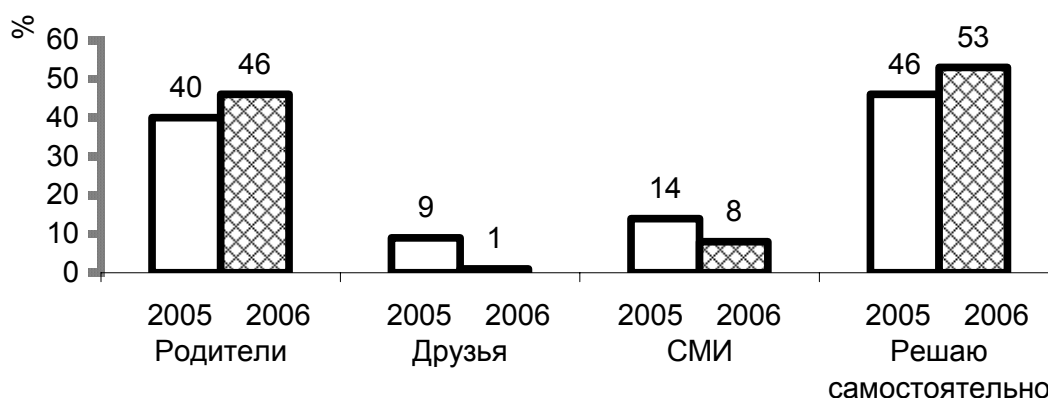


Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос «Кто оказывает наибольшее влияние на выбор Вами будущей профессии?», % от числа опрошенных

3. В 2005 г. 70% выпускников общеобразовательных школ собираются поступать в высшие учебные заведения, в 2006 г. – 76% (рис. 5). Важнейшей задачей профориентационной работы является ориентация учащихся старших классов в ситуации на рынке труда и его составляющей – рынке образовательных услуг – с целью выбора и получения конкурентоспособной профессии. Как нам представляется, целенаправленная профессиональная работа с выпускниками школ позволит снизить спрос на образователь-

ные услуги высших и средних профессиональных учебных заведений за счет перехода молодежи в группы занятых и ищущих работу.

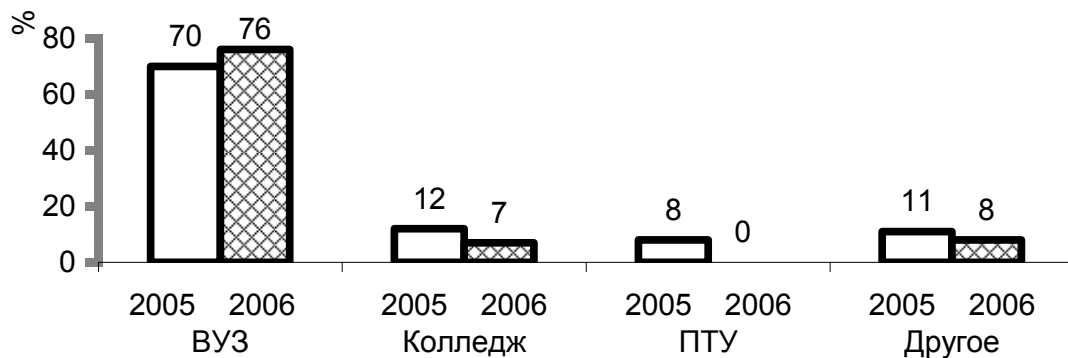


Рис. 5. Распределение ответов респондентов на вопрос «В учебное заведение какой степени Вы будете поступать?», % от числа опрошенных.

4. В течение двух последних лет наиболее приоритетными мотивами получения высшего образования являются: шанс получить хорошую работу (43% от числа опрошенных), приемлемый доход (30%), положение в обществе (23%) (рис. 6). В то же время на вопрос «Чем Вы руководствуетесь при выборе вуза?» 33% опрошенных ответили: «Доступностью поступления в вуз». В ходе профориентационной работы следует обращать внимание выпускников на тот факт, что доступность поступления отнюдь не гарантирует того, к чему он стремится, а именно: шанс получить хорошую работу, приемлемый доход, положение в обществе и т. д.

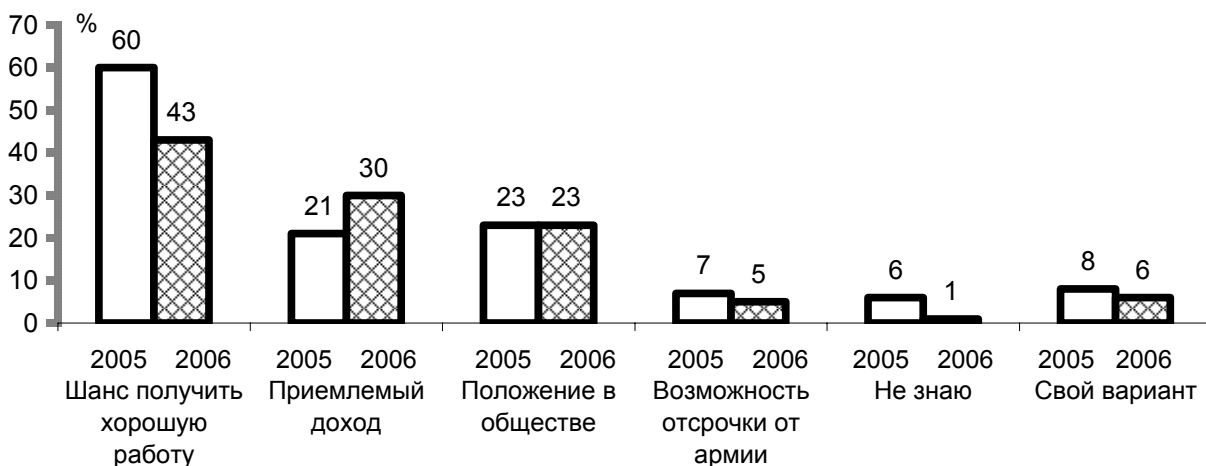


Рис. 6. Распределение ответов респондентов на вопрос «Что, по Вашему мнению, дает получение высшего образования?», % от числа опрошенных

5. Как положительную тенденцию следует отметить рост интереса школьников к специальностям технического характера с 16% от числа опрошенных в 2005 году до 23% в 2006 году. Чрезмерный интерес в предыдущие годы к экономическим и юридическим специальностям привел к избытку специалистов данного профиля.

Таким образом, анализируя ситуацию на рынке труда и оценивая жизненные планы школьников, необходимо отметить, что намерения выпускников школ должны быть в большей, чем в настоящее время, степени ориентированы на получение специальностей, востребованных как в ближайшей, так и в долгосрочной перспективе.

В формировании профессиональных предпочтений учащихся школ важнейшая роль отведена работникам службы занятости.

Психологами-профконсультантами органов службы занятости разрабатываются специальные программы, которые предусматривают меры по профессиональной ориентации молодежи в образовательных учреждениях разных типов. Профориентационные услуги носят как индивидуальный, так и групповой характер.

В целях повышения эффективности профессиональной ориентации и профессионального обучения УФГСЗН по Республике Адыгея учредило ряд структур, проводя активную политику содействия занятости населения. Основными звеньями этой системы стали: ежемесячная информационно-аналитическая газета «Человек и работа», центры профориентации и психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения, учебные центры. Каждая из этих структур выполняет свою функциональную задачу, а совместная их деятельность позволяет выстроить цепочку: информирование – профориентация – профобучение. Конечная цель – решение проблемы трудоустройства.

Ежегодно во всех городах и районах республики проходят ярмарки вакансий рабочих и учебных мест, в которых принимают традиционно активное участие выпускники образовательных учреждений. Одной из важнейших задач является оказание профориентационных услуг. Здесь работают психологи, юристы, проводится анкетирование выпускников с целью выявления проблем молодежи и составления социально-психологического портрета выпускника. Если в 2002 году городскими районными Центрами занятости было проведено 37 мини-ярмарок вакансий рабочих и учебных мест, то в первом полугодии 2006 года – уже 46.

В то же время в рамках профориентационной работы следует искать новые активные методы воздействия на формирование жизненных планов школьников, действовать совместно с педагогами, привлекать на

свою сторону родителей, использовать возможности информационной деятельности: выпускать рекламные ролики, привлекать средства массовой информации, создавать информационные стенды в школах, проводить в них Дни работодателей.

Программными мероприятиями, проводимыми со школьниками – учащимися выпускных классов, по нашему мнению, должны стать:

- выявление профессиональных планов старшеклассников;
- проведение методических семинаров, профориентационных лекций с классными руководителями и школьными психологами по профориентационным курсам;
- профинформационные лекции, занятия со школьниками;
- профориентационные курсы по адаптации к современным условиям рынка труда;
- функционирование молодежных бирж труда;
- временная (сезонная) занятость школьников.

С трудностями в поисках рабочего места в первую очередь сталкивается молодежь, заканчивающая профессиональные учебные заведения. Стабильно растет как общий удельный вес всех выпускников профессиональных учебных заведений в общем количестве безработных, обратившихся в службу занятости, так и выпускников высшего, среднего и начального профессионального образования (рис. 7). Важным направлением профориентационной деятельности является совершенствование системы информирования студентов – выпускников учреждений профессионального образования. Для этого службой занятости республики в учреждениях высшего образования созданы постоянно действующие консультационные пункты по вопросам содействия трудоустройству студентов и выпускников на временные и постоянные рабочие места. Подобные пункты на постоянной или временной основе необходимо создавать в колледжах и ПТУ.

По нашему мнению, важно понимание работодателями необходимости проведения профориентационной работы с учащимися профессионально-технических училищ, студентами средних специальных и высших учебных заведений. Это позволит будущему выпускнику вуза, колледжа, ПТУ уже в начале своего обучения ориентироваться на определенное рабочее место. Прохождение производственной, преддипломной практик на месте будущей работы, выполнение курсовых и дипломных проектов на соответствующих материалах позволит выпускнику заранее адаптироваться к нормам и правилам производства, в том числе и усвоить соответствующие ценности корпоративной культуры организации. Конечно,

это потребует соответствующей координации усилий между предприятиями и учебными заведениями.

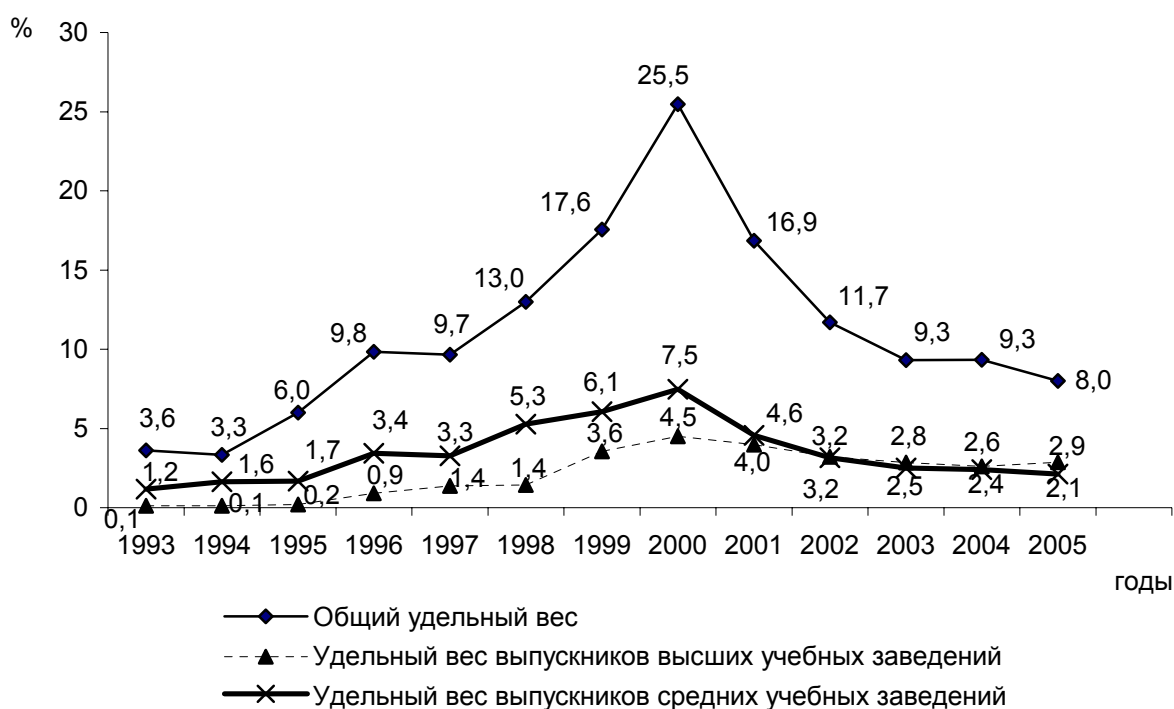


Рис. 7. Динамика удельного веса выпускников профессиональной системы образования в общем количестве зарегистрированных безработных за период с 1993-2005 гг.

Программа «Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые» разработана в целях решения проблемы безработицы среди молодежи путем содействия трудоустройству на временные рабочие места для приобретения профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих повысить конкурентоспособность молодежи на рынке труда.

Минусами этой программы являются возрастные ограничения и отсутствие возможности привлекать к участию в ней выпускников высших учебных заведений.

Основными программными мероприятиями со студентами последних курсов вузов и ссузов должны стать:

- сбор статистических данных о количестве выпускников по различным специальностям, особое внимание уделяется неперспективным в плане трудоустройства профессиям;

- организация дней открытых дверей на предприятиях;
- работа молодежных бирж труда;
- проведение дней интенсивного консультирования для молодежи;
- информирование об услугах, оказываемых безработным гражданам службой занятости.

Важным направлением повышения эффективности формирования, распределения и использования человеческих ресурсов в республике должно стать создание единой системы планирования и реализации мер по профессиональной ориентации населения, включая выпускников общеобразовательных и профессиональных учебных заведений. Важно повысить слаженность взаимодействия по этим направлениям службы занятости с органами управления и учреждениями образования, здравоохранения, социальной защиты населения, внутренних дел, военными комиссариатами, комитетами по делам молодежи. Для проведения единой политики и координации работы всех заинтересованных структур необходимо создать республиканскую межведомственную комиссию по профессиональной ориентации населения. Важно повышать статус профориентационной работы в школе, рассматривая ее как составную часть регионального компонента образования.

Список литературы

1. Лукин В. И. Единство образовательной и кадровой политики – путь снижения структурной безработицы / В. И. Лукин // Человек и труд. 2003. № 10.
2. Иванова В. Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В. Н. Иванова, Т. И. Безденежных. М.: Финансы и статистика, 2002.
3. Блинова Т. В. Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах / Т. В. Блинова, В. А. Русановский. М.: РПЭИ, 2002.

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ОДИН ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ ОПТИМИЗАЦИИ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РАБОЧИХ МЕСТ И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕГИОНЕ

Е. Е. Фролова

Ведущий специалист Управления Федеральной государственной службы
занятости населения по Республике Карелия, г. Петрозаводск,
depzan@onego.ru

Исследование трудовой сферы Республики Карелия в разрезе ее муниципальных образований позволяет сделать вывод об их существенной дифференциации не только по уровню безработицы и составу безработных граждан, но и условиям обеспечения занятости.

Рынок труда более динамичен или, наоборот, приобретает застойный характер в зависимости от территориальных показателей социально-экономического развития.

Диспропорции в размещении производительных сил отражаются на структуре регионального спроса на рабочую силу. Объемы кадровой потребности территории напрямую зависят от числа субъектов спроса на труд. Чем больше предприятий-работодателей в районе, тем больше свободных рабочих мест. В рейтинге социально-экономического развития муниципальных образований республики г. Петрозаводск занимает лидирующие позиции. На его долю приходится около 40% республиканской потребности в кадрах. И с каждым годом объемы регистрируемого спроса на рабочую силу в Петрозаводске (а значит, и в республике) увеличиваются, что создает впечатление благоприятной конъюнктуры официального рынка труда столицы Карелии, но имеет мало общего с экономически обусловленным спросом и динамично развивающимся сектором трудовых отношений.

Дело в том, что около 20% вакансий в банке данных службы занятости населения повторные. Непривлекательные для претендентов, а потому не замещаемые или замещаемые на короткий срок, заявки поступают, в основном, от одних и тех же работодателей. Кадровый состав предприятий-монополистов (в черной и цветной металлургии, электроэнергетике, целлюлозно-бумажной промышленности, на железнодорожном транспорте) стабилен. Они имеют свои внутренние рынки труда и не участвуют в движении рабочей силы извне. Крупные и средние предприятия, где сосредоточено 2/3 всех занятых в экономике, принимают ощутимо мало работников. Реальное изменение спроса на труд может происходить за счет малых предприятий, однако их влияние на формирование рынка труда крайне незначительно из-за малого количества и характера отраслевой структуры. Кроме

того, отношения в данном секторе экономики носят во многом неформальный характер.

В итоге рабочая сила курсирует между давно существующими и в целом малоэффективными рабочими местами, воспроизводя тем самым сложившуюся структуру занятости.

Рост вакантных рабочих мест обусловлен хаотическим перемещением работников с предприятия на предприятие. Частота увольнений по собственному желанию поддерживает краткосрочные объемы спроса и предложения. Значительный взаимный “перелив” рабочей силы между предприятиями города может создать иллюзию легкого трудоустройства у наемных работников. Однако высокие количественные показатели регистрируемого спроса на труд не могут компенсировать низкое качество предлагаемых рабочих мест. Поэтому несмотря на то, что общая ситуация на рынке труда в последние годы имеет позитивные тенденции, обоснованные положительной динамикой роста основных макроэкономических показателей, не всегда изменения этих показателей сопровождаются адекватным спросом на привлечение незанятого населения и сокращение числа безработных.

Застойный характер процесса формирования рынка труда может быть также обусловлен предложением, скомплектованным за счет занятых неполный рабочий день, находящихся в административных отпусках и занятых, но неудовлетворенных работой, предпочитающих предлагать свою рабочую силу, не прерывая трудовых отношений. Такая ситуация наиболее характерна для периферийных рынков труда, где работники просто не имеют возможности выбора более достойного места приложения своего труда.

Возвращаясь к вопросу о территориальных различиях рынков труда субъектов республики, необходимо отметить, что они (различия) накладывают определенный отпечаток на профессионально-квалификационную структуру спроса и предложения местной рабочей силы. Повсеместная проблема сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов дифференцирована по территориям.

В целом по республике сохраняется высокой долей потребности в рабочих кадрах. В 2005 году в 67,4% случаев предприятия республики нуждались в рабочих разного уровня квалификации. Данная тенденция применима ко всем муниципальным образованиям, в которых спрос на рабочие профессии составил большую половину всей кадровой потребности. В 11 из 18 территориальных субъектов региона потребность в рабочих кадрах превысила среднереспубликанский показатель, причем наиболее значительно – в Муезерском районе (82,4%). В Лахденпохском районе доля рабочих вакансий была наименьшей (53,9%).

Различались качественные характеристики спроса на рабочие руки. Более половины вакансий Калевальского, Муезерского, Лоухского, Олонецко-

го, Беломорского и Сегежского районов содержали требования неквалифицированного труда. Ниже среднереспубликанского уровня (37,7%) была доля потребности в неквалифицированных рабочих в общих объемах спроса в Медвежьегорском, Кондопожском, Лахденпохском районах и г. Петрозаводске.

Рабочие высокого уровня квалификации более всего были востребованы в г. Петрозаводске, Кондопожском и Сегежском районах. Значительно ниже республиканского (18,5%) был удельный вес вакантных мест для квалифицированных рабочих в структуре спроса Лоухского, Пудожского, Калевальского и Олонецкого районов.

Картина предложения со стороны незанятых граждан выглядела следующим образом. В целом по республике в составе безработных преобладали представители рабочего класса (54,1%), по уровню квалификации распределившиеся следующим образом: 25,0% – неквалифицированные рабочие, 15,9% – высококвалифицированные рабочие, 13,1% – рабочие среднего уровня квалификации.

В территориальном разрезе удельный вес рабочих разного уровня квалификации колебался от 37,7% в г. Петрозаводске до 62,1% в Кондопожском районе. Ниже среднереспубликанской (54,1%) была доля рабочих в составе безработных Пряжинского, Суоярвского, Олонецкого, Лахденпохского, Прионежского районов, городов Костомукша и Петрозаводск.

Степень профессиональной подготовленности рабочего класса варьировала в зависимости от места регистрации безработных. Более квалифицированные рабочие кадры значились на учете в центрах занятости Кондопожского, Беломорского, Кемского, Питкярантского, Сегежского, Сортавальского районов и г. Костомукша.

Как видно, степень ориентации того или иного района на промышленную или сельскохозяйственную деятельность не сыграла существенной роли при формировании структуры спроса и предложения рабочих кадров. Видимо, главенствующая роль здесь принадлежала уровню социально-экономического развития территорий. Высокая степень востребованности квалифицированных рабочих рук в одних районах могла быть обусловлена оживлением экономической ситуации, а в других – низким общим уровнем подготовленности местной рабочей силы, обусловившем дефицит квалификации.

С другой стороны, высокая доля квалифицированных рабочих в составе безработных граждан в разных муниципальных образованиях могла свидетельствовать о невостребованности рабочего профессионализма в связи с неблагоприятной экономической ситуацией или, наоборот, о более высоком общем уровне подготовленности трудовых ресурсов, отразившемся и на составе временно незанятой рабочей силы.

Таким образом, соотношение спроса и предложения в профессиональной группе рабочих было неодинаковым в зависимости от территориального фактора. При том, что потребность в рабочих кадрах в целом по республике была высокой, лишь в 6 территориальных субъектах (Олонецкий, Лахденпохский, Сортавальский, Суоярвский районы, г. Петрозаводск, г. Костомукша) напряженность (количество безработных на одну вакансию) не превышала республиканский показатель (0,9 чел./вак). В этих муниципальных образованиях, где показатель напряженности варьировал от 0,3 чел./вак. в г. Петрозаводске до 0,6 чел./вак. в г. Костомукша, ощущалась нехватка рабочих рук. Наиболее трудоизбыточными были Пудожский, Беломорский, Калевальский, Кондопожский и Муезерский районы. В Пудоже, где нагрузка на одну рабочую вакансию составляла 3,2 чел., квалификация многих рабочих осталась не востребовавшей.

Второй по емкости в структуре республиканского спроса на рабочую силу была укрупненная профессиональная группа служащих, специалистов и руководителей разного уровня. Доля потребности в подобных специалистах колебалась в пределах от 8,4% в Питкярантском районе до 18,0% в г. Петрозаводске. Среднереспубликанский показатель (13,9%) был превышен также в Лахденпохском и Сортавальском районах.

Предложение со стороны служащих, специалистов и руководителей было более чем достаточным в г. Петрозаводске, где они составили 37,2% всех безработных граждан. Также выше среднереспубликанского (17,1%) был удельный вес «белых воротничков» в Лахденпохском, Суоярвском, Сортавальском, Прионежском районах и г. Костомукша. Напряженность по данной профессиональной группе оказалась наиболее высокой в Прионежском (3,7 чел./вак.), Беломорском и Калевальском (3,1 чел./вак.) районах, где практически отсутствовали вакансии для «кадровой элиты». Наоборот, Лахденпохский и Сортавальский районы можно отнести к трудонедостаточным территориям по профессиональной группе служащих, специалистов и руководителей. Здесь нагрузка на одно рабочее место составила 0,8 и 0,7 чел./вак. соответственно. В остальных муниципальных образованиях соотношение спроса и предложения по данной профессиональной группе колебалось в пределах от 1,1 чел./вак. в Суоярвском до 2,7 чел./вак. в Кондопожском районе.

Высокий уровень спроса на работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности был зарегистрирован в Кемском районе (19,5%), г. Петрозаводске (16,8%), г. Костомукша (15,8%), Кондопожском районе (14,5%). Здесь доля потребности в подобных специалистах превышала среднереспубликанский показатель (12,2%).

В составе безработных граждан удельный вес работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства и торговли варьировал от

7,8% в Лоухском районе до 16,5% в г. Петрозаводске. Наиболее диспропорционален был рынок труда работников данной профессиональной группы в Муезерском, Пудожском, Пряжинском и Прионежском районах. Здесь нагрузка работников на одно вакантное место составила 7,5 чел./вак., 6,8 чел./вак., 4,9 чел./вак. и 4,5 чел./вак. соответственно.

В профессиональной группе квалифицированных работников сельского и лесного хозяйств предложение превышало спрос в 10 муниципальных образованиях, наиболее значительно – в Беломорском (16,1 чел./вак.), Сегежском (11,4 чел./вак.), Муезерском (7,5 чел./вак.), Калевальском (7,2 чел./вак.) и Лоухском (4,5 чел./вак.) районах. В целом напряженность на республиканском рынке труда работников лесного и сельского хозяйства составила 1,2 чел./вак. Минимален был соответствующий спрос в Сегежском (0,3%), Беломорском (1,1%) и Кемском (1,4%) районах. В Пудожском, Лахденпохском, Прионежском, Пряжинском, Питкярантском, Медвежьегорском районах доля востребованности работников сельского и лесного хозяйства была значительно выше среднереспубликанской (6,5%), начиная с 14,4% в Медвежьегорском и заканчивая 23,9% в Пудожском районе.

Удельный вес квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства в составе безработных граждан был наименьшим в г. Петрозаводске (1,1%), г. Костомукша (1,3%) и Сегежском районе (2,1%), наибольшим – в Пряжинском, (14,7%), Олонецком (13,6%) и Пудожском (13,4%) районах.

Анализ ситуации на рынках труда субъектов республики подтвердил их неоднородность. Существующие различия по квалификационно-профессиональным параметрам спроса и предложения рабочей силы актуализируют проблему дифференцированного дисбаланса рабочих мест и трудовых ресурсов в муниципальных образованиях республики. Но пока трудовые сферы территорий региона остаются каждая наедине со своими проблемами.

Локальные рынки труда республики статичны, замкнуты в пределах своих границ. Процесс их формирования можно охарактеризовать как «бег на месте».

Такая ситуация служит тормозом для экономического развития республики и ее территорий, приводит к неэффективному использованию трудового потенциала, дисквалификации персонала, ущемлению права на труд, социальной напряженности, диспропорциям в соотношении спроса и предложения рабочей силы.

Наиболее экономически выгодной формой достижения сбалансированности локальных и республиканского рынков труда может стать территориальная мобильность рабочей силы.

В настоящее время застойный процесс формирования рынка труда, медленная перестройка трудового менталитета сдерживают переход к эффективной занятости и трудовой мобильности.

То обстоятельство, что наиболее высокой трудовой мобильностью обладает население в трудоспособном возрасте, особенно молодежь в возрасте 16-29 лет, послужило плохую службу территориям с неэффективной экономикой и слабо развитой социальной сферой. Происходит значительный отток наиболее качественной составляющей трудового потенциала республики в другие динамично развивающиеся, инвестиционно привлекательные регионы, а также в мегаполисы (Москва, Санкт-Петербург) и за границу (Финляндия).

Необходимо переориентировать рабочую силу на движение внутри региона. Это способствовало бы эффективному перераспределению трудовых ресурсов, прекращению оттока молодежи из региона, возрождению территорий.

Но пока экономические условия для внутритерриториальной миграции в республике далеки от совершенства. Ограничением в этом случае служит разнородность субъектов республики по социально-экономическим, экологическим, демографическим, криминогенным параметрам, по уровню инфраструктурной освоенности.

Помимо столицы республики и немногих других значимых промышленных субъектов (Костомукша, Кондопога, Сегежа), остальные территориальные образования Карелии остаются экономически малопривлекательными для трудовых мигрантов.

Несмотря на то, что в некоторых районах наметилась положительная тенденция экономического роста (Кемский, Пудожский, Муезерский, Прионежский, Медвежьегорский), неразвитость социальной сферы служит тормозом для привлечения специалистов извне.

В наиболее невыгодном положении находится карельское село, среди основных проблем которого:

- неразвитость рыночной инфраструктуры, препятствующая нормальной связи между производителем и потребителем, ограничивающая возможности сбыта;
- инвестиционная непривлекательность, отсутствие эффективного собственника;
- неразвитость социальной инфраструктуры, отсутствие жилищных условий;
- проблема сохранения и наращивания генофонда;
- отсутствие рационального государственного протекционизма
- другие.

Необходимо принимать меры для привлечения специалистов и, в первую очередь, молодежи на село, используя систему льгот (предоставление кредитов на жилье, содействие предпринимательству путем льготного налогообложения, выдачи субсидий на организацию собственного дела). Сти-

мулирование процесса переселения граждан для работы в сельской местности решает не только проблемы занятости и обеспечения кадрами сельской экономики, но и более масштабную задачу – возрождение села. Ситуация может измениться к лучшему в связи с проводимой реформой системы оплаты труда врачей и учителей.

Со своей стороны, службой занятости населения сформулирован комплекс мер, содействующих межтерриториальному переселению граждан, в том числе с целью трудоустройства в сельской местности. Пакет льгот для переселенцев включает в себя компенсацию стоимости проезда к месту работы, провоза багажа и оплату временного жилья. Подобную систему еще предстоит совершенствовать, в частности, недостаточно продумана схема обеспечения переезда и проживания семей переселенцев. Однако для многих длительно неработающих граждан, профессиональные умения которых не востребованы по месту жительства, переселение может стать шансом улучшить материальное положение, повысить свой социальный статус, вернуться в строй работающих и зарабатывающих людей.

В республиканской службе занятости населения создан и поддерживается межтерриториальный банк вакансий, содержащий данные о возможностях трудоустройства внутри республики и за ее пределами.

Регулировать внутриреспубликанские трудовые миграционные потоки можно, используя большой потенциал маятниковой миграции. Работа вахтовым методом, сезонное трудоустройство могут быть инструментом гибкого реагирования на срочные изменения спроса в той или иной местности. Восполнить дефицит высококвалифицированных специалистов, управленческих кадров на периферии может привлечение столичных профессионалов без смены их постоянного места жительства. Подобный опыт давно практикуется за рубежом, когда топ-менеджеры рабочую неделю проводят вдали от родных мест, приезжая домой на выходные. Применительно к нашей республике этот опыт имеет большие перспективы, пока экономическое развитие многих удаленных от центра территорий будет идти опережающими темпами над совершенствованием социальной инфраструктуры.

Привлечение внешних мигрантов также является одним из направлений снижения дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда. Однако здесь тоже есть проблемы. Не секрет, что трудовая сфера стремительно наполняется мигрантами из ближнего зарубежья, но совсем не теми, в которых заинтересована республика. Лесопромышленный комплекс уже давно отдает предпочтение дешевой и дисциплинированной рабочей силе из стран бывшего СССР, тем самым ослабляя позиции местных трудовых ресурсов. Карелии нужны высококвалифицированные производственные кадры в горнодобывающей, обрабатывающей промышленности, машиностроении. Однако привлечь профессионалов из

ближнего зарубежья до недавнего времени было сложно из-за длительного, запутанного и дорогого порядка регистрации и приобретения гражданства. Производственным кадрам нужна помощь в виде благоприятного иммиграционного режима, оперативности выдачи виз и видов на жительство. Только такая организация может привлечь приток мигрантов-профессионалов.

Служба занятости населения участвует в процессе регулирования внешних миграционных потоков, принимая решение о выдаче разрешений на привлечение иностранной рабочей силы на основе изучения спроса и предложения на местном рынке труда.

Тем не менее для республики предпочтительнее использовать в полной мере потенциал внутренней трудовой мобильности, что уменьшит необходимость во внешней миграции, ослабляющей местные кадровые ресурсы. Управление внутриреспубликанскими трудовыми миграционными потоками с учетом интересов социально-экономического развития территориальных субъектов республики является одним из наиболее перспективных, наименее затратных, экономически выгодных направлений.

Если раньше стимулирование трудовой мобильности населения преследовало только одну цель – снижение социальной напряженности, то сейчас территориальное перераспределение рабочей силы можно использовать также в целях сбалансированности рынка труда. Этот путь решения проблемы дисбаланса спроса и предложения рабочей силы имеет ряд преимуществ перед составлением научно обоснованных прогнозов в кадровой потребности, так как он менее наукоемкий и затратный, более оперативный, нацелен на ближайшую перспективу и быстрый результат.

Список литературы

1. Рудаков М. Н. Спрос и предложение на региональном рынке труда / М. Н. Рудаков // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам научно-практической Интернет-конференции с международным участием. Петрозаводск, 2003.

2. Рудаков М. Н. К вопросу о внутренних рынках труда / М. Н. Рудаков // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам научно-практической Интернет-конференции с международным участием. Петрозаводск, 2003.

3. Ленский И. Репатриация профессионалов: где найти потерянное поколение инженеров? / И. Ленский // Губернские ведомости. 2005. 13 октября.

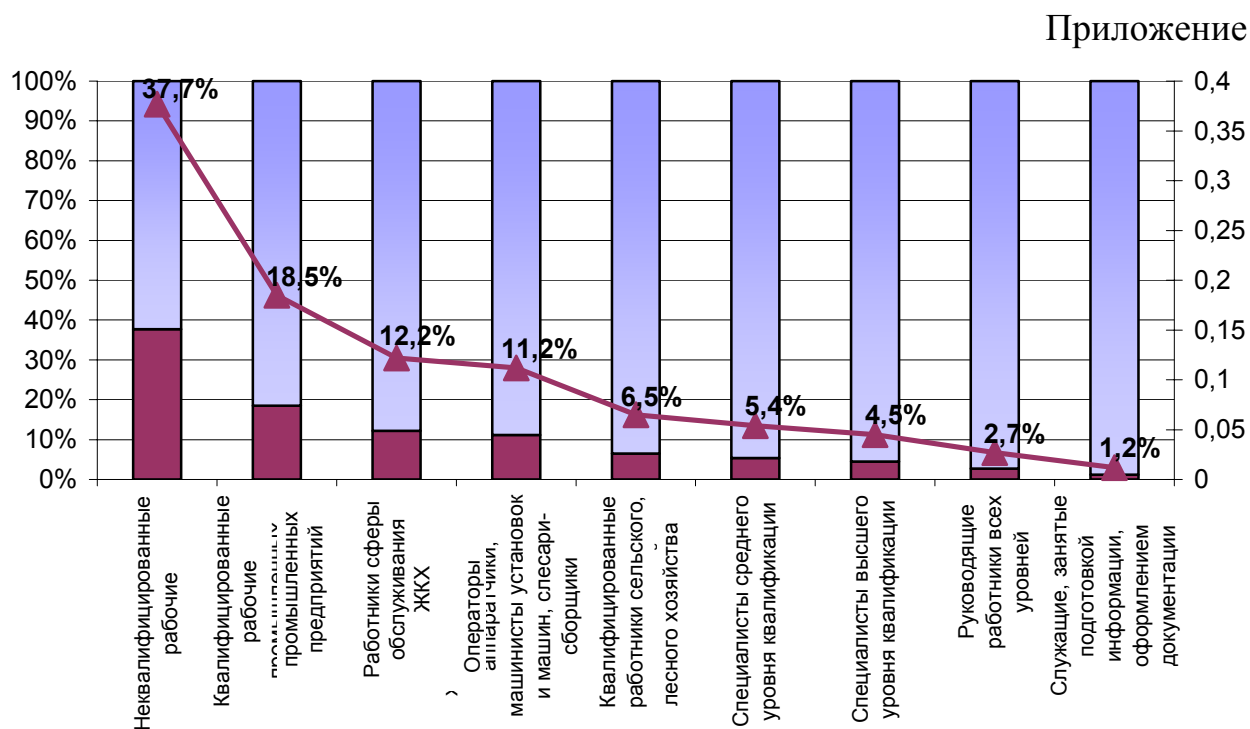


Рис. 1. Структура спроса, зарегистрированного в органах службы занятости населения Республики Карелия в 2005 году, в разрезе классификатора занятий

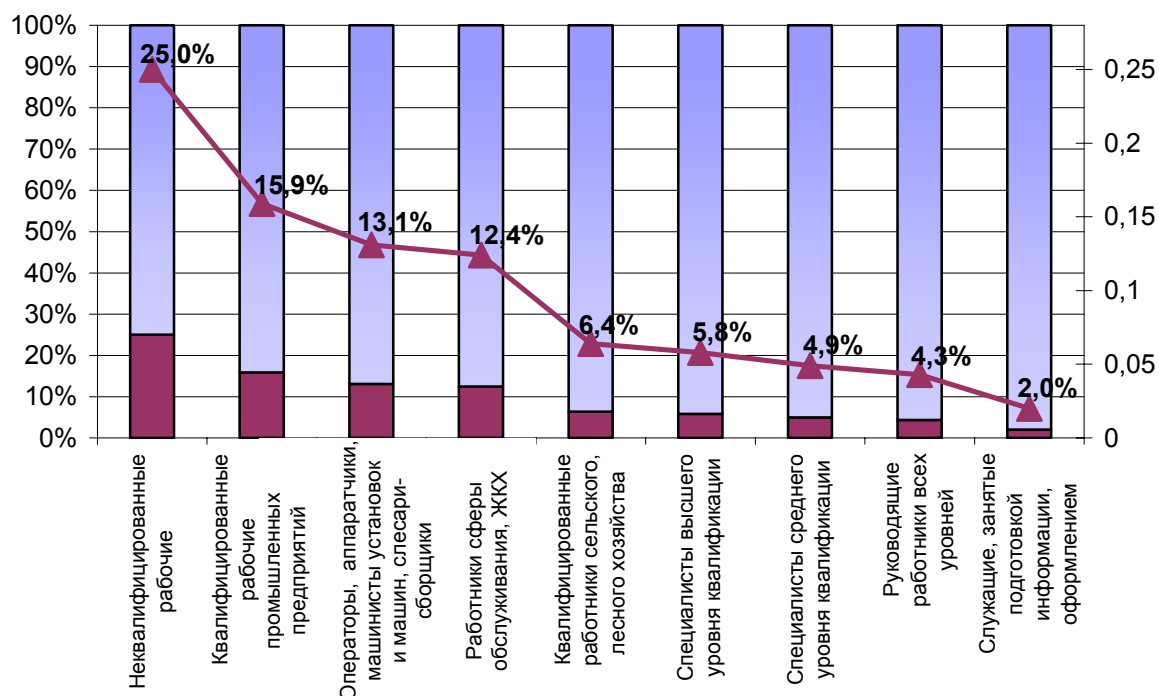


Рис. 2. Состав безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения Республики Карелия в 2005 году, в разрезе классификатора занятий

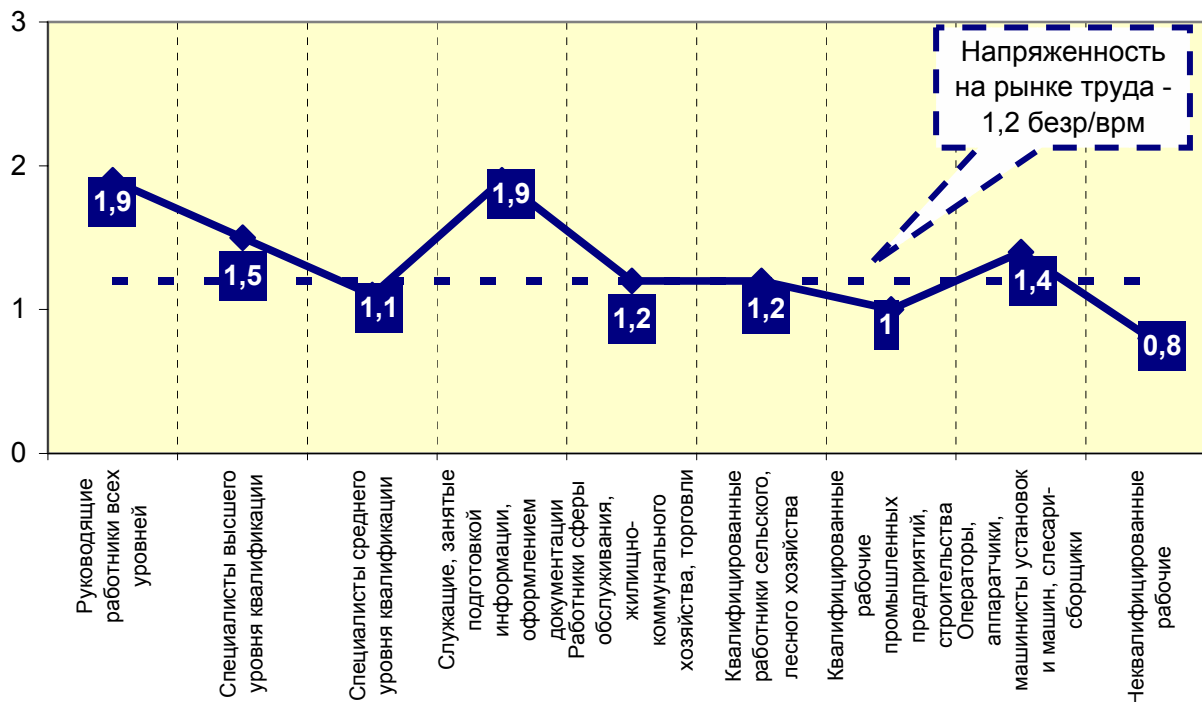


Рис. 3. Напряженность на рынке труда в разрезе категорий общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) в 2005 году

ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В ОБЛАСТИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

Н. В. Фролова, Н. Н. Терещенко

ГОУ ВПО «Красноярский государственный торгово-экономический институт», г. Красноярск

ket@kgtei.ru

В связи с повышением престижности высшего профессионального образования в последнее десятилетие все большую актуальность приобретает изучение состояния рынка образовательных услуг. При этом его специфика во многом зависит от территориального размещения вузов, демографической ситуации региона, его экономических характеристик и политических амбиций, уровня вовлеченности населения региона в ход реформ. Поэтому целью данной статьи является обзор особенностей рынка образовательных услуг в области высшего профессионального образования в Красноярском

крае, а также определение основных перспектив его развития на ближайшую перспективу.

Развитие рынка услуг в области высшего профессионального образования в г. Красноярске и Красноярском крае проходит в общероссийских рамках, однако ему присущи свои особенности.

На рынке высшего профессионального образования в Сибирском Федеральном округе в 2004/2005 учебном году Красноярский край по количеству вузов занимал третью позицию, всего в г. Красноярске насчитывается 16 вузов, из них 14 государственных и 2 негосударственных (рис. 1).

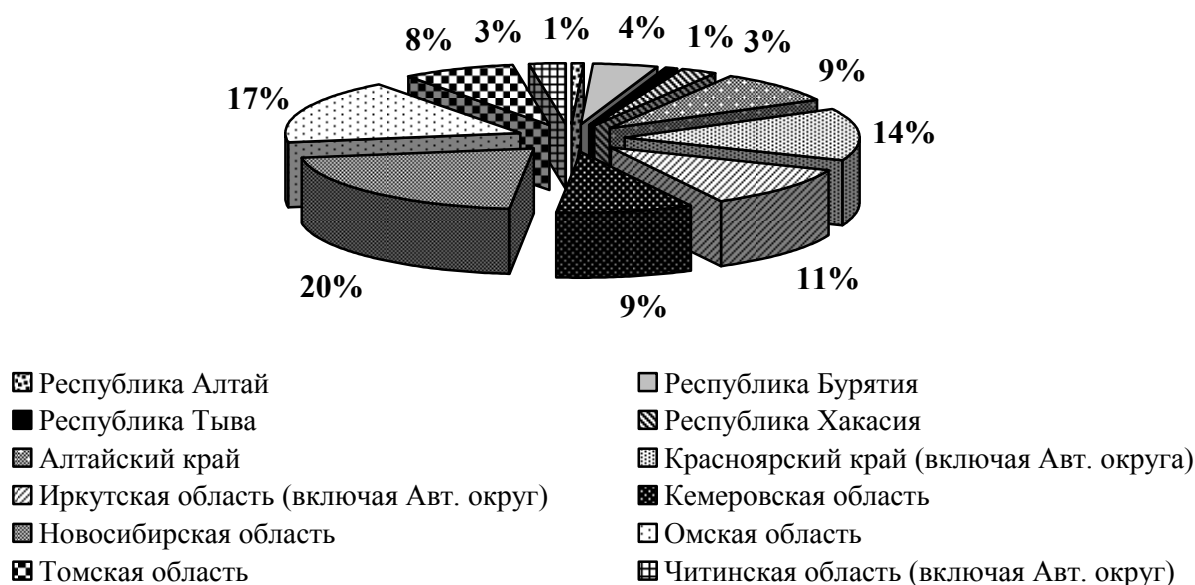
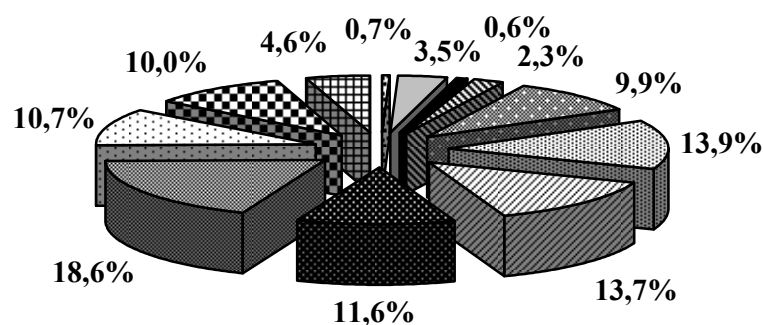


Рис. 1. Структура рынка образовательных услуг в области ВПО Сибирского федерального округа в 2004-2005 г. (количество вузов), %

В крае обучается почти 14% студентов от общего количества обучающихся в 2004/2005 учебном году в Сибирском федеральном округе и 1,8% в целом по России (рис. 2). Наиболее в СФО развит рынок в Новосибирской области: здесь в 2004-2005 гг. насчитывалось 24 вуза и обучалось в общей сложности 167 тыс. студентов.

Постоянный после «обвала» в 1994/1995 учебном году рост численности студентов в Красноярском крае связан, помимо всего прочего, и с относительной стабилизацией социально-экономической ситуации в стране, и с потребностью рынка труда в молодых и способных специалистах нового образца. В результате роста числа желающих получить высшее профессиональное образование начиная с 1995 г. и по 2005 г. отмечается ежегодный рост численности студентов в вузах на 5-13%. Так, на начало 2004/2005

учебного года на территории Красноярского края обучалось 124,7 тыс. студентов, что в два больше чем в 1990/1991 учебном году (табл. 1, рис. 3).



- | | |
|--|---|
| ■ Республика Алтай | ■ Республика Бурятия |
| ■ Республика Тыва | ■ Республика Хакасия |
| ■ Алтайский край | ■ Красноярский край (включая Авт. округа) |
| ■ Иркутская область (включая Авт. округ) | ■ Кемеровская область |
| ■ Новосибирская область | ■ Омская область |
| ■ Томская область | ■ Читинская область (включая Авт. округ) |

Рис. 2. Структура рынка образовательных услуг в области ВПО Сибирского федерального округа в 2004-2005 г. (количество студентов), %

Таблица 1

Данные о численности студентов высших учебных заведений Красноярского края за 1990-2005 гг. (на начало учебного года, тыс. человек)

Показатели	1990/ 1991г.	1995/ 1996г.	2000/ 2001г.	2001/ 2002г.	2002/ 2003г.	2003/ 2004г.	2004/ 2005г.
Число высших учебных заведений, единиц	13	14	16	15	16	16	16
в том числе:							
государственные	13	13	14	13	14	14	14
негосударственные		1	2	2	2	2	2
Численность студентов, всего	62	60,2	96,1	107,4	118,4	123	124,7
в том числе обучающихся в вузах, %:							
государственных	100,0	99,8	98,2	97,9	96,6	96,4	96,0
негосударственных	-	0,2	1,8	2,1	3,4	3,6	4,0

Реакцией красноярских государственных вузов на происходящее увеличение численности студентов стало появление их филиалов в городах

Красноярского края (Норильске, Лесосибирске, Ачинске, Канске, Минусинске, Дудинке и Туре), кроме того, перспективность рынка образования Красноярского края оценили и вузы из других городов России, таких как Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск и Иркутск. Так, в 2004/2005 учебном году на территории края насчитывалось 40 филиалов как государственных, так и негосударственных вузов.

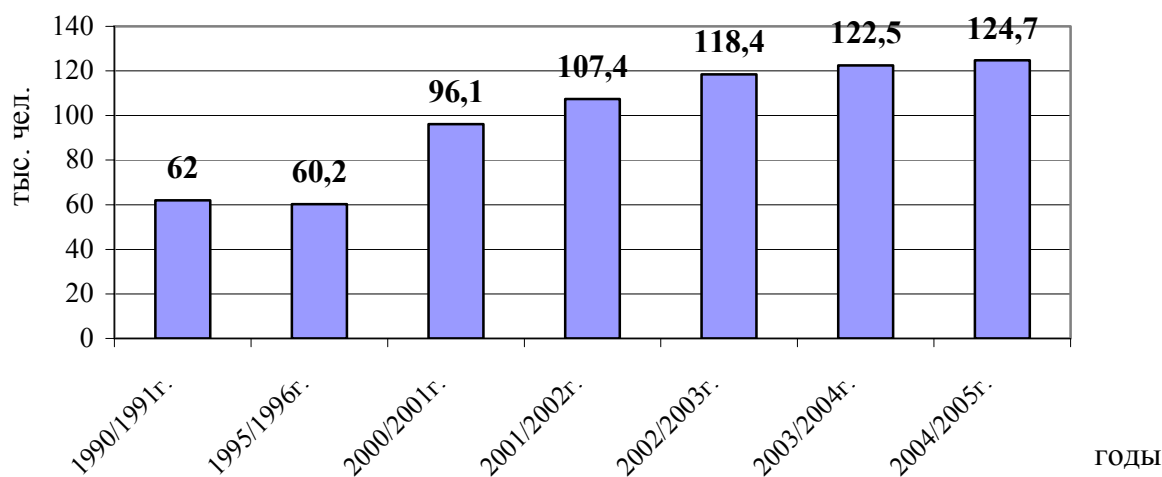


Рис. 3. Численность студентов высших учебных заведений Красноярского края за 1990-2005 учебные года, тыс. чел.

Кроме того, на территории Красноярского края действует 2 негосударственных высших учебных заведения, имеющих очные и вечерние отделения, в которых в 2005 г. обучалось более 5 тыс. студентов.

В высших учебных заведениях края преобладает очная форма обучения. На вечерних и заочных отделениях обучается соответственно 2,9 и 39,0% студентов вузов. При этом из года в год увеличивается число студентов, обучающихся на заочном отделении. Это связано, во-первых, с увеличением числа желающих получить второе высшее образование, а во-вторых, все больше и больше студентов после первого, второго курса начинают работать, т. к. на рынке труда в первую очередь востребованы специалисты, имеющие стаж работы не менее 2-3 лет.

В рамках проводившегося в 2004-2005 гг. исследования предложения на рынке образовательных услуг в области ВПО были определены основные направления развития предложения на ближайшую перспективу (2-3 года). Таким образом, на основании проведенного планирования численности студентов при помощи количественных и качественных методов были подведены следующие некоторые итоги. Объем предложения по-прежнему будет возрастать главным образом за счет повышения численности обу-

чающихся на очном отделении в среднем на 12,3% за год. Планируется, что этот показатель к 2007 году составит уже 92,36 тыс. чел. (рис. 4).

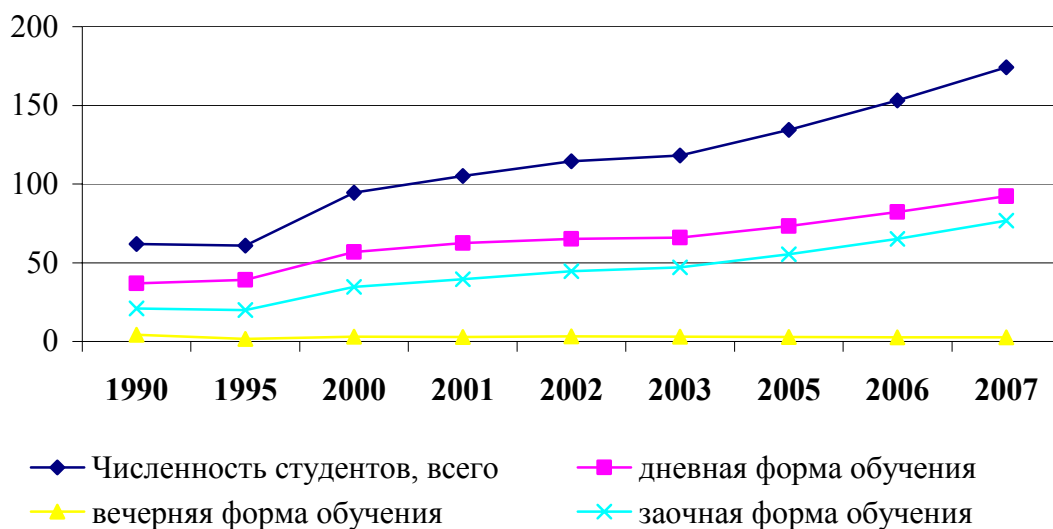


Рис. 4. Прогноз численности студентов на 2006/2007 учебный год в разрезе форм обучения, тыс. чел.

Также ожидается развитие таких форм обучения, как дистанционная, экстернат, обучение по индивидуальным программам. На данный момент далеко не все вузы края выступают на рынке услуг в области высшего профессионального образования с таким предложением, хотя сегодняшней ритм жизни формирует спрос населения на получение высшего образования в сокращенные сроки, без отрыва от производства. По прогнозу, количество студентов, желающих получить именно такое образование, к 2007 г. увеличится более чем в два раза.

Одной из тенденций развития предложения на рынке образовательных услуг в области ВПО следует отметить вхождение России в Единую зону высшего образования. Соответственно и система высшего профессионального образования в Красноярском крае в настоящий период переживает адаптационный период, при этом, конечно же, невозможно избежать трудностей.

В г. Красноярске только некоторые вузы уже перешли на обозначенную систему подготовки студентов. Активно ее разрабатывают такие ведущие вузы края, как Красноярский государственный университет цветных металлов и золота, Красноярский государственный университет, Красноярский технический университет, Сибирский государственный аэрокосмический университет. Другие же вузы или только начинают

серьезно прорабатывать данный вопрос, или используют только названия «бакалавр» и «магистр», без значительных корректировок самого образовательного процесса.

Однако даже в первых четырех вузах на практике система кредитных единиц не применяется или применяется частично, зачеты по-прежнему ведутся по перечню изученных дисциплин в академических часах, составление индивидуальных планов каждому студенту не осуществляется, и только один вуз из обозначенных обеспечивает студентов приложениями к диплому международного образца (причем выдается он только студентам, обучавшимся на факультете международного бизнеса).

По-прежнему в Красноярском крае остаются нерешенными вопросы по поводу изменения качества получаемого образования, позиционирования бакалавров на рынке труда, мобильности студентов, изменения учебного плана и его сопоставимости с планами других вузов города и страны и т. д.

Как и на другие государственные вузы России, экономический кризис 90-х гг. оказал тяжелое влияние на вузы Красноярского края. На происходящие перемены в экономике высшая школа отреагировала изменениями в структуре подготовки специалистов и структуре финансирования.

Средний уровень финансирования любого государственного вуза составляет 49% от объема, необходимого для нормальной жизнедеятельности вуза. Финансы, поступающие из федерального бюджета, составляют от 40 до 70% бюджета вуза. Средства, полученные за образовательные услуги, изменяются в пределах от 20 до 60%. Поддержка спонсоров – не более 10%, другие источники финансирования – до 31%.

Государственным высшим учебным заведениям, чтобы поддерживать качество и конкурентоспособность высшего образования в крае на должном уровне, необходимо из года в год качественно улучшать свою информационную и материально-техническую базы, проводить подготовку и переподготовку научных кадров, а это невозможно осуществлять в полной мере на скудные поступления из федерального и региональных бюджетов. Поэтому в настоящее время большая часть финансовых ресурсов вузов формируется за счет введения и постоянного расширения обучения на платной основе.

В 2002/2003 учебном году на условиях полного возмещения затрат в Красноярском крае обучалось 48,9 тыс. студентов, или 42,7% от общего числа студентов государственных вузов (в 1995/1996 учебном году соответственно 5,9 тыс., или 9,7%) (рис. 5).

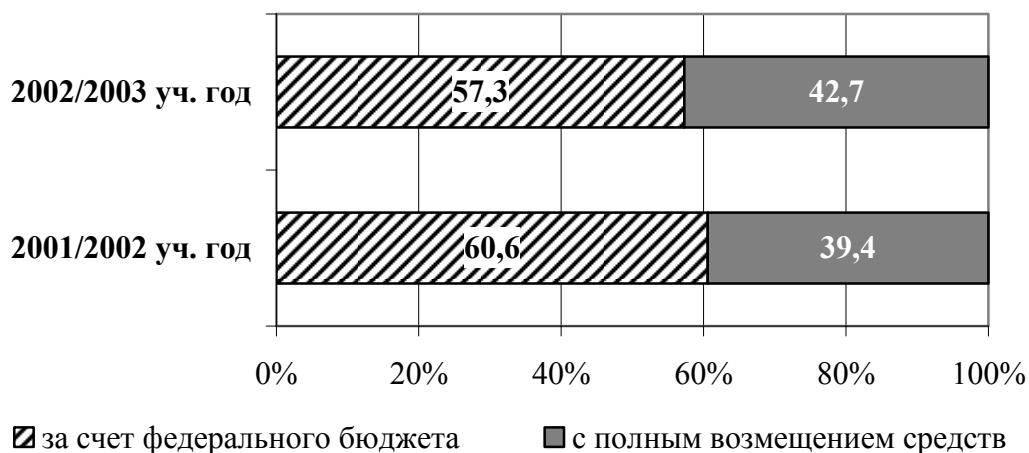


Рис. 5. Структура численности студентов государственных высших учебных заведений по источникам финансирования, %

Обучение в Красноярских вузах проводится практически во всех сферах народного хозяйства по более чем 70 специальностям. В результате перехода к рыночной экономике в структуре подготовки студентов на первый план вышли специальности экономики и права, а также гуманитарно-социальные, такие как юриспруденция, финансы и кредит, бухгалтерский учет и аудит, менеджмент, связи с общественностью, психология. По сравнению с 1995 г. рост промышленной группы специальностей (на 24,5 тыс., или на 80%) произошел в основном за счет междисциплинарной и природоохранной группы специальностей, связанных с развитием перспективных наукоемких технологий (табл. 2).

Таблица 2

Распределение высших учебных заведений и студентов в них по отраслевой специализации за 1995-2003 гг. (на начало учебного года, тыс. человек)

	1995/ 1996 г.	2000/ 2001 г.	2001/ 2002 г.	2002/ 2003 г.	2002/2003 г. в % к	
					1995/ 1996 г.	2001/ 2002 г.
А	1	2	3	4	5	6
Численность студентов, всего	60,9	94,4	105,1	114,5	188,0	108,9
В том числе по отраслевой специализации:						
промышленность и строительство в % к общей численности	30,6 50,2	50,5 53,5	54,7 52,0	55,1 48,1	180,1 -	100,7 -
сельское хозяйство в % к общей численности	6,5 10,7	11,7 12,4	13,8 13,1	14,3 12,5	в 2 р. -	103,6 -

Продолжение таблицы 2

транспорт и связь в % к общей численности	- -	- -	0,5 0,5	1,9 1,7	- -	в 3,8 р. -
экономика и право в % к общей численности	3,8 6,2	6,4 6,8	8,6 8,2	14,4 12,6	в 3,8 р. -	167,4 -
здравоохранение в % к общей численности	3,5 5,7	3,2 3,4	3,3 3,1	3,4 2,9	97,1 -	103,0 -
образование в % к общей численности	15,8 25,9	21,8 23,1	23,4 22,3	24,2 21,1	153,2 -	103,4 -
культура и искусство в % к общей численности	0,7 1,1	0,8 0,8	0,8 0,8	1,2 1,0	171,4 -	150,0 -

Самый высокий темп прироста численности студентов по-прежнему остается по группе специальностей «Экономика и управление». В 2002-2003 гг. по сравнению с прошлым учебным годом количество студентов увеличилось более чем на 67%. В результате данная тенденция привела к возникновению диспропорции на рынке труда Красноярского края, его перенасыщению специалистами данных профессий (рис. 6).

В негосударственных вузах происходят такие же изменения: 40,2% студентов обучались юриспруденции, 47% – экономическим наукам и специальностям (финансы и кредит, бухгалтерский учет и аудит, менеджмент). Помимо того, в таких вузах преимущество отдается подготовке специалистов по укороченной программе – бакалавров, что еще больше усугубляет обстановку на рынке труда.

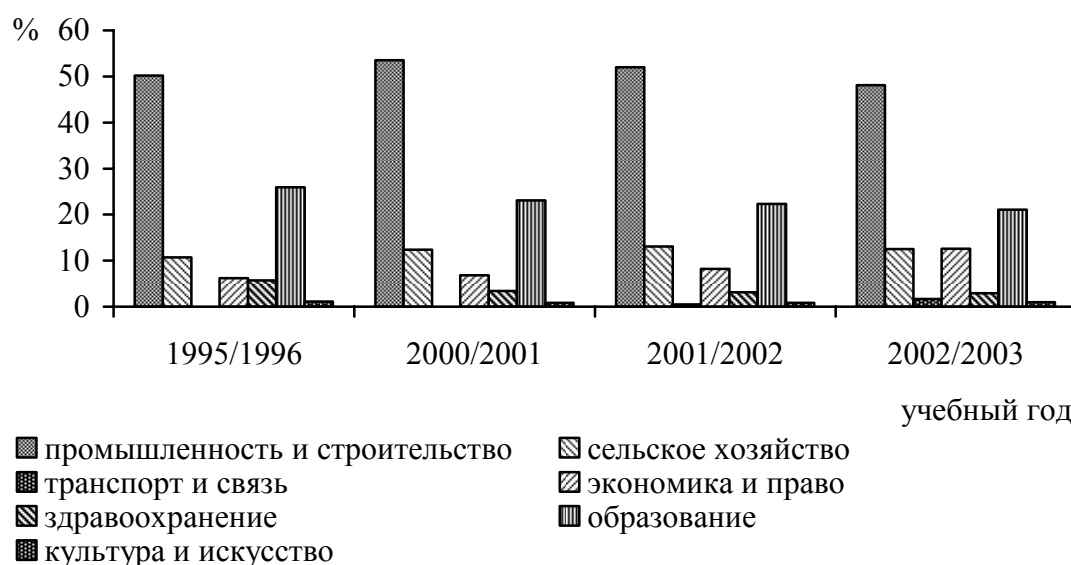


Рис. 6. Структура студентов по группам специальностей, %

Более половины студентов государственных вузов, обучающихся на специальностях «Экономики и управления», полностью оплачивают свое обучение, в том числе на специальностях «Бухгалтерский учет и аудит» доля таких студентов составляла 70,3%, «Финансы и кредит» – 68,2%, «Экономика и управление» – 63,5%. На гуманитарно-социальных специальностях около половины (45,6%) студентов обучаются с полным возмещением затрат, в том числе на специальностях: «Юриспруденция» – 68,6%, «Связи с общественностью» – 68,7%. В то же время в группах специальностей технического профиля, таких как «Геология и разведка полезных ископаемых», «Машиностроение и материалобработка» и других, доля студентов, полностью оплачивающих обучение, не превышала 15-20%. Эти данные также свидетельствуют о постоянном увеличении числа молодых людей, желающих обучаться на престижных специальностях группы «Экономика и право».

В связи с высоким спросом практически каждый вуз Красноярского края стал предлагать обучение по экономическим специальностям (экономика, бухгалтерский учет, анализ и аудит, менеджмент и маркетинг). Поэтому в рамках проводимого в 2004 г. и в 2005 г. исследования спроса на образовательные услуги в области ВПО были определены перспективные направления развития спроса на данные специальности посредством количественных и качественных методов прогнозирования.

По результатам осуществленных расчетов по сравнению с 2004 г. в 2005 г. будет наблюдаться рост общего количества поданных заявлений, а именно на 34,48%, в 2006 г. ожидается повышение числа абитуриентов по сравнению с 2004 г. на 46,98%, а в 2007 г. – на 58,79%. Это объясняется низкой рождаемостью в 1990-1992 гг., обусловленной тяжелым экономическим положением в стране в этот период (рис. 7).

На перспективу наблюдается следующая ситуация в распределении абитуриентов по формам обучения: ожидается повышение спроса на очную форму обучения в 2005 г. по сравнению с 2004 г. на 66,73%, в 2006 г. – на 102,23%, в 2007 г. – на 141,45% при одновременном снижении количества желающих поступить на заочную и ускоренную формы обучения. Это может быть связано, во-первых, со снижением востребованности на рынке труда в специалистах, получивших образование по данной форме обучения, во-вторых, на большинстве предприятий работников не отпускают на время сессии с сохранением заработной платы, в-третьих, происходит снижение потребности в переквалификации.

В разрезе специальностей дневной формы обучения опережающими темпами будет развиваться специальность «Менеджмент» (у5) по сравнению с 2004 годом спрос в 2005 году возрастет на 30%, а к 2007 году увеличится практически в 2 раза. По специальности «Маркетинг» (у6) также ожидается повышение спроса, однако незначительно, по специальностям

«Экономика» (у3) и «Бухгалтерский учет» (у4) спрос немного возрастет и к 2007 году стабилизируется (рис. 8).

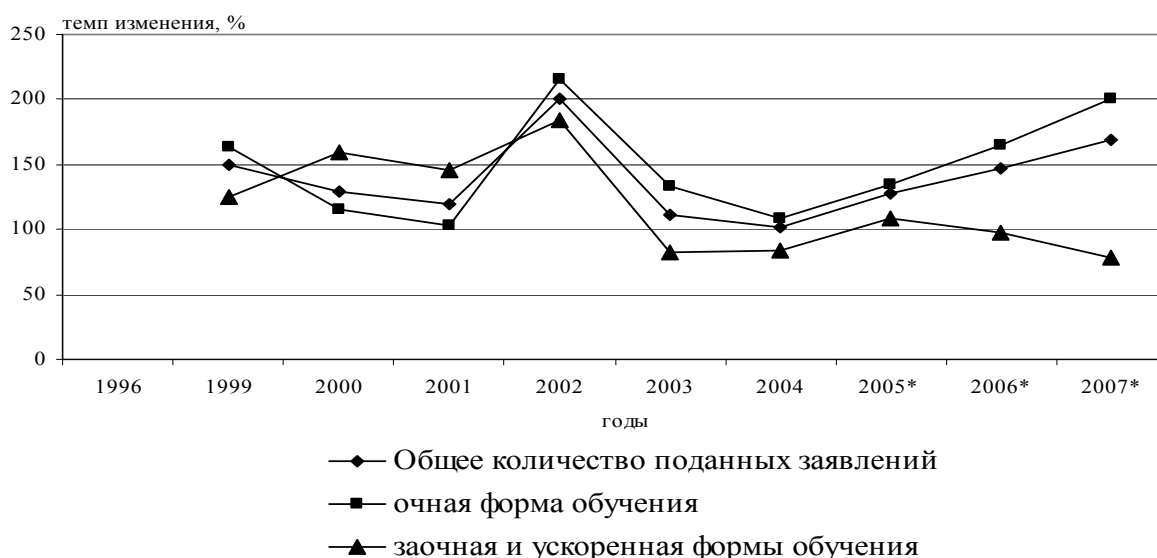


Рис. 7. Прогноз численности абитуриентов на 2005-2007 гг.

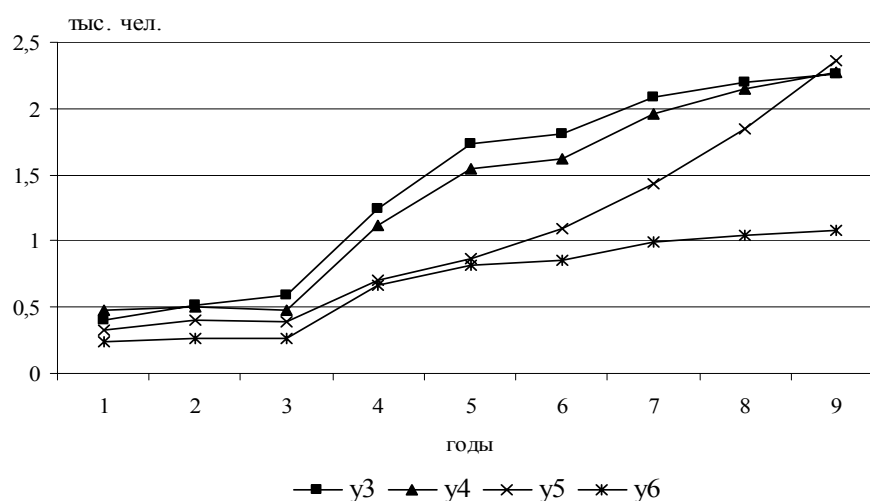


Рис. 8. Прогнозные значения объема спроса на образовательные услуги в разрезе специальностей по дневной форме обучения, тыс. чел.

По ускоренной и заочной форме обучения в разрезе экономических специальностей в 2005-2007 гг. произойдут следующие изменения: спрос на специальности «Экономика» (у8), «Бухгалтерский учет» (у9) и «Маркетинг» (у10) будет относительно стабильным, а по специальности «Менеджмент» будет возрастать в среднем на 23 % в год до 2007 г. включительно (рис. 9).

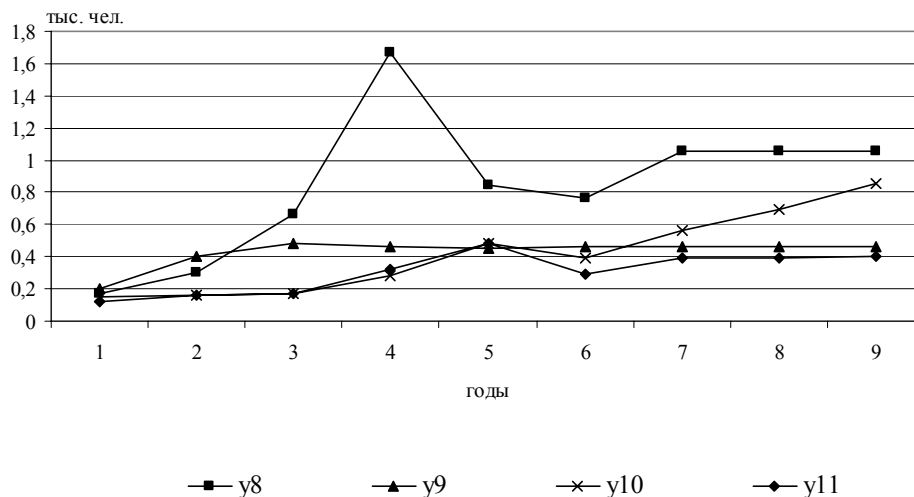


Рис. 9. Прогнозные значения объема спроса на образовательные услуги в разрезе специальностей по заочной и ускоренной формам обучения, тыс. чел.

Таким образом, по итогам проведенного исследования можно сделать следующие выводы о состоянии и развитии рынка образовательных услуг в области высшего профессионального образования в Красноярском крае.

– Основными проблемами рынка образовательных услуг по-прежнему остаются несовершенство законодательной базы; диспропорции в соотношении «преподаватель – студент», что свидетельствует об увеличении нагрузки преподавателей, а соответственно и снижении качества подготовки студентов; снижение уровня финансирования вузов, как на федеральном, так и на региональном уровнях; несоответствие уровня материально-технической базы основной массы вузов требованиям норматива; отсутствие системы дальнейшего трудоустройства выпускников, обусловленное, с одной стороны, перенасыщением рынка труда отдельными специалистами, а с другой – ликвидацией системы «вуз – предприятие».

– В дальнейшем будет и дальше повышаться объем предложения образовательных услуг в области ВПО, обусловленный возрастанием спроса населения и престижностью получения высшего профессионального образования, а также появлением негосударственных высших учебных заведений.

– Существенным изменениям будут подвергнуты образовательные программы, а также перечень специальностей и специализаций, предлагаемых вузами.

– В перспективе реформирование системы высшего профессионального образования, а именно переход к европейской системе обучения (бакалавриат, магистратура).

Список литературы

1. Красноярский край; Краевой комитет гос. статистики. Красноярский край в цифрах в 2004 году: Краткий стат. сборник / Гос. Комитет РФ по статистике; Красноярский краевой комитет гос. статистики. Красноярск, 2004. 148 с.
2. Красноярский край; Красноярский краевой комитет гос. статистики. Образование в Красноярском крае: Стат. сб. № 5-67 / Красноярский краевой комитет гос. статистики. Красноярск. 2003. 167 с.
3. Красноярский край; Красноярский краевой комитет гос. статистики. Общеобразовательные учреждения, высшие и средние специальные учебные заведения в Красноярском крае на начало 2002/2003 учебного года: статистический бюллетень № 5-70 / Красноярский краевой комитет государственной статистики. Красноярск. 2003. 133 с.
4. Красноярский край Красноярский краевой комитет гос. статистики. Высшие и средние специальные учебные заведения Красноярского края: Аналитическая записка / Госкомстат, Красноярский краевой комитет гос. статистики. Красноярск, 2002. 120 с.
5. <http://www.stat.edu.ru>

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА (ПО МАТЕРИАЛАМ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ)

Г. С. Цыганкова

Консультант отдела финансирования службы занятости и анализа рынка
труда Управления ФГСЗН по Республике Адыгея, г. Майкоп
zanad@radnet.ru

Е. Ф. Кринко

Зав. кафедрой теории, истории и методов социальной работы филиала
Российского государственного социального университета в г. Майкопе
krinko@mail.ru

Экономические реформы привели к серьезным изменениям на рынке труда в связи с отменой большей части административных ограничений в сфере занятости и ликвидацией системы централизованного планирования как метода регулирования спроса и предложения рабочей силы. В результате государство утратило статус единственного работодателя, труд перестал быть обязанностью граждан, получивших исключительное право распоря-

жаться своими способностями, а предприятия оказались свободны в определении численности и состава своего персонала.

В то же время в сфере труда и занятости в России проявляются острые и болезненные проблемы переходных обществ. В полной мере они отражаются и в ситуации на рынке труда в Республике Адыгея, которую характеризуют:

- увеличение регистрируемой безработицы, прежде всего, в сельской местности;
- опережающий рост предложения труда над спросом на него;
- обострение межотраслевых, профессиональных и территориальных диспропорций, увеличение числа районов с возможно напряженной ситуацией с занятостью на рынке труда;
- сохраняющийся дефицит квалифицированной рабочей силы, растущая потребность в профессиональном обучении большой массы «структурных» безработных с устаревшими, невостребованными профессиями, утраченной или низкой квалификацией;
- обострение застойной безработицы вследствие дальнейшего усложнения ее социально-демографической структуры, низкой трудовой мотивации пассивных в поиске работы лиц, увеличения доли граждан, повторно обращающихся в службу занятости, в том числе граждан, не имеющих профессии.

Общая численность официально зарегистрированных безработных в Адыгее возросла со 119 чел. в начале 1991 г. до 9538 чел. в конце первого полугодия 2006 г., а ее уровень – соответственно с 0,7 до 4,7 % всего экономически активного населения. На 1 августа 2006 г. в органах службы занятости в качестве ищущих работу зарегистрировано 13625 чел., официально зарегистрированы в качестве безработных 9592 чел. Ежегодно через органы службы занятости проходит 20-25 тыс. чел. (рис. 1).

В то же время сложившаяся профессионально-квалификационная структура рынка труда не соответствует потребностям предприятий и учреждений в кадрах. Ежемесячно в банк вакансий органов Государственной службы занятости Республики Адыгея поступает 2-3 тыс. заявок от работодателей, 80-85 % которых приходится на вакансии по рабочим специальностям. Зарботная плата по поступившим вакансиям в среднем составила в 2003 г. 1900 руб., в 2004 г. – 2104 руб., в 2005 г. – 3136 руб., в 2006 г. – 3500 руб. Многие работодатели недовольны уровнем профессиональной подготовки работников, а требования к квалификации претендентов не соответствуют предлагаемой заработной плате. Соответственно спрос на такую рабочую силу остается не удовлетворенным.

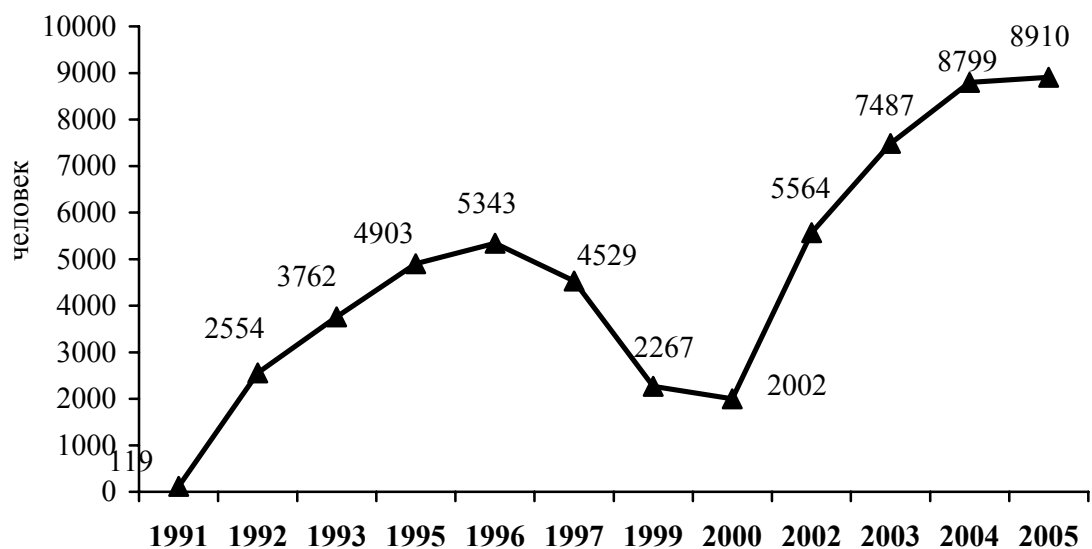


Рис. 1. Динамика безработицы в Республике Адыгея в 1991 – 2006 гг.

Наблюдается снижение качества подготовки специалистов в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, а ее структура свидетельствует о значительном дисбалансе с отраслевой и региональной потребностью. В 2005 г. в органы службы занятости обратилось 1369 выпускников учебных заведений всех типов, составивших 8 % всех зарегистрированных за этот период безработных. Среди них насчитывалось 261 чел., окончивших средние школы, 267 чел. – учреждения начального профессионального образования, 362 – средние специальные учебные заведения, 489 – вузы. Разрыв между уровнем невостребованной в производстве квалификации и возможностями профессионального образования свидетельствует о том, что оно перестает удовлетворять потребностям экономики и общества в целом.

Отрицательные тенденции в сфере занятости увеличивают социальную напряженность в обществе. Потеря работы для большинства людей неминуемо ведет к снижению их жизненного уровня, порождает серьезные психологические деформации, семейные проблемы, социальную апатию. В то же время именно безработные граждане, особенно молодого возраста, склонные к совершению экстремистских действий, чаще всего становятся участниками различных радикальных движений религиозной, социальной и иной направленности. Необходимо учитывать, что в силу определенной политической культуры многие граждане по-прежнему именно государство рассматривают в качестве главного гаранта собственного благополучия. Все это требует от государства проведения активной политики на рынке труда, регулирования социально-трудовых отношений.

Следует отметить, что в условиях рыночной экономики и конкуренции неизбежны противоречия интересов различных социальных слоев и групп, порождающие острые конфликты. Преодолеть негативные последствия перехода к рынку позволяет система социального партнерства в сфере труда и занятости.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Целью социального партнерства является развитие экономики, улучшение условий труда и повышение жизненного уровня трудящихся. Именно система социального партнерства позволяет придать рыночной экономике социальный характер, направить ее развитие на благо общества, согласовать частные и общественные интересы.

Социальное партнерство осуществляется на общегосударственном (федеральном), региональном, территориальном, отраслевом и локальном уровнях. Принципами социального партнерства признаются: равноправие, уважение и учет интересов сторон; соблюдение ими законов и других нормативно-правовых актов; свобода выбора и добровольность принятия решений; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений, ответственность за их невыполнение. Основными формами социального партнерства в законодательстве закрепляются:

- коллективные переговоры по подготовке коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- проведение консультаций в ходе разработки законопроектов и принятия государственных решений в социально-экономической сфере;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников и их представителей в управлении организациями;
- создание постоянно действующих трехсторонних органов.

Особую роль в системе социального партнерства в сфере труда играет Государственная служба занятости, призванная координировать усилия различных субъектов социально-трудовых отношений: органов государственной власти и управления, местного самоуправления, трудоспособного населения, работодателей и учреждений профессионального образования (см. Приложение). Деятельность службы занятости охватывает самые различные направления социально-экономической политики, а ее главные задачи заключаются в оказании содействия гражданам в подборе подходящей работы и трудоустройстве, предупреждении массовой безработицы, смяг-

чении ее социально-экономических последствий, предоставлении гражданам гарантированной законом социальной поддержки на период вынужденной безработицы.

За время существования службы занятости в Республике Адыгея через ее центры прошли представители различных социальных слоев, начиная от рабочих и служащих и заканчивая главами администраций и министрами. С каждым обратившимся работники службы занятости населения проводят тщательную работу: рассматривают возможности подбора работы постоянного или временного характера, обучения или переобучения, регистрируют и назначают пособие. Определенным показателем эффективности данной работы служит постоянное обновление количественного и качественного состава безработных. Ежемесячно центры занятости населения (далее – ЦЗН) в Адыгее регистрируют и снимают с учета около 4-4,5 тыс. чел. В последние годы существенные изменения претерпел состав безработных по уровню профессиональной подготовки. Если в первые годы существования службы занятости доля лиц, ищущих работу впервые, составляла 5-6%, то сегодня этот показатель превышает 11%. Численность граждан, обращающихся в органы службы занятости населения, увеличивается при одновременном снижении уровня общей безработицы.

Однако реальное снижение уровня безработицы и улучшение ситуации в сфере занятости в Республике Адыгея возможно только при тесном взаимодействии всех субъектов социально-трудовых отношений. В целях учета интересов работников и работодателей при проведении социально-экономической политики, развития социального партнерства, улучшения экономической ситуации в республике, повышения уровня жизни населения, стабилизации ситуации на рынке труда в настоящее время принят и осуществляется ряд республиканских целевых программ:

- Программа социально-экономического развития Республики Адыгея на 2004-2008 годы;
- Программа содействия занятости населения Республики Адыгея на 2004-2007 годы;
- Программа государственной поддержки малого предпринимательства;
- Программа снижения дифференциации социально-экономического развития регионов.

Кроме того, в муниципальных образованиях Республики Адыгея ежегодно утверждаются и реализуются собственные программы социально-экономического развития, поддержки малого предпринимательства, профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, предусматривающие определенные меры по регулированию рынка труда в городах и районах.

Трехсторонним соглашением между Кабинетом министров Республики Адыгея, Федерацией профсоюзов и Союзом работодателей на 2005-2006 гг. определены обязательства сторон, гарантирующие взаимодействие по обеспечению занятости населения; развитию экономики республики; решению социальных проблем; строгому соблюдению законодательства в вопросах выплаты заработной платы. Аналогичные трехсторонние соглашения, в которых представлены разделы по занятости населения и развитию территориальных рынков труда, заключены и реализуются на уровне муниципальных образований республики. Двухсторонние отношения с государственными и негосударственными организациями (работодателями), прежде всего, оформляются в виде договоров о реализации основных направлений активной политики содействия занятости на рынке труда.

Ведущей формой реализации системы социального партнерства в сфере труда является создание и деятельность координационных комитетов содействия занятости населения в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». Они представляют собой независимые, неправительственные консультативные органы, опирающиеся в своей деятельности на принципы социального партнерства. В них участвуют органы службы занятости населения, профсоюзы и объединения работодателей, общественные организации, представляющие интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Цель деятельности комитетов заключается в выработке согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости в рамках партнерства, в том числе повышению профессионального потенциала персонала организацией.

В Республике Адыгея Координационный комитет был создан еще в июле 1991 г., его основными задачами были:

- ◆ обеспечение комплексного подхода к решению вопросов занятости, социальной защиты и поддержки населения на территории республики;
- ◆ реализация республиканской и районных программ содействия занятости населения;
- ◆ разработка мер по предупреждению безработицы;
- ◆ развитие системы профессионального обучения и переподготовки безработных или граждан, находящихся под угрозой увольнения;
- ◆ содействие занятости социально незащищенных групп населения (молодежи, инвалидов и т. д.);
- ◆ решение вопросов материальной поддержки работников и членов их семей в связи с увольнением, досрочным выходом на пенсию;
- ◆ разработка и реализация профилактических мероприятий в случаях угрозы массовых увольнений;

♦ реализация программ занятости и экспертиза инвестиционных проектов с точки зрения их влияния на рынок труда.

Вопросы содействия занятости населения в 2005 г. рассматривались на заседаниях городских и районных координационных комитетов содействия занятости населения, в состав которых входили представители органов власти, профсоюзных организаций и работодатели. За истекший год было проведено 26 заседаний, на которых рассматривались различные вопросы содействия занятости населения, в том числе:

- организация и проведение общественных работ;
- организация труда подростков в летний период 2005 г., а также в свободное от учебы время (во всех муниципальных образованиях);
- совместная работа ЦЗН и работодателей по организации профориентации и профессиональной подготовке безработных граждан и созданию дополнительных рабочих мест (Красногвардейский район);
- массовые увольнения в ОАО «Гиагинский сахарный завод» и мерах по смягчению ситуации на рынке труда района;
- разработка инвестиционных площадок строительства и организация новых рабочих мест в ЗАО хладокомбинат «Западный» и лакокрасочном заводе ООО «Бергер» (Тахтамукайский район);
- разработка и утверждение программы «Молодежная политика на 2005-2008 годы» (Тахтамукайский район).

Одним из основных направлений деятельности Государственной службы занятости Республики Адыгея является информационная работа. Органы службы занятости постоянно публикуют в средствах массовой информации сведения о состоянии рынка труда в республике, наличии вакансий, возможностях профессионального обучения и переобучения, помощи, оказываемой гражданам, особенно нуждающимся в социальной защите, изменениях в законодательстве в области занятости, дают юридические консультации. Ежемесячно выпускается бюллетень «Занятость и безработица в Республике Адыгея», что позволяет органам местного самоуправления и работодателям получать информацию о состоянии рынка труда в республике и основных направлениях деятельности службы занятости населения. На протяжении ряда лет в Майкопском городском и Тахтамукайском районном центрах занятости населения работали выездные палатки, информационная работа проводилась путем прямого диалога с гражданами. К сожалению, в настоящее время по финансовым причинам выездные консультационные пункты не работают.

С 2000 г. ежегодно во всех городах и районах республики проводятся ярмарки вакансий, в работе которых принимают участие, наряду с безработными гражданами, незанятым населением и выпускниками образова-

тельных учреждений, работодатели и представители образовательных учреждений республики. В ходе ярмарок оказываются профессионально-консультационные услуги, работают психологи, юристы, проводится анкетирование участников. В 2005 г. было проведено 42 ярмарки вакансий учебных и рабочих мест, включая специализированные мини-ярмарки для школьников, в работе которых приняло участие 5664 чел. из числа безработных граждан, выпускников образовательных учреждений и работодателей. Однако проводимая информационная работа имеет как свои достоинства, связанные с привлечением большого количества граждан при сравнительно невысоких финансовых затратах, так и недостатки, выражающиеся в отсутствии в большинстве случаев обратной связи и, соответственно, возможности отследить ее результаты.

Практическим осуществлением социального партнерства на рынке труда выступают разработка и реализация специальных программ содействия занятости населения, среди которых значительное место занимают общественные работы. Они не требуют специальной подготовки, их проведение позволяет работодателям решать проблемы с вакантными местами, не пользуясь спросом, а участникам получить материальную поддержку и почувствовать свою социальную значимость. Организация общественных работ во многом определяется слаженностью взаимоотношений местных органов власти с городскими и районными центрами занятости и работодателями. Возможность расширения круга участников общественных работ, прежде всего, связана с общим повышением спроса на рабочую силу.

За последние 10 лет в Адыгее коренным образом изменился подход к организации и проведению общественных работ, расширился их перечень, изменились размеры и условия финансирования. Среди участников общественных работ около 80% – это лица, состоящие на учете в качестве безработных, 32,7% – молодежь в возрасте 16-29 лет. Средняя продолжительность периода работы составляет 10-15 дней. Подавляющее большинство работодателей, заключивших договоры для трудоустройства граждан на общественные работы в Республике Адыгея, – предприятия аграрного сектора. Финансирование общественных работ осуществляется на 90% за счет средств федерального бюджета и на 10% за счет работодателей.

В течение 2005 г. было заключено 423 договора, по которым в общественных работах приняли участие 4192 чел. Безработные граждане занимались благоустройством населенных пунктов, работали на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства, занимались уборкой урожая, участвовали в работе детских площадок в качестве воспитателей, были заняты на погрузочно-разгрузочных работах. Наибольшее развитие проведение общественных работ получило в населенных пунктах, где коэффициент напряженности на одну вакансию наиболее велик.

Ежегодно с целью организации временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте 14-18 лет в свободное от учебы время заключаются договоры с администрациями общеобразовательных школ, предприятиями жилищно-коммунального хозяйства, учреждениями культуры, социальной защиты, отделами образования муниципальных образований. В 2005 г. было заключено и реализовано 142 договора на проведение этих мероприятий, на временные рабочие места трудоустроено 5794 подростка. Средний период трудоустройства подростков составил 0,5 месяца. Основными видами работ для несовершеннолетних являются ремонт школьных зданий, благоустройство населенных пунктов, обработка сельскохозяйственных культур, оказание социальной помощи престарелым людям и инвалидам.

В Майкопе несовершеннолетние временно трудоустроивались в рамках международного проекта «Дети и молодежь группы риска в 2005 году», участвовали в городской акции «Посади дерево», озеленении Аллеи ветеранов и территорий школ. В Гиагинском районе старшеклассники работали в районном военкомате и администрации сельского округа, доставляя повестки и налоговые извещения. В Шовгеновском районе несовершеннолетние участвовали в ремонте музея им. Х. Андрухаева и благоустройстве территории вокруг него. В большинстве населенных пунктов республики они работали на уборке территорий, озеленении, ремонте памятников, обелисков, мемориалов павшим героям.

Новой формой социального партнерства стала реализация программы «Первое рабочее место», предусматривающей организацию временного трудоустройства граждан в возрасте с 18 до 20 лет из числа выпускников учебных заведений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые. В ее реализации приняли участие 140 выпускников профессиональных лицеев и училищ, каждый второй из них по окончании участия в программе получил постоянное место работы. К сожалению, программа оказалась недостаточно продумана, возрастные ограничения не дают возможности привлекать всех желающих, а юноши автоматически выпадают из числа участников, поскольку в этом возрасте проходят службу в армии. Ранее действовавшая программа «Молодежная практика» пользовалась большей популярностью, поскольку давала возможность привлечения выпускников вузов.

Ключевым направлением деятельности службы занятости населения является оказание содействия самозанятости граждан путем привлечения их к предпринимательской деятельности. В данной связи безработным гражданам предоставляется комплекс информационных, консультационных, образовательных услуг. В течение года такими услугами смогли воспользоваться 216 чел. Для подготовки безработных к предпринимательской дея-

тельности организовано обучение в Республиканском учебно-методическом бизнес-центре, в 2005 г. специальность предпринимателя здесь получили 40 чел., большинство открыли собственное дело.

Перспективным направлением в развитии социального партнерства служб занятости и администраций муниципальных образований стало квотирование рабочих мест и трудоустройство на них молодежи, инвалидов и других категорий граждан, нуждающихся в дополнительной социальной защите. Повышение их конкурентоспособности на рынке труда требует дополнительных гарантий социальной защиты, межведомственного подхода, обеспечивающего дифференцированность и гибкость мер социальной поддержки. В 2005 г. ЦЗН заключили 139 договоров на организацию трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Работу получили 579 инвалидов, одиноких и многодетных родителей, несовершеннолетних граждан, лиц, освобожденных из мест лишения свободы и достигших предпенсионного возраста.

Рынок труда постоянно находится в движении: исчезает потребность в работниках одних профессий, вырастает спрос на другие. Поэтому развитие профессионального обучения и профессиональная ориентация стали ведущими направлениями государственной политики занятости. С целью выявления потребностей рынка труда Государственная служба занятости наладила партнерские отношения с работодателями и образовательными учреждениями. Наибольшее количество безработных граждан в республике обучается по самым востребованным профессиям: водитель автомобиля, оператор ЭВМ, бухгалтер, продавец, парикмахер, секретарь, оператор котельной, газосварщик.

Популярностью у безработных граждан пользуется профессиональное обучение по интегрированным профессиям: бухгалтер-кассир, бухгалтер-ревизор, продавец-кассир, облицовщик-плиточник, секретарь-референт, секретарь-делопроизводитель, официант-бармен, тракторист-машинист. Практика показывает, что возможности трудоустройства граждан, освоивших интегрированные профессии, значительно расширяются. В соответствии с потребностями рынка труда и заявками работодателей организовано обучение по новым профессиям и специальностям: менеджер, менеджер по торговле, менеджер по персоналу, социальный работник, дизайнер интерьера. Так, например, в Шовгеновском районе по заявке администрации обучено 10 работников социальной сферы, все трудоустроены. В прошедшем году на профессиональное обучение направлено 2013 чел, из них 203 – по новым специальностям. Об эффективности проведения профессионального обучения свидетельствует то, что повторно в ЦЗН в качестве безработных после прохождения профессионального обучения регистрируются всего 3% прошедших его граждан.

Работа по профессиональной ориентации, наряду с диагностикой личностных особенностей, профессиональных качеств и намерений безработных граждан, включает изучение их целей и ценностей, мотивационных установок. В 2005 г. специалисты городских и районных ЦЗН оказали профориентационные услуги 47671 чел., в том числе обязательные услуги получили 42210 чел., дополнительные услуги предоставлены по договорам 5345 учащимся образовательных учреждений и 116 работникам предприятий и организаций по договорам с работодателями. В результате проведения профориентационной работы было трудоустроено 1443 чел. При этом серьезное внимание уделялось формированию активной жизненной позиции человека в решении проблем своей занятости.

Особое значение придается профориентационной работе с учащимися выпускных классов школ, так как выбор профессии молодым человеком в значительной степени определяет его будущую карьеру, стиль и образ жизни. Психологи-профконсультанты службы занятости разрабатывают специальные программы, предусматривающие меры по профориентации молодежи в образовательных учреждениях разных типов.

Преодолению негативных психологических последствий безработицы, повышению конкурентоспособности безработных граждан на рынке труда способствует использование социально-адаптационных программ. К ним, в частности, относятся программы социальной адаптации «Клуб ищущих работу» и «Новый старт». Как показывает практика, программы социальной адаптации «Клуб ищущих работу» и «Новый старт» являются эффективным инструментом для оказания помощи в приобретении безработными гражданами навыков, необходимых для успешных действий на рынке труда. Занятия в клубах создают позитивный социальный эффект: повышают жизненную активность и уверенность в себе граждан, потерявших работу, раскрывают их собственные ресурсы, формируют оптимистический взгляд на жизнь и способствуют другим положительным психологическим изменениям.

В то же время развитие системы социального партнерства в Адыгее осложняет ряд проблем, которые можно разделить на две группы. Первую составляют общероссийские проблемы, связанные с тем, что в республике пока не оформились реальные субъекты, представляющие интересы наемных работников, собственников и работодателей. Это свидетельствует о слабости структур гражданского общества, без которого не создать развитую систему социального партнерства.

Возможности существующих в Адыгее профсоюзных организаций, входящих в Федерацию независимых профсоюзов России, как и их права по новому Трудовому кодексу, в значительной степени ограничены. Новый кодекс фактически лишил их права накладывать вето на решение администрации об увольнении работника. Даже массовые акции протеста профсо-

юзными организациями Адыгеи обычно проводятся по согласованию с республиканскими властями и вышестоящим профсоюзным руководством. В результате в последнее время они постепенно теряют свою популярность среди экономически активного населения республики. По-настоящему «независимых» профсоюзов в Республике Адыгея нет, как и социально ответственных объединений работодателей.

Пробелы в российском законодательстве в отношении системы социального партнерства также затрудняют его развитие. Следует признать, что в Трудовом кодексе оно не получило достаточное правовое обоснование. К сожалению, в Республике Адыгея пока не принято специального закона, четко закрепляющего нормы организации, функционирования, укрепления и развития системы социального партнерства.

Помимо общероссийских проблем, в Республике Адыгея существуют и специфические обстоятельства, затрудняющие развитие социального партнерства в сфере труда. Во-первых, это неблагоприятная экономическая ситуация, порождающая постоянный дефицит республиканского и муниципальных бюджетов и осложняющая достижение соглашений между различными субъектами социального партнерства. Только в условиях стабильно работающей экономики, в условиях постоянного экономического роста возможно не только сохранение прежних, но и создание новых рабочих мест.

Во-вторых, сказываются проблемы технологического и кадрового порядка. В муниципальных органах отсутствуют специалисты, занимающиеся вопросами социального партнерства. У тех же, кто призван решать указанные задачи, не хватает опыта, профессиональных навыков, специальных знаний. В результате даже в разработанных муниципальных программах содействия занятости нередко отсутствуют механизм взаимодействия всех социальных партнеров, процедуры внесения корректив в их реализацию с учетом изменения конъюнктуры на рынке труда и занятости.

Все это свидетельствует о необходимости разработки и реализации эффективной программы социального партнерства, содержание которой должна составить совместная реализация социально значимых проектов на республиканском и муниципальном уровнях. Это начинают осознавать наиболее дальновидные представители не только государственных и муниципальных структур, но и бизнес-сообщества в России, однако количество их пока невелико. Между тем без реального взаимодействия различных субъектов социального партнерства трудно достичь успеха в снижении безработицы и улучшении положения на рынке труда и занятости. И в данной связи особую роль призвана сыграть Государственная служба занятости. Обладая необходимыми информационными, финансовыми, кадровыми ресурсами, она может взять на себя функции координации усилий, информационного обеспечения и организации взаимодействия различных участников социально-трудовых отношений.

Для реализации данных задач необходимо не ограничиваться пассивными мерами политики занятости: социальной защитой неконкурентоспособных работников и выплатой пособий по безработице. Выплачиваемое из федерального бюджета пособие – это финансовая помощь, предназначенная лишь для расходов, связанных с поиском работы, и его систематическое получение может породить социальное иждивенчество. Отдельные специальные программы также являются временными мерами, способными только смягчить остроту ситуации на рынке труда.

Решение проблем безработицы во многом зависит от проведения активной политики на рынке труда. Во-первых, она должна включать мероприятия, влияющие на предложение рабочей силы: подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочей силы в соответствии с потребностями рынка труда, содействие в перемещении работников в масштабах территорий. Во-вторых, меры, влияющие на спрос рабочей силы: организацию общественных работ, содействие в развитии среднего и малого бизнеса с целью привлечения высвобождающейся рабочей силы, субсидирование занятости в частном секторе и на перепрофилированных предприятиях, поддержку самозанятости.

По каждому направлению деятельности службы занятости, по каждой программе содействия трудоустройству различных групп населения необходима выработка конкретного и гибкого механизма взаимодействия с социальными партнерами с определением наиболее эффективной формы сотрудничества. Только последовательная, совместная и согласованная деятельность всех субъектов социально-трудовых отношений позволит создать эффективный рынок труда, обеспечивающий работодателя рабочей силой необходимой квалификации, а работника – работой, соответствующей его возможностям, достойной заработной платой и приемлемыми условиями труда.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. 2001. 31 декабря.
2. Корнилов Д. Д. Система социального партнерства на рынке труда (Региональный аспект. Республика Саха (Якутия)): Вопросы теории и практики / Д. Д. Корнилов, П. Н. Егоров, В. Е. Лебедев; Акад. наук Респ. Саха (Якутия), Ин-т соц. пробл. тр. Якутск: Изд-во ИСПТ АН РС (Я), 2004. 185с.
3. Федорко Ф. П. Анализ динамики и перспектив состояния рынка труда Республики Адыгея / Ф. П. Федорко, Л. И. Задорожная, М. Б. Петрова. Ростов-на-Дону: Изд-во Ростов. ун-та, 2004. 120 с.
4. Фофанова Н. Социальное партнерство в управлении занятостью / Н. Фофанова // Служба кадров и персонал. 2004. № 1. С. 4-6.

МОЛОДЕЖЬ СТАВРОПОЛЬЯ: ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ

М. Б. Чуканова

Зам. начальника Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Ставропольскому краю, г. Ставрополь
centr@mail.stv.ru

«Труд – основа благополучия и для человека, и для государства»

Б. Грызлов

Будущее любой страны находится в руках современной молодежи. В Ставропольском крае в 2005 году проживало 709,1 тыс. молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет. Из них – экономически активны 339,3 тыс. человек, заняты трудовой деятельностью 304,5 тыс. молодых людей, в числе безработных (по методологии МОТ) – 34,8 тыс. молодежи, официально зарегистрированы в органах службы занятости – 9,0 тыс. чел. (рис. 1).

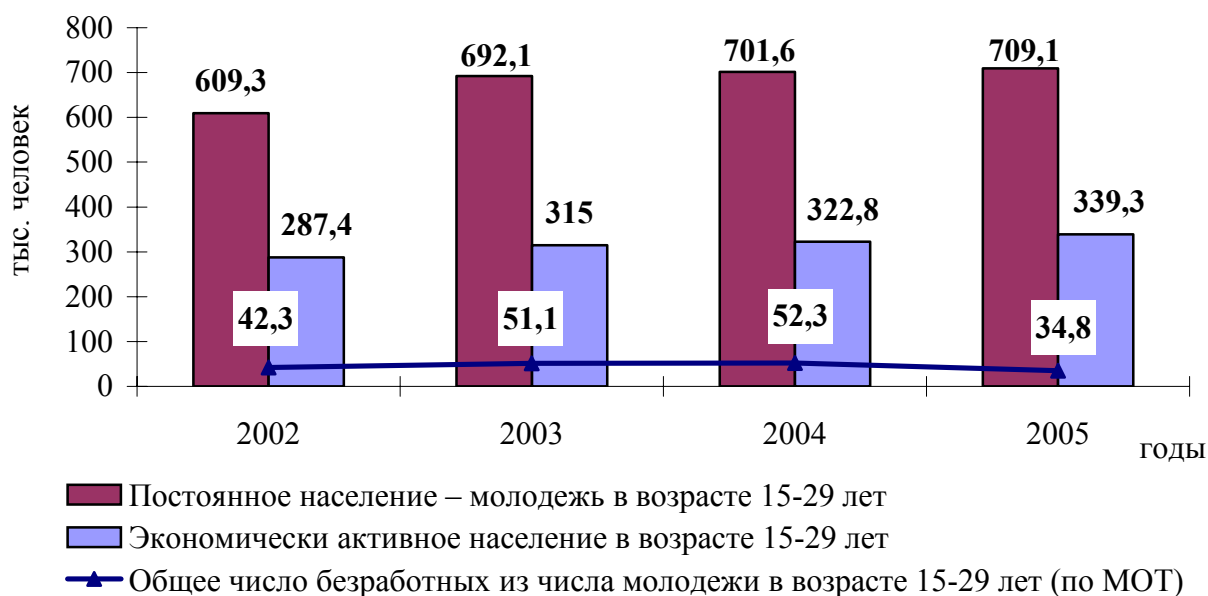


Рис. 1. Молодежь в возрасте 15-29 лет на рынке труда Ставропольского края (тыс. человек)

Доля молодежи в общей численности населения составляла 26,1%. При этом численность населения края в возрасте от 14 до 30 лет по сравнению с 2004 годом увеличилась на 3154 человека (0,4 %).

В последние годы в крае происходит сокращение численности населения, но при этом наблюдается рост численности трудовых ресурсов, который будет продолжаться до 2008 года, среднегодовой прирост составит

примерно 17 тыс. человек и связано это с вхождением в трудоспособный возраст лиц, родившихся в 80-е годы. За последние десять лет численность трудовых ресурсов Ставропольского края увеличилась на 19 % и в 2005 году составила 1732,2 тыс. человек. Растет экономическая активность населения. По сравнению с 1996 годом экономически активное население выросло более чем на 172,0 тыс. чел., или на 15,5%, и составило на начало 2006 года 1267,0 тыс. человек.

Однако темпы прироста молодого населения постепенно сокращаются (рис. 2).

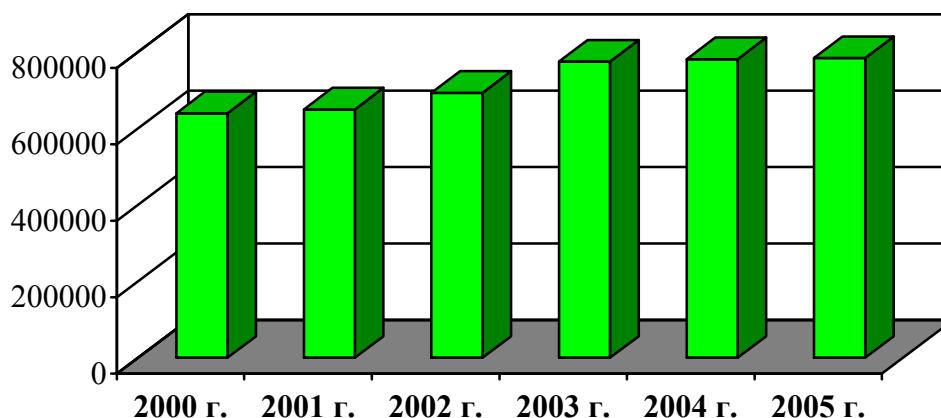


Рис. 2. Численность молодежи Ставропольского края, человек

Кроме того, наблюдается сокращение численности детей в возрасте до 14 лет. Наибольший вес в структуре молодого населения (35 %) имеют люди в возрасте 18-22 лет, меньше всего – доля старшей возрастной группы (26-30 лет). На них приходится 20,1 % молодежи.

Большая часть молодых людей (58,9%) проживает в городах Ставропольского края. На рисунке 3 приведены данные об уровне образования молодежи.

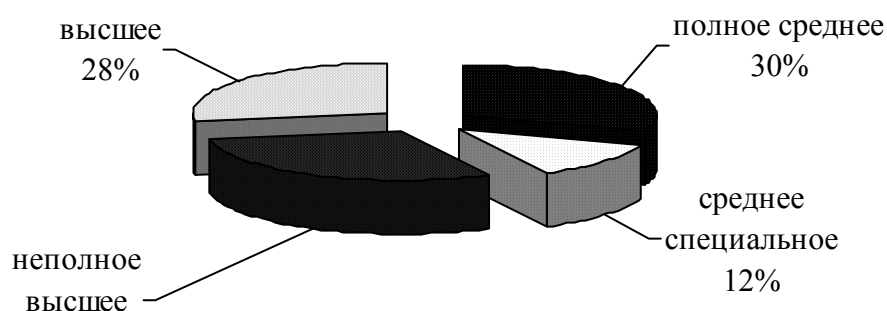


Рис. 3

Молодежный рынок труда Ставропольского края имеет специфический характер. Специфика этого рынка заключается в невысокой конкурентоспо-

способности его участников, высоких требованиях к профессиональной подготовленности работников и в особенностях мотивационно-психологического состояния молодых людей, особенно впервые выходящих на рынок труда. В ходе весенней и осенней Ставропольских городских ярмарок вакансий (21.04.05 г. и 20.10.05 г.) Ставропольским краевым центром содействия занятости и информационного обеспечения молодежи проведено социологическое исследование «Молодежь и работа». Респондентами исследования являлись молодые люди в возрасте от 15 до 30 лет. Средний возраст опрошиваемых – 22,5 года. Значительная часть молодежи ранее проживала в сельской местности.

Значительная часть опрошенных уже имели в прошлом опыт работы.

При выяснении наиболее популярной сферы экономики, в которой хотели бы работать опрошенные, ответы распределились следующим образом: торговля (43% опрошенных), культура (27%) и промышленность (27%), последние позиции занимают здравоохранение (6%), транспорт (8%) и ЖКХ (10%).

Очевидно, что такое распределение напрямую зависит от соотношения уровня заработной платы в соответствующих отраслях. По данным 2004 года, наибольшей популярностью среди молодежи также пользовались торговля и общественное питание. Лидирующие позиции занимали здравоохранение, популярность которого в 2005 году резко снизилась. Что касается мотивации поиска работы, то 66% респондентов вынуждены искать работу из-за желания быть материально независимым, около 52% опрошенных движут интересы профессионального развития, а 46% – общая материальная необходимость. Большинство молодых людей так оценивают свои шансы получить работу: 42,7% респондентов отметили, что их приняли бы на работу четверо из пяти работодателей и только 20% уверены в успехе и в своих силах на все 100%.

А вот что касается минимальной заработной платы, за которую бы согласилась работать современная ставропольская молодежь, то средний ее уровень составляет порядка 3700 руб. (причем разброс уровня минимальной заработной платы достаточно велик – от 1000 до 15000 руб. в месяц). И это при том, что более чем у 65% опрошенных не было прежде никакого опыта работы.

Современная молодежь Ставропольского края довольно высоко оценивает свои шансы получить высокооплачиваемую работу, требующую квалифицированного труда (многие на хорошем уровне владеют информационными технологиями, современной оргтехникой, у некоторых есть водительские права и даже собственный автомобиль). Свои силы молодежь в основном направляет сегодня в сферу торговли и общественного питания – туда, где достаточно высок уровень заработной платы, есть возможность

совмещать работу и учебу и чаще всего не требуется опыт работы. Желание трудиться у молодежи Ставрополья нашло свое отражение в регистрируемом рынке труда края (табл. 1).

Таблица 1

Динамика численности молодежи в возрасте 16-29 лет, обратившейся в органы службы занятости населения по Ставропольскому краю (человек)

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	1 пол 2006 г.
Обратились в службу занятости по вопросу трудоустройства	23018	31538	23124	26509	29465	34632	19439

За последние 5 лет численность молодежи в возрасте 16-29 лет, обратившейся по вопросу трудоустройства, возросла в 1,5 раза. При этом следует отметить, что ее доля в общем числе обратившихся несколько снизилась: если в 2000 г. молодежь составляла 43,8% из числа обратившихся по вопросу трудоустройства, то в 2005 г. – 38,0%, а по итогам 1 полугодия 2006 г. – 35,7%. К концу 2006 года число обратившихся граждан в возрасте 16-29 лет ожидается на уровне 40,0 тыс. человек.

По итогам 2005 г. трудоустроено 16,9 тыс. молодых людей, процент их трудоустройства составил 48,7% при 47,8% трудоустройства обратившихся всего. Безработными было признано 21,5 тыс. человек или 62,2% всей обратившейся молодежи (при 65,5% – всех категорий граждан). На учете в центрах занятости на 01.01.2006 года состояло 9,0 тыс. безработных граждан в возрасте 16-29 лет. Уровень молодежной безработицы составил 2,6% при 2,3% среднекраевом (табл. 2).

Таблица 2

Молодежь в возрасте 15-29 лет на рынке труда Ставропольского края

	2004 год		2005 год		1 пол. 2006 г.	
	тыс. чел.	в % к общему числу	тыс. чел.	в % к общему числу	тыс. чел.	в % к общему числу
Постоянное население – молодежь в возрасте 15-29 лет	701,6	25,7	709,1	26,1	706,7	26,1
Экономически активное население – молодежь в возрасте 15-29 лет	322,8	25,7	339,27	26,3	344,0	26,3
Занятое население – молодежь в возрасте 15-29 лет	270,5	24,3	304,5	25,4	307,5	26,3
Общее число безработных из числа безработных в возрасте 15-29 лет (по методологии МОТ)	52,3	36,6	34,8	38,7	36,5	38,0

Продолжение таблицы 2

Число безработных в возрасте 16-29 лет, зарегистрированных в органах службы занятости за период (включая на начало года)	20,6	37,8	28,8	35,6	19,5	31,3
Число безработных в возрасте 16-29 лет, зарегистрированных в органах службы занятости на конец периода	7,2	33,8	9,0	30,2	8,3	26,9
Уровень общей безработицы, %	16,2		10,3		10,6	
Уровень регистрируемой безработицы, %	2,2		2,6		2,4	

Следует отметить, что уровень регистрируемой безработицы среди молодежи значительно выше, чем среди других категорий, при этом наблюдается ситуация снижения уровня молодежной безработицы по методологии МОТ и роста зарегистрированной (рис. 4, 5).

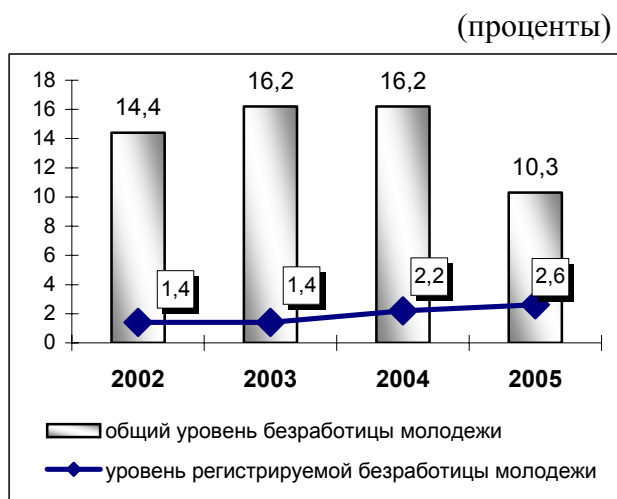


Рис. 4

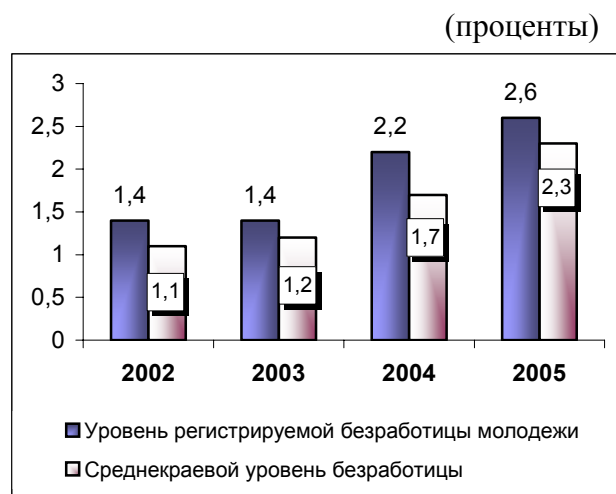


Рис. 5

Приведенные данные и графический материал наглядно показывают, что ранее описанная уверенность значительной части молодежи трудоустроиться сразу и с желаемым заработком не подтверждается реальной ситуацией на рынке труда края. Молодежь, занятая поиском работы, приходит в государственную службу содействия занятости населения и получает это содействие в пределах лимитов, выделенных из федерального бюджета.

В целях оказания необходимой помощи молодым людям, желающим трудоустроиться, центрами занятости населения Ставропольского края был предоставлен ряд услуг (табл. 3).

Таблица 3

*Содействие занятости молодежи Управлением ФГСЗН
по Ставропольскому краю (человек)*

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	1 пол. 2006 г.
Обратились	23018	31538	23124	26509	29465	34632	19439
Трудоустроено	13525	21276	13184	16618	16575	16858	9378
Участвовали в общественных работах	782	3680	3337	2959	2668	1878	1088
Временная занятость несовершеннолетних	15882	27015	23695	19548	15479	14157	8084
Временное трудоустройство выпускников профессиональных учебных заведений	215	203	371	-	-	168	52
Направлено на профобучение	2635	3329	2233	2680	2663	2655	1273

Среди мероприятий службы занятости, которыми были охвачены молодые люди, обратившиеся по вопросу трудоустройства: трудоустройство на вакантные рабочие места, направление на общественные работы, программы профессионального обучения, временное трудоустройство выпускников начального и среднего профессионального образования в возрасте 18-20 лет, временное трудоустройство несовершеннолетних граждан, информирование о ситуации на рынке труда, организация специализированных ярмарок вакансий, оказание содействия в предпринимательской деятельности (рис. 6, 7).

Уровень трудоустройства молодежи на вакантные рабочие места по итогам 2005 и 1 полугодия 2006 г. значительно снизился относительно 2000- 2004 гг. Трудоустройство этой категории граждан ограничивается наличием непрестижных рабочих мест в банке вакансий. Сохраняются большой спрос на представителей рабочих профессий, а также территориальная разобщенность спроса и предложения рабочей силы.

За последнее время повысились требования работодателей к уровню образования работников по ряду профессий. Если несколько лет назад для того, чтобы устроиться на должность секретаря, достаточно было среднего образования, то сейчас, как правило, требуются секретари с высшим образованием, знанием компьютера и делопроизводства, а часто и со знанием иностранного языка.

Кроме того, зачастую современную молодежь, а тем более образованную, не устраивает заработная плата по предлагаемым вакансиям, в результате чего многие из них или трудоустраиваются не по приобретенной специальности, или уезжают в другие регионы.

Содействие занятости молодежи в Ставропольском крае

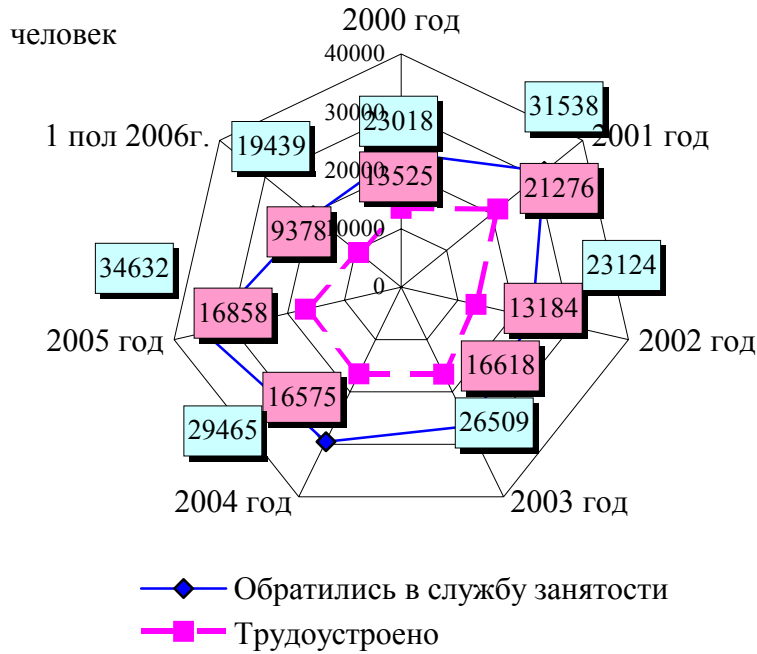


Рис. 6

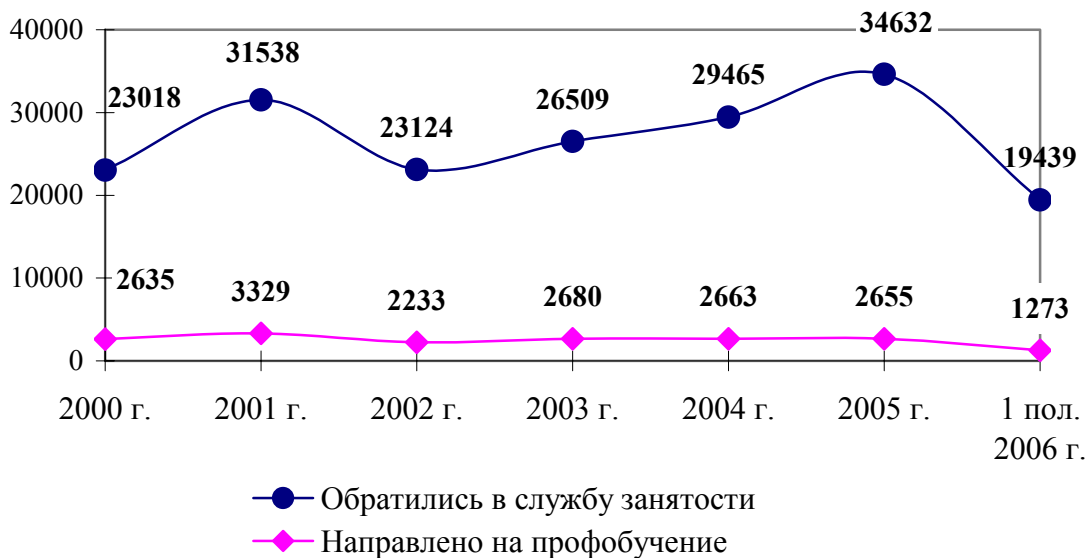


Рис. 7

С целью повышения конкурентоспособности молодежи органами службы занятости проводится большая работа по повышению образовательного уровня безработных молодых людей. Более 60% безработных граждан, направленных на переобучение в 2005 г., составили молодые люди в возрасте 16-29 лет, это – 2,7 тыс. молодых людей, не имеющих профессии, желающих получить новую или повысить имеющуюся квалификацию. В 1 полугодии 2006 г. их число составило 1,3 тыс. человек.

Очень неохотно предприятия берут на работу выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования (на 01.01.2006 г. они составляли 20% общего числа безработной молодежи). Недостаток жизненного опыта, неумение применить полученные знания в реальной жизни, недостаточная профессиональная подготовка снижают конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда.

У выпускников, как правило, отсутствуют практические навыки, опыт работы, у них относительно низкая профессиональная квалификация. Работодатели весьма неохотно принимают на работу молодых специалистов в силу несоответствия выпускников предъявляемым им требованиям и значительного числа более опытных специалистов на рынке труда. У многих представителей нового поколения работодателей сложился потребительский взгляд на кадры: высококвалифицированные специалисты им необходимы в «готовом виде». Лишь столкнувшись с серьезными проблемами дефицита кадров, они начинают осознавать необходимость воссоздания системы развития персонала на производстве, возрождения производственной практики.

Проведенный анализ показал, что среди отказов работодателей в приеме на работу выпускников учебных заведений основными причинами являлись: заполненность вакансии на момент обращения, отсутствие стажа и опыта работы (52,7%), требуемой квалификации (26,2%), необходимого уровня образования (2,7%), несоответствие требованиям конкурсного отбора (5,7%) (табл. 4).

Таблица 4

Причины отказов работодателей в приеме на работу выпускников

	Всего отказов (единиц)	В том числе выпускников			
		вузов	ссузов	ПУ	курсов
Причины отказов работодателей в приеме на работу выпускников – всего, в том числе:	886	231	375	161	108
не соответствует квалификация	233	53	81	43	56
отсутствие стажа и опыта работы	467	126	166	84	86

Продолжение таблицы 4

не прошли по конкурсу	67	25	23	10	9
отсутствие требуемого уровня образования	24	2	14	8	4
не соответствует по состоянию здоровья	6	-	-	2	3
необоснованный отказ работодателя	13	3	6	2	2

Профессиональное образование – важнейший элемент человеческого потенциала. А применительно к молодежи оно может рассматриваться в двух аспектах. Во-первых, в какой степени современная молодежь по уровню образования готова в ближайшем будущем взять на себя ведущую роль в становлении и развитии экономики, основанной на знаниях. Во-вторых, как образование способно помочь молодым людям успешно самореализоваться, встроиться в современную общественную жизнь и экономическую действительность.

Значительное количество молодежи учится не столько для развития своих способностей и самосовершенствования, сколько в целях получения диплома (37,6%). Причем среди женщин доля согласившихся с этим утверждением достигла 57%. Это позволяет сделать вывод, что образование для современной молодежи является самоцелью. Оно перестает восприниматься ими в качестве основного канала социальной мобильности. Посещение занятий становится своего рода вариантом проведения досуга. Отсюда возникает падение конкурентноспособности молодежи на рынке труда. Сопоставляя это с устойчивым «культулом денег», можно говорить также и о формировании уверенности, что все можно купить.

На сегодняшний день в Ставропольском крае производится избыточный процент специалистов. Они не востребованы ни производством, ни общественными институтами. Обучение в высших учебных заведениях обретает пограничный характер между «получением знаний», «профилактикой безработицы», искусственным продлением периода «вступления в активную жизнь». Массовое поступление молодых людей в вузы становится, с точки зрения теории рационального выбора, все менее и менее мотивированным, а студенчество все больше стремится к культурно-возрастному «довзрослому» стилю жизни, к социальной возможности пожить другой жизнью – не «культурой долга», а студенческой полуответственной «тусовкой».

В результате широкое распространение получили трудоустройство не по специальности, занятие молодыми выпускниками рабочих мест, не требующих столь высокого уровня образования, отказ от работы как результат завышенных ожиданий и самооценки.

Препятствием в трудоустройстве молодых специалистов являются ограниченные возможности территориальной мобильности, которая сдерживается отсутствием жилья и транспортной доступности. Предоставление жилья – одно из важнейших условий для развития трудовой мобильности рабочей силы. Зачастую привлекательные для молодежи вакансии не подкреплены созданием необходимых жилищных условий и транспортной доступностью, что приводит к их невостребованности (табл. 5).

Таблица 5

*Причины отказов выпускников от направления на работу в 2005 году
(человек)*

	Всего	В том числе выпускников			
		вузов	ссузов	ПУ	курсов
Причины отказов выпускников от направления на работу – всего, в том числе:	1738	482	765	367	90
не подходят условия труда	536	239	143	59	68
не подходит режим работы	96	12	36	22	24
не подходит заработная плата	509	59	110	40	301
отдаленность места работы	79	18	23	28	10
не престижность работы	19	16	2	-	1
обоснованные отказы	719	71	441	204	3
прочие	667	150	209	110	197

При содействии органов службы занятости число трудоустроенных выпускников учебных заведений профессионального образования, зарегистрированных в службе занятости, возросло с 849 человек в 2000 г. до 1100 в 2005 г. (табл. 6).

Половина трудоустроенных при содействии органов службы занятости выпускников была вынуждена сменить профессию из-за невозможности найти работу по полученной специальности. Лишь 69% выпускников высших учебных заведений и немногим более половины выпускников учебных заведений среднего, профессионального образования были трудоустроены в соответствии с полученной в учебном заведении специальностью или аналогичной ей.

Таблица 6

*Динамика численности обратившихся и трудоустроенных Управлением
ФГСЗН выпускников по Ставропольскому краю (человек)*

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	1 пол. 2006 г.
Обратилось в службу занятости незанятых трудовой деятельностью граждан – всего,	23850	23270	27114	25898	29465	34632	19439
из них: выпускники учебных заведений высшего, среднего, начального, профессионального образования	2416	2097	2998	2315	3219	3838	1795
Трудоустроено выпускников	849	718	715	718	798	1100	664
Уровень трудоустройства выпускников учебных заведений – всего (%),	35,1	34,2	23,8	31,0	24,8	28,7	37,0
из них:							
вузов	33,1	34,6	33,1	32,3	24,8	30,6	38,2
ссузов	36,5	39,4	37,9	37,2	30,1	29,0	39,1
ПУ							
курсов	27,7	34,0	33,5	31,6	25,4	25,8	30,6

Одной из форм трудоустройства молодежи является временная занятость несовершеннолетних граждан. На фоне растущей в крае безработицы, продолжающегося банкротства предприятий очень непросто организовать временную занятость учащихся. В крае недостаточно работодателей, имеющих средства на выплату заработной платы участникам временных работ. Из 1,5 тыс. предприятий и организаций, от которых в 2005 году была запрошена информация о возможности организации временных рабочих мест для подростков, 824 выделили 13,3 тыс. рабочих мест (в 2004 г. – 787 работодателей выделили 14 мест).

Это позволило трудоустроить на временные работы 14,2 тыс. учащихся (в 2004 г. – 15,5 тыс. человек). В их числе 7,0 тыс. подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации: в основном дети из неполных и малообеспеченных семей; дети-сироты и оставшиеся без попечения родителей (570 чел.); подростки, состоящие на учете в комиссии по делам несовершеннолетних (213 чел.) (рис. 8).

В сельских районах очень много малообеспеченных семей, и зачастую заработок детей является весьма существенным подспорьем. Таким образом, материальный интерес играет немаловажную роль, кроме того, заня-

тость подростков – эффективная мера предупреждения правонарушений и безнадзорности в подростковой среде.

Снижение жизненного уровня большинства населения края и высокая стоимость обучения в профессиональных образовательных учреждениях изменили жизненную позицию этой категории молодежи и способствуют выталкиванию подростков на рынок труда.

Самое большое количество трудоустроенных несовершеннолетних было в 2001 г., когда объем средств, предусмотренных на материальную поддержку, превысил предыдущие годы, да и последующие, а также выявил потребность в труде, а значит, заработке детей в возрасте 14-17 лет, особенно в сельской местности. В 2001 г. число школьников, желающих работать в свободное от учебы время (по итогам опроса) приблизилось к 100 тысячам человек.



Рис. 8

Положение молодежи на рынке труда, масштабы молодежной занятости и безработицы, трудоустройство выпускников учебных заведений – это не только забота Федеральной государственной службы занятости населения, в крае все эти вопросы привлекают пристальное внимание органов государственной власти, бизнеса, общественных организаций, да и населения в целом, поскольку они касаются большинства семей в обществе.

Работа по оказанию содействия трудоустройству молодым жителям Ставропольского края является одним из приоритетных направлений деятельности Комитета по делам молодежи Ставропольского края.

В 2005 г. данное направление продолжало развиваться через реализацию целевой программы «Содействие занятости молодежи в Ставропольском крае». Главным координатором реализации этой программы выступает государственное учреждение «Ставропольский краевой центр содействия занятости и информационного обеспечения молодежи».

В рамках реализации этой Программы в 2005 г. была продолжена начатая во втором полугодии 2004 г. совместная со Ставропольским городским центром занятости населения работа по созданию в учебных заведениях города Ставрополя центров содействия занятости студентов (молодежных бирж труда). Появились новые биржи труда в Ставропольском филиале Московского гуманитарно-экономического института, Ставропольском филиале Московской государственной академии приборостроения и информатики, Ставропольском базовом медицинском колледже. На сегодняшний день подобные центры содействия занятости студентов действуют в 7 высших учебных заведениях края (кроме вышеперечисленных, в Ставропольском государственном университете, Ставропольском государственном аграрном университете, Ставропольском государственном педагогическом институте, институте им. В. Д. Чурсина). Студенты получили возможность ознакомиться с методическими разработками ГУ «СКЦЗИОМ», помогающими в поиске работы, а также с выборкой вакансий для молодежи.

В 2005 г. Ставропольский краевой центр содействия занятости и информационного обеспечения молодежи продолжил активную работу по формированию и координации деятельности студенческих отрядов.

2005 г. стал юбилейным для Ставропольского краевого студенческого отряда. В этом году исполнилось 40 лет движению студенческих отрядов Ставрополья. Под этим знаковым событием в 2005 году в рамках реализации распоряжения Правительства Ставропольского края от 11 августа 2005 года № 428 «О работе студенческих отрядов в летний и осенний периоды 2005 года» прошла работа 158 линейных студенческих отрядов различных направлений: строительных, сельскохозяйственных, педагогических, сервисных, механизированных уборочных, поисково-спасательных, медицинских, ландшафтных, археологических с общим количеством участников – 6098 человек.

Анализ занятости и безработицы молодежи Ставропольского края показывает, что во временном и постоянном трудоустройстве дополнительно нуждается около 150 тысяч молодых людей. На что может рассчитывать молодежь в крае?!

В информации заместителя Председателя Правительства Ставропольского края на расширенном заседании коллегии УФГСЗН по СК и Минтруда края прозвучало, что доходы ниже прожиточного минимума в крае имеют 24,6% населения. Ставропольский край остается самым низкодоходным

среди краев и областей Южного федерального округа, а среднедушевые доходы жителей составляют немногим более 65% от среднероссийского показателя.

Прогнозом рынка труда установлено, что спрос на трудовые ресурсы возникнет в ближайшей перспективе прежде всего (на 70-72%) в связи с замещением работников, увольняемых вследствие текучести кадров (по этой причине потребность в трудовых ресурсах составит в среднем за 2004-2008 гг. 75,3 тыс.), и заменой выбывших – всего 29,1 тыс. Будет существовать определенная потребность в кадрах и на вновь создаваемых рабочих местах (всего – 2,1 тыс. человек).

Спрос на молодых специалистов из числа выпускников высших и средних специальных учебных заведений края ежегодно сокращается и в ближайшей перспективе уменьшится на 9-13%. Несмотря на это, большинство учебных заведений края из года в год увеличивают прием студентов на дневные и заочные отделения. Это относится, прежде всего, к экономическим и юридическим специальностям.

При этом следует иметь в виду, что, как в настоящее время, так и в перспективе, люди будут трудоустраиваться главным образом самостоятельно (включая самозанятость) и обращаться за содействием по трудоустройству в районные службы занятости.

Численность этих категорий работников в перспективе будет определяться в соответствии со сложившимися в районах тенденциями их фактического трудоустройства и обоснованием создания новых рабочих мест на предприятиях и в хозяйствах с различными форматами собственности (государственной, коллективной, акционерной, частной и индивидуальной) с учетом потребности в кадрах на замену выбывших по различным причинам.

Прогноз распределения трудовых ресурсов края позволяет сделать следующие уточнения и выводы:

- на протяжении ближайших пяти лет с увеличением предложения рабочей силы молодежи ее трудоустройство будет обеспечиваться прежде всего за счет самостоятельного поиска работы (в службу занятости при этом обратятся не более 14 – 15% желающих трудиться);

- масштабы безработицы молодежи (особенно сельской) и ее уровень в прогнозируемом периоде несколько увеличатся, однако темпы соответствующего роста основных показателей рынка труда будут иметь тенденцию к снижению.

Таким образом, в перспективе численность и удельный вес молодежи в составе рабочей силы возрастут и в определенной степени усилится напряженность на рынке труда.

Занятость молодежи – важнейший элемент государственной молодежной политики, ведь молодежная безработица часто является причиной асо-

циального образа жизни и способствует росту экстремизма, ксенофобии и национальной нетерпимости.

Поэтому необходимо уже в самое ближайшее время разработать комплекс мер по предупреждению и смягчению молодежной безработицы, главным образом, за счет дальнейшего развития занятости молодежи.

Список литературы

1. Мониторинг регистрируемой безработицы по Ставропольскому краю за 2000 г., 2005 г. / УФСЗН по Ставропольскому краю. Ставрополь, 2005.

2. Ежегодный аналитический доклад «Молодежь Ставрополья. Реализация государственной молодежной политики в Ставропольском крае». Ставрополь, 2005. С. 28, 59.

3. Ушвицкий Л. Спрос и предложение кадров на сельском рынке труда: Анализ и прогноз тенденций в Ставропольском крае / Л. Ушвицкий, М. Савина, А. Степанов. Служба занятости. 2005. № 9. С. 51.

МОНИТОРИНГ ПАРАМЕТРОВ ЗАНЯТОСТИ И РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Ю. А. Шведов

ЗАО «ОРЕЛТЕЛЕКОМ», г. Орел

otc@inbox.ru

Будущее любого региона находится в руках молодого поколения. Именно в этом возрасте для человека важны государственная поддержка и стимулирование личностных способностей, трудового и профессионального потенциалов. Это особенно актуально в условиях резкого снижения качества жизни, здоровья юношей и девушек, усложнения проблем получения достойной работы, усиления наркозависимости, роста преступности, маргинализации молодежной среды.

Основой для выработки приоритетных направлений политики занятости молодежи в Орловской области является всесторонний анализ молодежного рынка труда, базирующийся на статистическом и социологическом исследованиях.

В 2005 году из 189,2 тыс. молодых людей в возрасте 15-29 лет, проживающих в Орловской области (22,5% населения региона), 63 тыс. человек (33,3%) обучались в различных учебных заведениях; 91 тыс. человек (48,1%

были заняты трудовой деятельностью); 35,2 тыс. человек (18,6%) не работали и не учились¹.

В течение последних пяти лет прослеживалось изменение экономической активности молодежи области (табл. 1).

Таблица 1

Доля экономически активной молодежи в численности населения Орловской области соответствующей возрастной группы в 2001-2005 годах, %

Показатель	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
ЭАН в возрасте 15-29 лет	83,8	83,3	80,0	77,4	74,9
в том числе в возрасте: 15-19 лет	15,8	16,5	15,1	15,1	14,9
20-29 лет	68,0	67,3	64,9	62,3	60,0

Данные таблицы 1 отражают снижение коэффициента активности среди подростков в возрасте 15-19 лет с 15,8% в 2001 году до 14,9% в 2005 году, что практически сопоставимо с демографическим сокращением.

Показатель по молодежи в возрасте 20-29 лет уменьшился значительно – с 68 до 60%. Это происходило в основном по причине роста численности учащейся молодежи. В числе основных причин, по которым молодые люди делали выбор в пользу продолжения образования, являлись, с одной стороны, трудности в поиске работы, с другой – приобретение большего объема знаний и навыков (рис. 1).

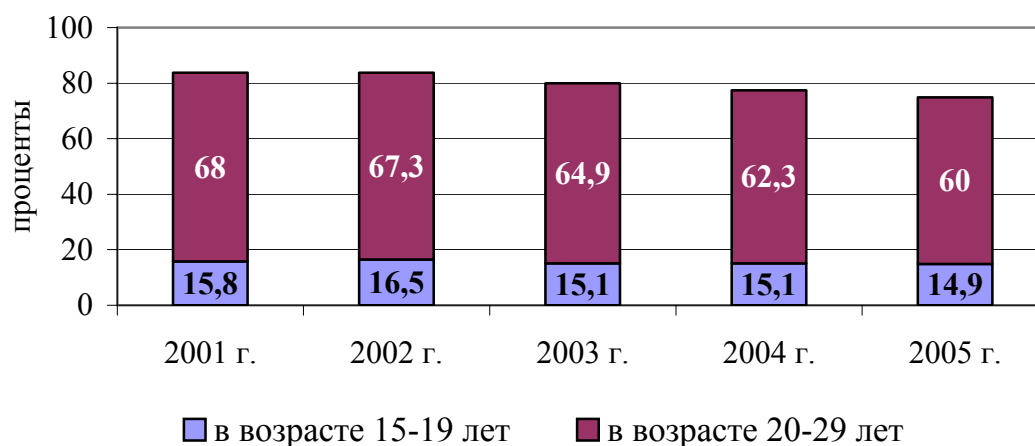


Рис. 1. Доля экономически активной молодежи в численности населения соответствующей возрастной группы

¹ Данные обследования населения по проблемам занятости, осуществленные Госкомстатом РФ в 2001-2005 гг.

Снижение экономической активности молодежи частично может быть объяснено и тем фактом, что молодые люди уходят с официального рынка труда в силу того, что не работают и не занимаются поиском официальной работы. Вместо этого некоторые из них заняты в значительном по масштабам региональном секторе теневой экономики. Так, в 2005 году здесь трудилось до 16 тыс. человек, из них около 5 тыс. человек были заняты производительным трудом в ЛПХ.

Согласно расчету, несмотря на увеличение в 2001-2005 годах численности населения в возрасте 15-29 лет на 5,9 тыс. человек на конец рассматриваемого периода, уровень их занятости² снизился на 1,3%, число занимаемых ими мест в официальном секторе экономики области – на 6,7 тысячи.

Поскольку спрос на молодых работников в высшей степени чувствителен к совокупным экономическим условиям и состоянию регионального рынка труда, целесообразно проанализировать взаимосвязи между экономическим ростом и занятостью (профессиональным обучением) молодежи Орловской области³ (табл. 2).

Таблица 2

Показатели занятости, профессионального обучения молодежи и экономический рост в 2001-2005 годах (прирост (снижение) год к году), %

Показатель	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
ВРП	+5,4	+3,2	+5,5	+5,3	+6,3
Численность граждан, занятых в экономике	-0,2	-0,2	-0,5	-0,4	+0,1
Численность молодежи, занятой в экономике	-1,4	-1,7	-1,5	-2,2	-2,3
Численность студентов ОУ ВПО, ОУ ССО и учащихся ОУ НПО	+0,8	+4,6	+3,5	+1,5	+0,1
Доля молодежи, занятой на новых рабочих местах ⁴	+5	+2,6	+1,7	+1,0	+1,4

² Показатель отражает долю занятой молодежи в общем числе занятых в экономике региона граждан. Данные обследования населения по проблемам занятости, осуществленные Госкомстатом РФ в 2001-2005 гг.

³ Данные обследования населения по проблемам занятости, осуществленные Госкомстатом РФ в 2001-2005 гг.

⁴ Данные мониторинга спроса на квалифицированную рабочую силу в разрезе отраслей и предприятий, мониторинга мнений руководителей предприятий и организаций региона по вопросу обеспеченности производства квалифицированными кадрами, осуществляемых ежегодно совместно управлением ФГСЗН по Орловской области, ГУ ЦЗН районов, администрациями районов (городов), работодателями, Орловской региональной академией государственной службы в 2001-2005 годах.

Данные таблицы 2 отражают следующие тенденции: рост объема ВРП не сопровождался адекватным по темпам увеличением числа молодежи, занятой на новых рабочих местах; численность работающих молодых людей сократилась в большей степени, чем занятость населения области в целом; рост уровня молодежной безработицы несколько тормозило ежегодное увеличение числа молодежи, обучающейся в профессиональных учебных заведениях области (в основном за счет увеличения числа студентов вузов).

Анализ структуры занятости молодежи в отраслях экономики Орловской области в 2001 и 2005 гг.⁵ показал, что основное число молодежи было занято в торговле, общепите, управлении, финансовых, кредитных, страховых организациях, промышленности. Выросла доля занятой молодежи в научной сфере. На протяжении 2001-2005 гг. продолжала снижаться занятость молодежи в реальном секторе экономики (рис. 2).

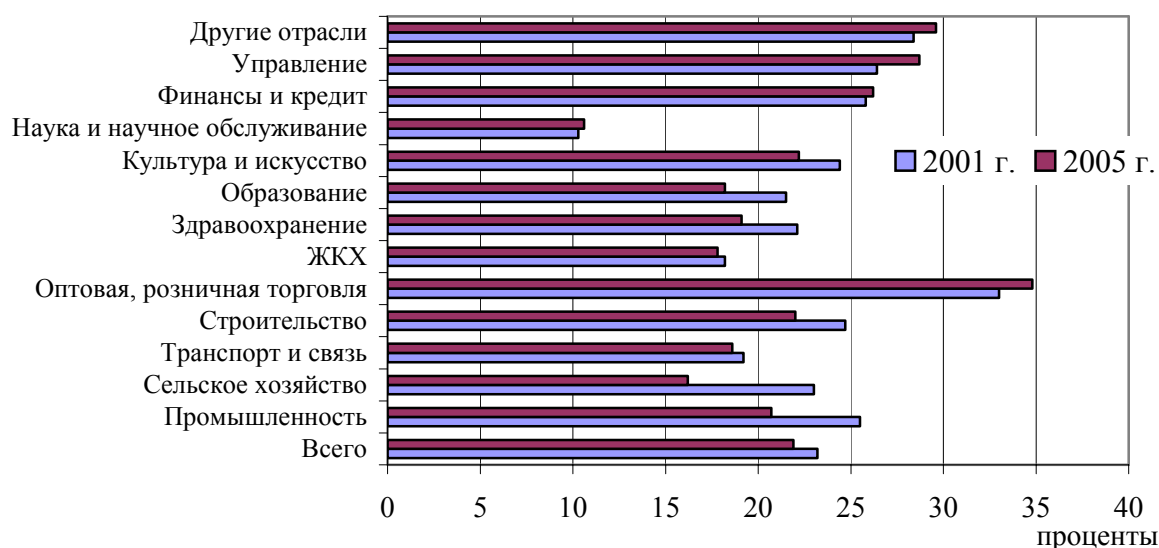


Рис. 2. Доля занятой молодежи в общей численности занятых по отраслям экономики региона

Отдельного рассмотрения требуют параметры неформальной занятости молодежи. Ее размеры на протяжении последнего десятилетия росли быстрыми темпами. В течение 2001-2005 гг. число занятых здесь молодых людей увеличилось на 25% и достигло 25,3 тыс. человек.

Основное число неформально занятых молодых работников было сосредоточено в малом и среднем бизнесе. Их привлекали более гибкий характер трудовых отношений: режим работы – неполный рабочий день, за-

⁵ Данные обследования населения по проблемам занятости, представленные Госкомстатом РФ в 2001-2005 г.

ключение краткосрочных трудовых и гражданско-правовых договоров и соглашений. Для примера: в 2004 году в области доля молодых работников в возрасте 15-24 лет, занятых неполный день, неформально, временно занятых выросла по сравнению с 2001 годом на 19% и составила более 40% граждан этого возраста⁶. Такие условия найма позволяли молодым людям начать трудовую деятельность и совмещать работу с учебой или воспитанием детей. Негативной в этой ситуации являлась практически полная потеря работниками своих трудовых прав и социальных льгот. Как правило, работодателями игнорировалось законодательство в части соблюдения норм труда, техники безопасности, уведомления об увольнении, выплаты и размера выходного пособия и т. д.

Заработная плата и льготы являются самыми очевидными индикаторами индивидуального экономического благополучия. Однако другие, менее поддающиеся изменению, параметры, такие, как удовлетворенность работой, личностные установки и возможности самореализации и т. д. имеют важные последствия для развития личности и вклада работников в развитие общества. Трудно измерить ценность таких нематериальных вещей, как желание добиться успеха в работе, но есть целый ряд объективных и субъективных показателей, которые могут помочь разобраться в этом вопросе. Среди таких косвенных показателей: причины выбора той или иной работы, степень соответствия работы квалификации работающего, готовность поменять место работы, уровень адаптации и трудовой комфорт, о котором сообщает сам работник.

Для изучения этих и других аспектов занятости молодежи в 2005 году управление ФГСЗН по Орловской области совместно с ГУ ЦЗН районов осуществили опрос свыше 1,5 тыс. молодых специалистов и рабочих, занятых на предприятиях и в организациях области, по специально разработанной анкете. Опрос проводился по репрезентативной выборке во всех районах и городах области. Он показал следующее.

На вопрос: «Насколько работа связана со специальностью?» почти половина опрошенных (47%) ответила, что работает по специальности. Однако четверть выборки занимается деятельностью, с полученной специальностью никак не связанной.

Наибольшая доля тех, кто не смог (а может, и не захотел) устроиться на работу, так или иначе связанную с полученным образованием, наблюдается среди получивших химическую, техническую, сельскохозяйственную (ветеринарную) и физико-математическую специальности. Напротив, как правило, по специальности работали юристы, медики, экономисты и гума-

⁶ Данные социологического опроса молодежи по проблемам занятости, осуществленного в 2001-2004 годах Управлением ФГСЗН по Орловской области.

нитарии. Неудивительно, что в этих условиях лишь около половины опрошенных (48%) однозначно не жалели о выборе специальности, 15% считали, что ошиблись в нем, а больше трети респондентов дали ответы, позволяющие судить об их некотором безразличии к своему выбору. Причем все без исключения респонденты ответили, что сомневаться в правильности профессионального выбора заставляет в первую очередь не невысокий доход, а неинтересная работа

Почти 20% опрошенных молодых ИТР и специалистов работают на том же предприятии, где подрабатывали в студенческие годы, или где трудятся их родители. Совмещение учебы и работы позволяло многим решить проблему своего трудоустройства по окончании вуза и ссуза.

Опрос показал, что подработку студентов и учащихся во время учебы можно рассматривать с двух точек зрения. С одной стороны, работавшие студенты и учащиеся смогли найти себе применение на трудовом рынке, но, с другой стороны, вполне вероятно, что они были вынуждены подрабатывать просто для получения средств к существованию, удовлетворения личных потребностей.

Только 34% опрошенных молодых специалистов сообщили, что были полностью готовы к исполнению своих обязанностей на первом рабочем месте и им не потребовалось времени на адаптацию. Для 32% период адаптации на первом рабочем месте длился до 3 месяцев. Свыше 70% опрошенных молодых рабочих отметили, что в начале трудовой деятельности им требовался наставник, 56% достигли определенного уровня мастерства только через один-два года работы.

Опрос работодателей показал, что в период адаптации молодых специалистов руководителей устраивали их личные качества – дисциплина и исполнительность и только потом – уровень образования и практические навыки. При этом последние качества полностью устраивали руководителей лишь половины опрошенных. Удовлетворенность руководителей подготовкой молодых специалистов (в том числе и их практическими навыками) серьезно зависела и от успехов последних в учебе.

О реальной степени удовлетворенности молодых специалистов своими работодателями можно судить по желанию молодого работника перейти на другую работу: более 80% опрошенных конкретных действий на этот счет не предпринимали.

По-разному складывался карьерный рост у респондентов. На момент анкетирования, статус подчиненных имели 35% опрошенных молодых специалистов, 32% уже получили повышение в должности или повышение зарплаты, и еще 44% ожидали этого в ближайшее время. Кстати, обещания получить прибавку к зарплате или повышение в должности чаще всего

слышали те, кто работал на должностях, близких к полученной специальности.

Степень удовлетворенности своим рабочим местом довольно тесно связана с тем, насколько молодой специалист или рабочий может использовать на работе знания, навыки, полученные в учебном заведении.

Совершенно иначе выглядит картина удовлетворенности зарплатой: наибольший процент молодых людей, считающих, что их труд достойно оплачивается, отмечен среди тех, кто занимает должности, не требующие высокой квалификации. Именно эта удовлетворенность (плюс обещания для 40% из этой группы получить повышение в должности) заставляет эту категорию молодых специалистов заниматься не очень интересной, по их мнению, работой.

Опрос показал, что большинство «типичных» молодых специалистов в возрасте до 24 лет скорее покинут рабочее место по причине неинтересной работы, чем из-за того, что их не устраивает размер заработной платы. В отличие от них основное число молодых опытных рабочих этого возраста (свыше 80%) отметили, что сменили бы работу, даже поменяли бы профессию, если бы им предложили бóльшую заработную плату.

Результаты опроса позволяют сделать следующие обобщенные выводы. Половина опрошенных молодых работников (47%) работает по полученной специальности. На должностях, занимаемых 8% респондентов, наличие высшего, среднего профессионального образования вообще было не обязательно. Среди работающих по специальности относительно высока доля удовлетворенных своим рабочим местом. Неудовлетворенность характером работы (в большей степени для специалистов) и низкая заработная плата (в большей степени для рабочих) приводят к желанию сменить работодателя. Наиболее высокие доли тех, кто не смог (а может, и не захотел) устроиться на работу по специальности, отмечены среди молодых специалистов, получивших химическую, техническую и сельскохозяйственные специальности (профессии). Редко заняты по полученной специальности молодые станочники, электро-, газосварщики, литейщики, плавильщики, штукатуры, каменщики, столяры. Среди молодых рабочих по специальности трудятся водители, электрики, слесари, операторы, швейники, продавцы, бармены, парикмахеры, кассиры.

Лишь немногим более трети опрошенных молодых специалистов и рабочих были полностью готовы к трудовой деятельности после окончания учебы.

По удовлетворенности своей нынешней работой лидируют молодые специалисты, окончившие физико-математические факультеты, они же вышли на первое место по степени удовлетворенности своими доходами. Их антиподами по степени удовлетворенности работой стали специалисты в

области сельского хозяйства и ветеринарии или ветеринарной специальности, а по степени удовлетворенности зарплатой – химики (среди последних отмечен и самый высокий процент разочарованных в выборе специальности).

Большинство молодых людей, участников опроса, отметили, что они зарабатывают меньше, чем взрослые. Отношение заработков молодежи к соответствующим заработкам взрослых колебалось от 70 до 40%. Это обстоятельство у них ассоциировалось прежде всего с относительным недостатком опыта работы, уровня квалификации.

Анализ статистических данных о трудоустройстве молодых специалистов и рабочих показал, что возможность оказаться без работы в значительной степени зависит от уровня полученного ими образования. В таблице 3 отражена информация о структуре безработной молодежи по уровню образования⁷.

Таблица 3

Безработная молодежь Орловской области по уровню образования, %

Показатель	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Молодежь (15-29 лет)	100	100	100	100	100
Высшее профессиональное	8,0	8,3	8,6	9,0	9,2
Неполное высшее профессиональное	5,8	5,8	5,8	5,6	5,2
Среднее профессиональное	21,3	19,5	17,6	16,8	15,9
Начальное профессиональное	14,4	16,2	17,8	16,6	15,2
Среднее (полное) общее	30,5	30,5	31,0	34,0	36,8
Основное общее, начальное общее	20,0	19,7	19,2	18,5	17,7

Данные таблицы 3 свидетельствуют, что выпускникам орловских школ, подросткам, не обладающим даже малым набором профессиональных навыков и умений, гораздо сложнее было найти первую работу. Они могли претендовать только на низкооплачиваемые рабочие места или на временную работу. Показатели по безработице у них были самые высокие.

Растущая доля безработных выпускников вузов и снижающаяся выпускников, окончивших учебные учреждения начального профессионального образования (далее – ОУ НПО), отражает изменение спроса на них на рынке труда.

⁷ Данные обследования населения по проблемам занятости, осуществленные Госкомстатом РФ в 2001- 2005 гг.

Снижение безработицы среди выпускников учебных учреждений среднего профессионального образования (далее – ОУ СПО) скорей всего являлось следствием динамики роста числа продолживших образование в высших профессиональных учебных заведениях (рис. 3).

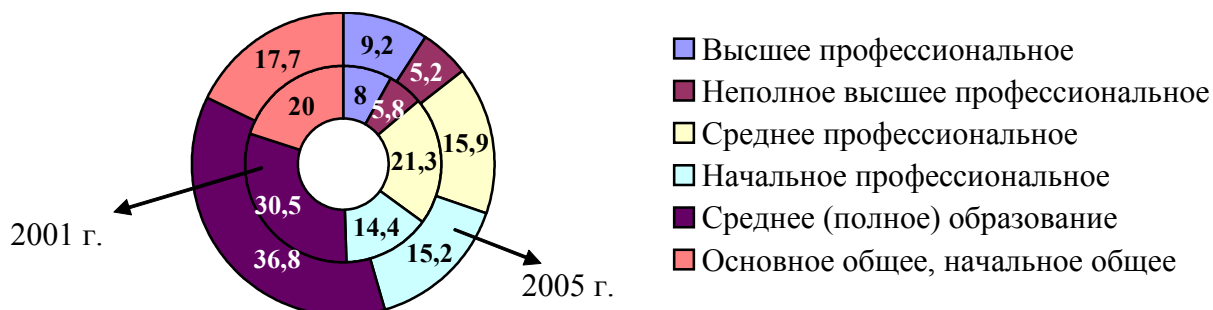


Рис. 3. Безработная молодежь Орловской области по уровню образования (проценты)

В регионе имеют место территориальные различия в уровне молодежной безработицы и количестве вакантных мест для молодежи. Вследствие сравнительно высокой концентрации в городах экономических секторов, которые создают новые рабочие места (сфера услуг, развлечений, туризма, транспорта и связи), а также разрушение социальной инфраструктуры, общественного сектора экономики на селе уровень занятости молодых горожан на предприятиях и в организациях выше, чем в сельской местности (таблица 4)⁸.

Таблица 4

Различия в долях городской и сельской молодежи в составе рабочей силы, %

Показатель	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2005 г. к 2001 г. (+,-)
Доля молодежи в составе рабочей силы:						
- в сельской местности	23,1	24,4	22,8	21,9	20,5	-2,6
- в городской местности	24,0	23,9	24,5	24,3	23,5	-0,5

⁸ Данные обследования населения по проблемам занятости, осуществленные Госкомстатом РФ в 2001- 2005 гг.

На шансы получить работу влияет возможность уехать из местности, где рынок труда находится в угнетенном состоянии. Наличием или отсутствием такой возможности можно отчасти объяснить рост (снижение) уровня занятости молодежи, проживающей в сельской местности.

Весьма спорным можно считать предположение, что занятость сельской молодежи производительным трудом на базе ЛПХ может заменить полноценный труд в общественном секторе экономики. Исследования показали крайне низкую заинтересованность сельской молодежи в такого рода занятости. Это подтверждается данными статистического и социологического исследований. В 2005 году здесь было занято столько же молодежи, сколько в 2001 году, – около 8% работающих этого возраста. Опрос сельской молодежи показал, что она считает такую работу крайне тяжелой, не приносящей устойчивый доход, не престижной. Лишь одна треть молодых семей, имеющих двух и более детей, ответили, что вынуждены производить продукцию на продажу и содержать скот для поддержки семейного бюджета. При этом они были единодушны во мнении, что не хотели бы, чтобы для их детей занятость в ЛПХ была основной и единственной.

Результаты опроса молодых работников логически дополняет, уточняет и обогащает новыми фактами исследование данных социологических опросов работодателей по вопросам занятости и качества молодежной рабочей силы.

Управление ФГСЗН по Орловской области совместно с ГУ РЦЗН, главами администраций районов г. Орел и сельских образований ежегодно в течение в 1999-2005 гг. осуществляло социологические опросы руководителей ряда предприятий различных отраслей и форм собственности. Среди респондентов были первые руководители, их заместители по социальным и кадровым вопросам.

Работодатели прогнозировали развитие ситуации по данным вопросам на ближайшие 5 лет.

Респонденты представляли следующие отрасли: промышленность (электроэнергетика, металлургическая, машиностроение и металлообработка, легкая, пищевая); строительство; транспорт; связь; торговля, общественное питание; ЖКХ; сельское хозяйство.

Результаты социологических опросов были систематизированы, обобщены и представлены следующими логически последовательными тематическими блоками:

1. Мнение и прогноз работодателей относительно ситуации на региональном рынке труда (профессий).

2. Кадровая политика предприятия (организации, учреждения). Молодые специалисты на предприятии.

3. Отношение работодателей к профориентационной работе, их потребности в профориентационных и психологических услугах. Возможности поддержки профориентационной деятельности.

Большинство участников опроса (40 чел.) отметили, что численность работающих на их предприятиях в будущем возрастет. Часть предприятий не планируют сокращать или увеличивать число рабочих мест (18 чел.). На 5 предприятиях численность работников в среднесрочной перспективе будет сокращаться.

По данным исследований, основная часть опрошенных работодателей (71,7%) уверены, что в ближайшие годы состояние экономики Орловской области относительно улучшится. Это в общем подтверждает обозначенные общероссийские тенденции к некоторой стабилизации в экономике страны. Число работодателей, настроенных пессимистично и прогнозирующих экономический спад и кризис как на региональном рынке, так и в экономике России, в целом незначительно (1,9%).

По мнению работодателей, рост благосостояния молодежи зависит прежде всего от политики, проводимой областной администрацией (56,6%), федеральными властями (47,2%), и работы реального сектора экономики региона (45,4%). В меньшей степени – от развития предпринимательства (24,5%) и от личной трудовой и экономической активности каждого молодого человека (22,6%). Данные отражены в таблице 5.

Таблица 5

*Факторы, влияющие на благосостояние молодежи
в среднесрочной перспективе*

% респондентов, ответивших на каждую из позиций

	Районы области	г. Орел	Итого
Политика федеральных властей	30,2	17	47,2
Политика областной администрации	31	22,6	56,6
Работа промышленных предприятий	26,4	19	45,4
Степень развития частного предпринимательства	5,7	19,0	24,7
Экономическая и трудовая активность молодежи	15,0	7,6	22,6

По прогнозам участников исследования, основными отраслями, которые будут развиваться, по-прежнему называются приоритетные для Орловской области – машиностроение и металлообработка (47,9%), сельское хозяйство (40), легкая и пищевая промышленность (35,8% респондентов).

Среди перспективных и развивающихся отраслей определенная часть респондентов указала и такие, как торговля (28%), сферы обслуживания и сервиса (25), связь (22), строительство (12% респондентов). Почти большинство респондентов отмечали перспективность сферы информационных технологий – 40% (рис. 4).

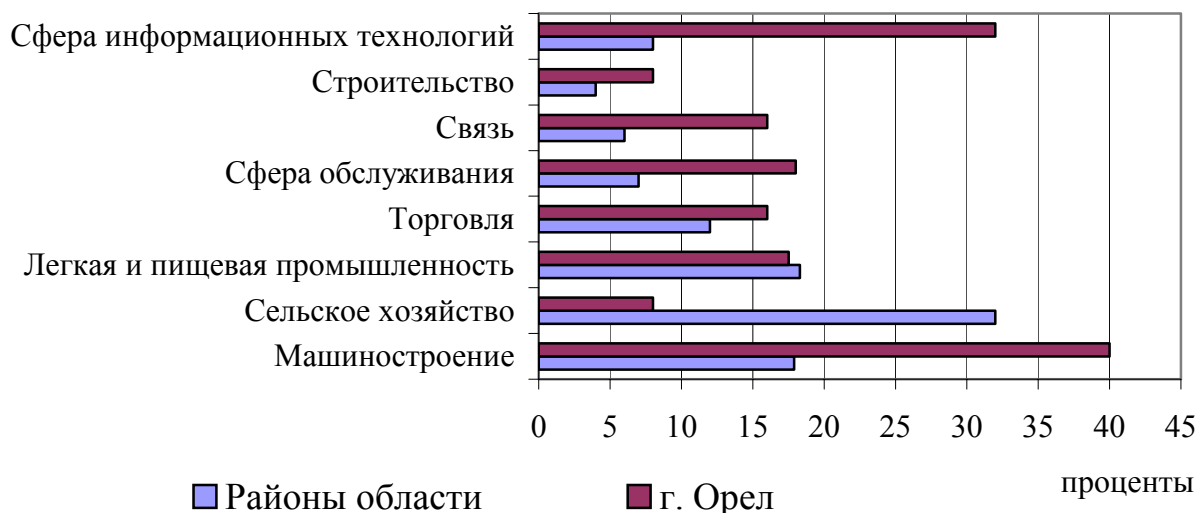


Рис. 4. Перспективы развития приоритетных отраслей экономики Орловской области (в среднесрочной перспективе)

В десятке основных требований, предъявляемых к молодым специалистам и рабочим при приеме на работу, участниками опроса были представлены следующие (табл. 6).

Таблица 6

Определяющие критерии, используемые работодателями при приеме молодых специалистов на работу

% респондентов, отметивших характеристику

Характеристика	г. Орел и Орловская область, место
Профессионализм и квалифицированность	1
Соответствующий уровень образования и знания	2
Опыт и стаж работы (по специальности)	3
Ответственность	4
Активность и инициативность	5

Все эти характеристики могут быть частично выявлены либо в результате первоначального отбора (собеседования, диагностики), либо непосредственно в процессе работы (испытательный срок, стажировка и т. п.).

По результатам исследований выявлены следующие определяющие тенденции. Руководители, с одной стороны, отмечали, что наличие высшего образования является преимуществом и большинство из них отдадут предпочтение претенденту, окончившему вуз. Это аргументируется тем, что у такого специалиста достаточно высокий уровень общей культуры и осведомленности. Даже если такой человек будет работать по рабочей специальности, у него все же больше перспектив дальнейшего профессионального роста. А с другой стороны, руководители не считают высшее образование решающим фактором при приеме на работу и готовы отдать предпочтение скорее опытному профессионалу, чем «просто» образованному молодому специалисту. Вопрос о соответствии работника предъявляемым требованиям работодатели решает прежде всего в индивидуальном порядке.

Определенная часть работодателей испытывает затруднения в процессе работы с молодыми кадрами. В числе проблем отмечались, например, несовершенная технология, отсутствие системы профессионального подбора и отбора, подготовки и расстановки кадров (13,2%). Несмотря на наличие безработицы в регионе, для некоторых предприятий, организаций и учреждений по-прежнему актуальной проблемой остается текучесть и дефицит молодых кадровых ресурсов (11,3%), что является характерным признаком рыночной экономики. Данные явления связаны либо со сложными условиями труда, низкой заработной платой, либо несвоевременными выплатами ее и другими причинами.

Выпускники профессиональных учебных заведений (НПП, СПП и ВПП) имеют, по мнению 47,2% опрошенных, удовлетворительный уровень подготовки. Примерно 1/5 часть работодателей считает, что молодые специалисты хорошо подготовлены в профессиональном смысле. Не удовлетворены качеством и уровнем профессиональной подготовки выпускников 13,2% респондентов. Вместе с тем большая часть предприятий нуждается в «обновлении» кадрового состава за счет прихода молодых специалистов, выпускников профессиональных учебных заведений (52,8%), что является четко обозначившейся тенденцией последнего десятилетия. К этому следует добавить и потребность в рабочих кадрах, связанную с некоторым «оживлением» экономики Орловской области в целом и в связи с этим развитием и расширением производственных мощностей.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать следующие выводы:

1. В будущем, с точки зрения работодателей, будут продолжаться рост и развитие промышленности и производства региона. Уже сегодня для стабилизации экономической ситуации в Орловской области и роста благосос-

тояния молодежи необходимы четко скоординированная работа и реальная поддержка со стороны областных и федеральных властей, а также активность самих предприятий области. Ожидается развитие ведущих отраслей области: промышленности и сельского хозяйства.

2. Наиболее востребованными профессиями на региональном рынке труда, по прогнозам работодателей, будут специальности высококвалифицированного рабочего различных отраслей промышленности, производства и сельского хозяйства. Будут необходимы менеджеры, юристы, экономисты узкого профиля, специалисты в области информационных и компьютерных технологий (операторы ЭВМ, программисты, системные администраторы и проч.), а также практики, владеющие навыками работы на компьютерной технике. Руководители среднего звена, управляющие, инженеры, работники торговли и правоохранительных органов, психологи, бухгалтеры также находятся в числе профессий, необходимых экономике региона.

3. Сегодняшние работодатели считают важным обучение и подготовку будущих специалистов всех уровней профессионального образования.

4. Наиболее важными для работодателя являются прежде всего такие качества молодого работника, как профессионализм и квалифицированность, соответствующий уровень образования и знаний, опыт и стаж работы, ответственность, активность и инициативность.

5. Наиболее популярными схемами поиска молодых работников на региональном рынке труда Орловской области являются областная служба занятости населения и средства массовой информации. Как правило, подбором кадров на предприятиях, представители которых участвовали в опросе, занимается первый руководитель или его заместитель, а также специализированная кадровая служба предприятия.

6. Наиболее актуальными проблемами на предприятиях работодатели г. Орел и Орловской области считают низкий квалификационный уровень персонала, внутренние экономические, материально-технические затруднения и затруднения в процессе работы с кадрами, низкая трудовая дисциплина работников.

7. Работодатели понимают важность развития и повышения квалификационного и образовательного уровня персонала, и некоторые действительно организуют обучение, переобучение и стажировку для своих работников.

8. По мнению ответивших работодателей, нынешние выпускники профессиональных учебных заведений имеют удовлетворительный уровень подготовки.

9. Большинство предприятий нуждается в обновлении кадрового состава за счет прихода молодых специалистов, выпускников профессиональных учебных заведений, и руководители этих организаций уверены, что

возможностей профессионального и должностного роста для молодых специалистов на их предприятии достаточно.

10. Работодателями была отмечена необходимость осуществления профориентационной работы и психологического сопровождения молодого специалиста при приеме на работу. Часть из них готова сотрудничать со специалистами в этой области – психологами, специалистами по профориентационной работе.

11. Работодатели готовы оказывать содействие в профориентационной работе с учащимися школ посредством проведения экскурсий, а также предоставления информации о деятельности и профессиях своего предприятия.

Полученные результаты свидетельствуют об актуальности таких исследований с целью выявления устойчивых тенденций и динамики изменения ситуации в отношениях между работодателями и молодыми специалистами и рабочими на современном рынке труда Орловской области. Такого рода информация необходима молодым людям: выпускникам профессиональных учебных заведений, специалистам с небольшим стажем работы и безработной молодежи для повышения уровня их социальной компетентности и конкурентоспособности, содействия эффективному поведению на рынке труда. Знания о требованиях и представлениях работодателей необходимы как выпускникам профессиональных учебных заведений, так и старшеклассникам, принимающим решение о выборе профессии.

Изучение мнения работодателей по данным вопросам дает возможность спрогнозировать и сформировать некоторую модель выпускника профессионального учебного заведения, молодого специалиста (рабочего), которая поможет преподавательским коллективам скорректировать программы обучения по содержанию и методам с учетом требований современного рынка труда.

Осуществленный анализ позволяет оценить параметры занятости молодежи и молодежного рынка труда, общественную значимость отношений между работодателем и молодым специалистом, выделить положительные и отрицательные стороны этого взаимодействия и с учетом этого планировать и корректировать направления политики региона в части решения проблем занятости и безработицы молодежи.

О РОЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ МАЛОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ГОРОДА

А. Н. Шебанов, О. В. Митасова, Н. Н. Шкодкина

ГОУ СПО Железногорский горно-металлургический колледж,
г. Железногорск
jgmk@kursknet.ru

Город Железногорск Курской области относится к группе малых промышленных городов России с численностью населения до 100 тыс. человек. Градообразующим предприятием является ОАО «Михайловский горно-обогатительный комбинат».

Потребность в молодых специалистах на предприятиях города из года в год растет. Это связано, в первую очередь, с диспропорцией количества работников предпенсионного и пенсионного возраста на предприятиях города и количеством молодых специалистов, приходящих на их места. Наши исследования показали, что возрастная структура персонала предприятий города следующая: более 50% персонала – люди предпенсионного возраста и пенсионеры. Это говорит о грядущем дефиците трудовых ресурсов к 2015 году, так как на 1 молодого специалиста, в периоде становления, приходится 2 человека предпенсионного возраста (рис. 1).

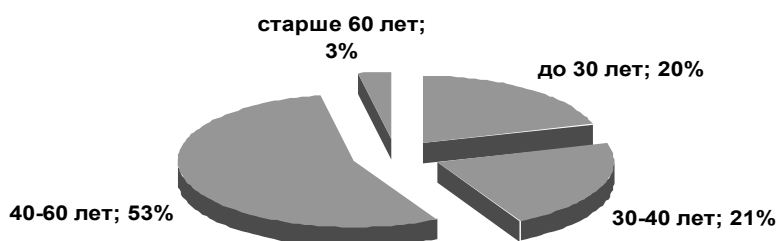


Рис. 1. Структура промышленного персонала по возрасту

Кроме того, сильное влияние на ситуацию с трудовыми ресурсами оказывает ухудшение демографической ситуации в городе (рис. 2) и стремление молодежи в получении образования в вузах других городов, из которых возвращается не более 10% от числа уехавших (по данным Управления образования города).

В Железногорске наблюдается снижение рождаемости, а значит – уменьшение количества учащихся школ, что приводит к падению числа по-

тенциальных потребителей образовательных услуг профессиональных образовательных учреждений города (рис. 2).

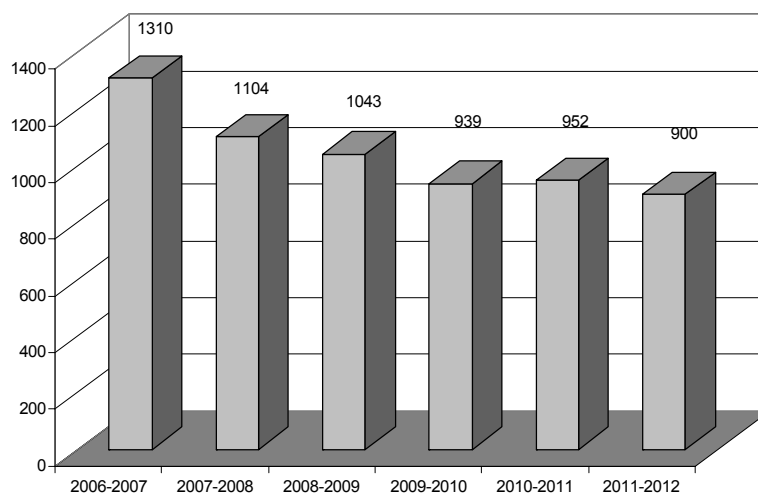


Рис. 2. Прогнозируемое количество учащихся в 9-х классах школ города

Все это требует более глубокого анализа ситуации на рынке труда и роли системы профессионального образования города решению этих проблем.

В связи с этим нами был проведен анализ потребности в кадрах на перспективу и на сегодняшний день в организациях и предприятиях города. В частности, были проанализированы данные городской службы занятости и трудовые ресурсы следующих крупнейших предприятий города:

- ОАО «МГОК»;
- ПО «Вагонмаш»;
- ЗАО «ЖВРЗ»;
- ЗАО «СМУ-4»;
- ЗАО «Завод ЖБИ-3»;
- ОАО «Автобаза № 20»;
- ЗАО «ГОТЭК»;
- ОАО «Рудоавтоматика»;
- ОАО «ЦМР»;
- Государственная противопожарная служба № 3;
- ОАО «Курскэнерго» филиал Северные электросети;
- МУП «Горкомунхоз»;
- Управление по делам ГО и ЧС г. Железногорска;
- МУП «Горводоканал».

По данным на 01.03.2006 г., численность персонала исследуемых предприятий составляет 16132 человека, что составляет 25,2% от трудоспособ-

ного населения г. Железногорска (64000 человек), что свидетельствует о достаточно высокой достоверности полученных данных.

Анализ ситуации на рынке труда на сегодняшний день, по данным Центра занятости города (табл.1), показывает, что наибольшая потребность – в электрогазосварщиках (5,3%), водителях, поварах, рабочих (4%), санитарках, уборщицах (3,3%), электромонтерах, нянях, грузчиках (2,6%), медицинских сестрах, трактористах, машинистах, дворниках (2%), автокрановщиках, каменщиках, наладчиках, лаборантах, столярах, токарях, электриках, электрослесарях, скотниках, учениках операторов (1,3%).

Таблица 1

Список востребованных специальностей на май 2006 года по данным ГУ «Центр занятости города Железногорска»

№ п/п	Наименование профессии	Удельный вес профессии в общей потребности специалистов
Инженерно-технический персонал и специалисты		
1.	Бухгалтер	0,7%
2.	Воспитатель д/с	0,7%
3.	Дезинфектор	0,7%
4.	Животновод	0,7%
5.	Зам. главного	0,7%
6.	Инженер	0,7%
7.	Инженер КИПиА	0,7%
8.	Инженер конструктор	0,7%
9.	Инженер по АСУ	0,7%
10.	Инженер по охране	0,7%
11.	Муз. работник	0,7%
12.	Наладчик	0,7%
13.	Начальник КИПиА	0,7%
14.	Начальник смены	0,7%
15.	Начальник участка	0,7%
16.	Педагог-организатор	0,7%
17.	Педагог-психолог	0,7%
18.	Преподаватель ОВТ	0,7%
19.	Преподаватель ПО	0,7%

Продолжение таблицы 1

20.	Преподаватель радиодела	0,7%
21.	Сестра медицинская	2,0%
22.	Техник	0,7%
Квалифицированные рабочие		
1.	Автокрановщик	1,3%
2.	Автомеханик	0,7%
3.	Автослесарь	0,7%
4.	Автоэлектрик	0,7%
5.	Акушерка	0,7%
6.	Бармен	0,7%
7.	Водитель кат. «В», «С»	4,0%
8.	Газорезчик	0,7%
9.	Газосварщик	0,7%
10.	Каменщик	1,3%
11.	Кассир-контролер	0,7%
12.	Компрессорщик	0,7%
13.	Лаборант	1,3%
14.	Маляр-штукатур	0,7%
15.	Мастер дорожный	0,7%
16.	Мастер строительных работ	0,7%
17.	Машинист	2,0%
18.	Механизатор	0,7%
19.	Монтажник	0,7%
20.	Наладчик	1,3%
21.	Оператор стиральных машин	0,7%
22.	Плотник	0,7%
23.	Повар	4,0%
24.	Слесарь	6,0%
25.	Сантехник	0,7%
26.	Столяр	1,3%
27.	Токарь	1,3%
28.	Тракторист	2,0%

Продолжение таблицы 1

29.	Экскаваторщик	0,7%
30.	Электрик	1,3%
31.	Электрогазосварщик	5,3%
32.	Электромеханик	0,7%
33.	Электромонтер	2,6%
34.	Электрослесарь	2,0%
35.	Швея	0,7%
Разнорабочие		
1.	Горничная	0,7%
2.	Грузчик	2,6%
3.	Дворник	2,0%
4.	Дорожный рабочий	0,7%
5.	Доярка	0,7%
6.	Клейщик	0,7%
7.	Лифтер	0,7%
8.	Мойщик посуды	0,7%
9.	Няня	2,6%
10.	Официант	0,7%
11.	Плотник	0,7%
12.	Повар	4,0%
13.	Подсобный рабочий	0,7%
14.	Почтальон	0,7%
15.	Рабочий	4,0%
16.	Санитарка	3,3%
17.	Скотник	1,3%
18.	Сортировщик сырья	0,7%
19.	Телятница	0,7%
20.	Уборщица	3,3%
21.	Ученик оператора	1,3%
22.	Ученик швеи	0,7%
23.	Швея	0,7%

Это говорит о высокой востребованности специалистов технического профиля (электрогазосварщиков, водителей, электромонтеров, трактористов, автокрановщиков, каменщиков и др.). Высока также потребность и в работниках низкоквалифицированного и низкооплачиваемого труда.

Что касается последнего, то эту проблему легко решить, регулируя заработную плату этой категории работников. С другой же категорией работников так быстро решить проблему невозможно. Здесь требуется длительная работа по повышению престижности этого труда среди молодежи, в том числе и за счет повышения заработной платы (хотя это далеко не все) и создания эффективной системы профессиональной подготовки на территории города.

По данным, полученным от промышленных предприятий города, они, в связи с планами своего развития и планами по замещению должностей уходящих на пенсию работников, указывают в своих прогнозах на потребность в рабочих кадрах и специалистах в основном технической направленности (табл. 2). Специалистов экономического, гуманитарного и юридического профиля по этим данным требуется на ближайшие 5 лет всего 2,76% от общего числа востребованных специалистов.

Таблица 2

Список востребованных на рынке труда специальностей на ближайшие 5 лет и их удельный вес в общей потребности

№ п/п	Наименование профессии	Удельный вес профессии в общей потребности специалистов
1.	Рабочие по металлургическим специальностям	17,3%
2.	Обогатитель широкого профиля	9,6%
3.	Электрослесарь	8,4%
4.	Слесарь	7,7%
5.	Водитель	7,4%
6.	Мастер отделочных и строительных работ	6,9%
7.	Специалисты по общестроительным работам	4,6%
8.	Машинисты и помощники машинистов тяговых агрегатов и тепловозов	4,4%
9.	Машинисты и помощники машинистов экскаваторов	4,3%
10.	Мастер столярно-плиточных и столярных работ	3,8%
11.	Машинист крана	3%

Продолжение таблицы 2

12.	Штукатур-маляр	3%
13.	Электрогазосварщик	4,6%
14.	Машинист бульдозера, скрепера, грейдера	1,7%
15.	Машинист крана, в т.ч. автомобильного	1,5%
16.	Машинист (помощник) буровых установок	1,2%
17.	Оператор ПЭВМ	1,1%

Потребность в кадрах по названным профессиям оставляет 91,6% в общей потребности специалистов. Это как правило профессии, необходимые для основного предприятия – ОАО «Михайловский ГОК» и строительных организаций города, что соответствует основным направлениям развития экономики города. Остальные заявленные на перспективу профессии составляют каждая менее 1 % от общей потребности.

Решить задачу подготовки этих специалистов могут профессиональные учебные заведения страны, области и города. Но в условиях относительно низкой территориальной мобильности трудовых ресурсов рынка образовательных услуг в настоящее время имеют явно региональную ориентацию и начинают автоматически востребовать от профессиональных образовательных учреждений города подготовки и переподготовки кадров по всему спектру профессий и по всем уровням квалификаций, необходимых для регионов.

В городе Железногорске система профессионального образования представлена всеми тремя уровнями. В городе функционирует 15 профессиональных образовательных учреждений (ПОУ). Из них 3 профессиональных образовательных учреждения начального профессионального образования, 2 – среднего профессионального и 10 высшего (6 представительств и 4 филиала).

В них проводится подготовка по большому количеству специальностей. На рисунке 3 и в таблице 3 представлены данные о специальностях, реализуемых в ПОУ города.

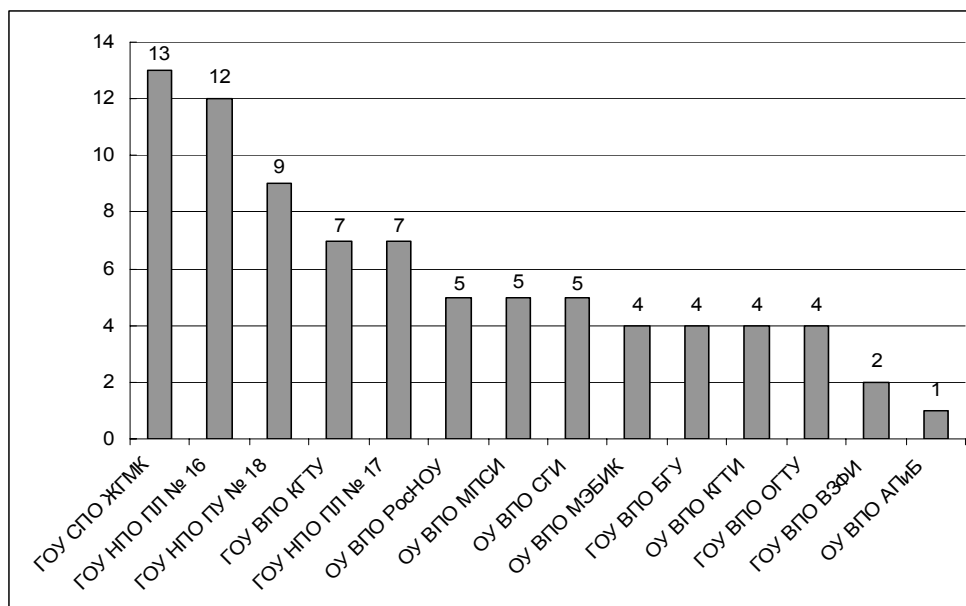


Рис. 3. Количество специальностей подготовки в профессиональных образовательных учреждениях города

Профессиональное образовательное пространство города Железногорска назвать единым невозможно, поскольку все перечисленные выше учреждения разобщены и на сегодняшний день придерживаются скорее ведомственных, корпоративных, чем общих, интересов. Тем не менее организовать сотрудничество субъектов образовательного пространства вполне возможно. В настоящее время такое сотрудничество возможно только, если оно основано не на администрировании, а на поиске взаимных интересов и поддерживается властными структурами города.

Наибольшее количество технических специальностей реализуется в системе начального и среднего профессионального образования. Среди них 12 специальностей в ПЛ № 16, 9 специальностей в ПУ № 18, 7 специальностей в ПЛ № 17 и 13 специальностей в ГОУ СПО «Железногорский горно-металлургический колледж». Анализ предлагаемых представителями и филиалами вузов специальностей подготовки показал довольно узкий и однообразный их перечень. В них реализуются в основном специальности экономического и юридического профилей.

По числу повторяемости в ПОУ среди специальностей на первом месте стоят специальности: «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Финансы и кредит», «Налоги и налогообложение», которые реализуется в 13 ПОУ, на втором месте – «Информатика и компьютерное сопровождение» (в 12 ПОУ), на третьем месте – «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление» (в 9 ПОУ), на четвертом месте – «Юриспруденция» (в 6 ПОУ).

Таблица 3

*Перечень специальностей подготовки
в профессиональных учебных заведениях города*

№ п/п	Наименование специальности	Количество реализуемых специальностей в ПОУ
1.	Таможенное дело	1
2.	Экономика в рекламном, страховом, ресторанном, гостиничном, туристическом, оздоровительном и др. видах сервиса	1
3.	Логопедия	1
4.	Прикладная информатика в менеджменте	1
5.	Открытые горные работы	1
6.	Маркетинг	1
7.	Налоги и налогообложение	1
8.	Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем	1
9.	Технология машиностроения	1
10.	Технология швейного производства	1
11.	Столярно-плиточные и отделочные работы	1
12.	Машинист дорожных и строительных работ	1
13.	Машинист крана	1
14.	Сварщик	1
15.	Штукатур, маляр	1
16.	Машинист на открытых горных работах	1
17.	Ремонтник горного оборудования	1
18.	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	1
19.	Помощник машиниста локомотива	1
20.	Портной детской и женской одежды	1
21.	Повар-кондитер	1
22.	Дизайн	1
23.	Живопись	1
24.	Психология	2

Продолжение таблицы 1

25.	Обогащение полезных ископаемых	2
26.	Экономика управления на предприятии	2
27.	Информационные технологии и вычислительная техника	2
28.	Автомобили и автомобильное хозяйство	2
29.	Отделочные работы	2
30.	Продавец	2
31.	Контролер-кассир	2
32.	Финансы и кредит	3
33.	Государственное и муниципальное управление	3
34.	Промышленное и гражданское строительство	3
35.	Информатика и компьютерное сопровождение в экономике	4
36.	Прикладная информатика в экономике	4
37.	Юриспруденция	5
38.	Менеджмент	6
39.	Бухгалтерский учет, анализ и аудит	6

Рейтинг специальностей выглядит следующим образом (рис. 3).

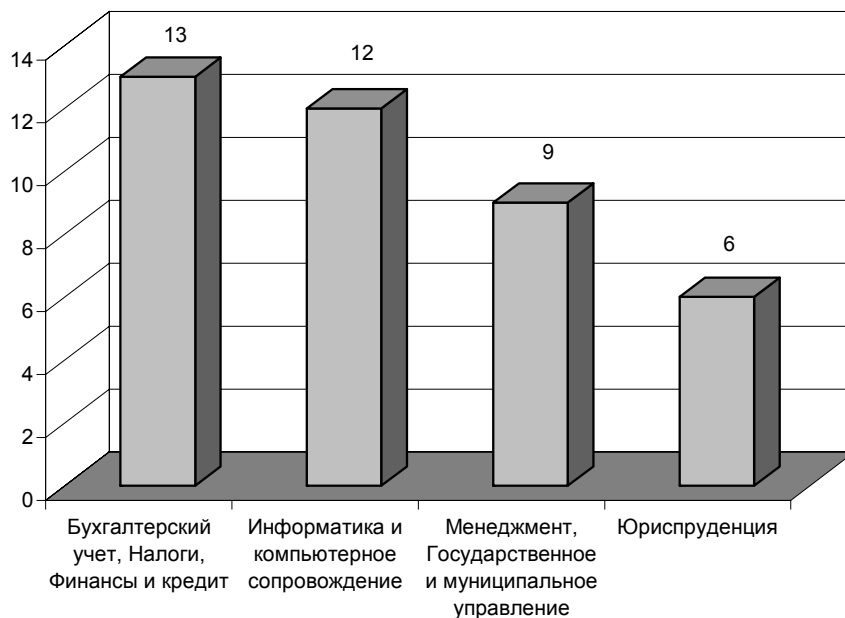


Рис. 3. Специальности подготовки, наиболее часто встречающиеся на рынке образовательных услуг города

Интересным представлялся для нас и анализ структуры персонала исследуемых предприятий города по уровням образования.

Структура персонала по уровням образования на предприятиях города следующая: из руководителей с высшим образованием – 59%, со средним профессиональным образованием (руководители среднего и низшего звена) – 39%; из специалистов – 55% с высшим образованием и 37% со средним профессиональным, из служащих – 22% с высшим профессиональным образованием, 40% со средним профессиональным и 23% с начальным профессиональным. Структура по уровням образования рабочего персонала следующая: 5% с высшим образованием, 25% со средним профессиональным и 44% с начальным профессиональным.

Все это говорит о большей востребованности экономикой города специалистов с начальным и средним профессиональным образованием и об универсальности среднего профессионального образования, так как специалисты с таким образованием востребованы и успешно трудятся как среди руководителей (39%), так и среди специалистов (37%), служащих (40%) и рабочих (44%).

Из анализа полученных данных можно сделать следующие выводы:

1) существующая система НПО и СПО в целом ориентированна на подготовку востребованных экономикой и социальной сферой города специалистов и несет основное бремя воспроизводства кадров;

2) система высшего профессионального образования в основном ориентированна на удовлетворение потребности личности в получении образования и, как правило, в качестве такого молодежь выбирает профессии экономического и юридического профиля (см. рис. 3), потребность в которых на рынке труда довольно низкая (2,76% в общем числе востребованных специалистов);

3) задача властных структур и промышленных предприятий видится в осуществлении всемерной поддержки развития и укрепления профессиональных учебных заведений НПО и СПО как основы экономического и социального благополучия города.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

П. Н. Шелков

Начальник отдела программ занятости и рынка труда
Управления Федеральной государственной службы занятости населения
по Оренбургской области, г. Оренбург
progzan@mail.esoo.ru

Острота положения, сложившегося в селах Российской Федерации, широко обсуждается в обществе. На Второй Интернет-конференции ей также уделялось внимание. Считаем, разговор необходимо продолжить, так как проблема касается большей части населения (в нашей области – около 1 млн. чел.).

Ситуация в сельском хозяйстве

Оренбургская область относится к числу наиболее динамично развивающихся регионов Российской Федерации. За последние шесть лет рост промышленного производства составил 52%. В области ведутся добыча и переработка нефти и газа, развита черная и цветная металлургия, машиностроение и другие отрасли. Позитивное развитие экономики во многом определяет ситуацию на рынке труда. Уровень регистрируемой безработицы в области (0,8 – 0,9%) является одним из самых низких в России.

Вместе с тем в сельском хозяйстве положение остается сложным. Проводимые реформы негативно сказались на развитии сельскохозяйственного производства.

По сравнению с дореформенным периодом посевные площади в целом по области сократились почти на 30% (1990 год – 5,6 млн. га, 2006 год – 4 млн. га), а в некоторых территориях и более. Из севооборота выведено свыше 1,5 млн. га земли. Из-за несоблюдения технологии обработки, сокращения внесения удобрений снижается продуктивность пашни. Валовой сбор зерна, а это в основном высококачественная пшеница твердых сортов, уменьшился втрое: в 1990 году он составил 5,5 млн. тонн, в 2005 – 1,8 млн. тонн, средняя урожайность снизилась вдвое: с 15 до 7,5-8 ц/га.

Значительно сократился парк сельскохозяйственной техники. При этом из имеющейся в наличии большая часть имеет степень изношенности 70% и более.

Из-за уменьшения посевных площадей, невысокой урожайности и низких закупочных цен на сельхозпродукцию существенно сократилось поголовье скота. Если в 1990 году в области насчитывалось 1 млн. 300 тыс. голов КРС, то на начало 2006 года – только 690,8 тыс., свиней – соответст-

венно 440 тыс. и 269 тыс. голов, овец и коз – 1 млн. 800 тыс. и 220,5 тыс. голов. Меньше производится мяса, молока и другой животноводческой продукции.

За время реформ было ликвидировано более 100 предприятий, перерабатывающих сельхозпродукцию или обслуживающих сельское хозяйство. Сегодня из 600 крупных и средних коллективных сельскохозяйственных предприятий экономически несостоятельными являются около половины (в 1990 году – 5). По данным статистики, в июне 2006 года 260 сельских хозяйств имели просроченную кредиторскую задолженность. Из 7 тыс. КФХ по области кредитоспособны только 24%.

Правительством Оренбургской области принимаются необходимые меры к возрождению сельского хозяйства:

- в 2000 году был создан областной лизинговый фонд, позволивший сельхозтоваропроизводителям приобрести около 3 тыс. комбайнов и тракторов. Привлекаются в сельское хозяйство средства областного инвестиционного фонда. Действует региональный продовольственный фонд, дающий возможность товарного кредитования производителей сельхозпродукции;

- в рамках Программы развития кооперации и интеграции АПК создано 130 интеграционных объединений, функционирует 590 кооперативов;

- в 2004 году принята областная целевая программа «Социальное развитие села до 2010 года», в рамках которой в развитие села ежегодно вкладывается более 700 млн. руб.;

- ведется строительство жилья на селе. Так, по программе «Сельский дом» за последние 6,5 лет построено около 6 тыс. домов;

- организована целевая контрактная подготовка специалистов для сельского хозяйства, по которой обучается более 800 студентов, на что ежегодно область выделяет до 20 млн. руб.;

- осуществляется финансовая поддержка агропромышленного комплекса. За 5 лет на субсидирование продукции животноводства и растениеводства было выделено около 1,4 млрд. руб.

Приоритетный национальный проект «Развитие агропромышленного комплекса» предусматривает на 2006-2008 годы еще более значительные меры поддержки сельского хозяйства.

В последние годы наметился некоторый рост производства сельскохозяйственной продукции, однако он остается нестабильным. Так, в 2001 году индекс производства составил 101,9%, в 2002 г. – 100,1%, в 2003 г. – 109,4%, в 2004 г. – только 98,1%, в 2005 г. – 94,0%.

В I полугодии 2006 года объемы производства сельхозпродукции по сравнению с соответствующим периодом 2005 года уменьшились на 0,6%. Половина посевов озимых погибла (в 2005 году – 6%). Не растет урожайность зерновых, сократилось поголовье скота (за исключением свиней),

меньше заготовлено сена. Не растет численность крестьянско-фермерских хозяйств.

До сих пор не отрегулированные государством земельные отношения, ценовая политика на сельхозпродукцию, рост цен на ГСМ, порядок изменения форм собственности тормозят развитие сельского хозяйства. В нынешнем году закупочные цены на зерновую продукцию установлены такие, что ее производство остается нерентабельным.

В сельском хозяйстве сохраняется самый низкий уровень заработной платы, в июне 2006 года он составил 2382,3 руб. при среднеобластном показателе 8049,4 руб. Самая высокая заработная плата у занятых финансовой деятельностью – 16454,2 руб. и добычей топливно-энергетических полезных ископаемых – 23060,8 руб.

Основная часть задолженности по выплате заработной платы в области (на 01.07.2006 – 103,9 млн. руб.) по-прежнему приходится на сельское хозяйство – 67,8 млн. руб.

Занятость сельского населения

В сельской местности Оренбуржья проживает свыше 900 тыс. чел., или более 42% населения области, жизненный уровень которых напрямую зависит от развития сельского хозяйства.

По данным органов статистики, численность экономически активного сельского населения региона составляет 423 тыс. чел. (37,2% от общей численности ЭАН области), из них занятых экономической деятельностью – 375 тыс. чел. (36,7% от общей численности занятых в экономике области). Общая численность безработных сельских жителей составляет около 47 тыс. чел. (40,7% от общей численности безработных по области), а уровень общей безработицы на селе – 11,2% (по области – 10,2%).

Снижение производственной деятельности привело к сокращению занятости сельского населения. За 15 лет с начала реформ численность занятых в сельском хозяйстве сократилась на треть, или на 70 тыс. чел. Если в 2000 году занятые в коллективном сельскохозяйственном производстве составляли 20,1% от общей численности работников крупных и средних предприятий, то в 2005 году этот показатель снизился до 14,6%.

Территории Оренбургской области неоднородны по экономической структуре и составу населения. Среди них условно можно выделить четыре группы:

1 группа – города, с преобладанием промышленного производства;

2 группа – 7 смешанных территорий, объединяющих города и сельские районы, где имеется промышленное и сельскохозяйственное производство.

Проблемой занятости населения данных территорий является прекращение или значительное сокращение производства предприятий, находя-

щихся в городах, и сложное положение сельскохозяйственных предприятий, часть из которых подвержена процедуре банкротства.

К примеру, в г. Абдулино, крупном железнодорожном узле, сократили производство и численность работников завод по ремонту путевых машин и опытный завод. В г. Кувандыке головное предприятие – ОАО «Южно-Уральский криолитовый завод» произвело значительное сокращение работников, даже ранее традиционный для района массовый народный промысел – пуховязание – из-за сокращения поголовья элитных коз значительно свернут.

3 группа – 10 районов, где наряду с преобладающим сельскохозяйственным производством имеются и промышленные предприятия, в том числе добывающих отраслей. Относительно большую возможность трудоустройства имеют здесь жители районных центров, где расположены промышленные предприятия. Однако на них также произошло реформирование, сокращена численность работающих, некоторые организации ликвидированы.

Так, в п. Переволоцкий ликвидировано подразделение ОАО «Оренбурггеология», в п. Первомайский – подразделение ОАО «Оренбургнефть». Поселок Тюльган включен в Общероссийский перечень территорий с моноэкономической структурой и высоким уровнем безработицы. Здесь в 2001 году было ликвидировано градообразующее предприятие – угольный разрез «Тюльганский», где трудилось около 2,5 тыс. чел., которые были высвобождены без предоставления другой работы. Образованное на базе разреза ОАО «Оренбургуголь» не получает развития и насчитывает всего 260 работников. На протяжении последних лет уровень официально регистрируемой безработицы в Тюльганском районе один из самых высоких.

4 группа – 18 сельскохозяйственных районов. Из-за спада сельскохозяйственного производства, ликвидации ряда предприятий переработки сельхозпродукции и реформирования организаций инфраструктуры (банков, связи, налоговых, страховых органов и др.) обеспечить занятость жителей как сел, так и райцентров этой группы достаточно сложно. В Александровском, Кваркенском и Курманаевском районах численность занятых в экономике уменьшилась соответственно на 17, 20 и 24%. В п. Акбулак ликвидированы маслосырзавод, кирпичный завод, ПМК, АТП, пищекомбинат, совхоз «Акбулакский» и другие предприятия; переведены в соседние районы филиалы налоговой инспекции, сбербанка; на стадии ликвидации ДРСУ. Подобная ситуация и в других райцентрах.

На территории многих сельских районов осуществляются нефтегазодобыча и частичная переработка углеводородного сырья. Однако местное население в этом производстве практически не занято, т. к. работы ведутся в основном вахтовым методом с привлечением приезжих рабочих, в том числе из-за пределов области.

В настоящее время центр нефтедобывающих структур переместился в г. Бузулук. Ранее находящиеся в г. Сорочинске, Переволоцком, Первомайском, Пономаревском и других районах подразделения нефтедобычи и нефтеразведки либо ликвидированы, либо перемещены, в связи с чем местное население осталось не у дел, пополнив ряды безработных. Значения уровня безработицы здесь одни из самых высоких в области.

На территории Тоцкого района расположено крупное воинское соединение, где прошли значительные высвобождения военных и гражданских служащих, что также отразилось на показателях безработицы.

В Ясенском районе, где базируется 13 ракетная дивизия войск стратегического назначения, до 30% числа граждан, ищущих работу, составляют жители военного поселка ЗАТО «Комаровский». И хотя на этой территории намечено проведение космических запусков боевых ракет в мирных целях, что повысит возможность занятости местного населения, экологические последствия оставляют под вопросом реализацию данного проекта.

Положение сельских товаропроизводителей в целом по области остается тяжелым, численность занятых в сельском хозяйстве продолжает сокращаться, растет число сельчан среди безработных граждан. Основным источником существования становятся социальное пособие, пенсии старшего поколения, случайные заработки. Ведение натурального хозяйства затруднено из-за отсутствия сельхозтехники, дороговизны ГСМ, удобрений, кормов и т. д. Становится вынужденным промысел на стороне. Трудоспособные граждане выезжают на заработки в другие районы.

К примеру, в с. Подстепки Илекского района из 250 чел. трудоспособного населения лишь 60 чел. заняты на производстве в местном колхозе, до 20 чел. нанимаются на сезонные работы в корейские бригады по выращиванию овощей и бахчевых культур (за 50 руб. в день и обед), более 30 чел. выезжают в Москву, где работают строителями, водителями и разнорабочими. Из западных и северных районов области многие жители едут на работу в Самару и другие города.

Нередки случаи, когда проведение посевных и уборочных работ на территории бывших колхозов, совхозов производят приезжие предприниматели, увозящие выращенный урожай за пределы района или области. Происходит это из-за того, что некоторые сельские жители вынуждены продавать за бесценок имеющиеся у них земельные паи перекупщикам. Так, в Беляевском районе организация с участием иностранного капитала ООО «Оренбург-Иволга» выкупила в пяти хозяйствах около 500 земельных долей.

Из 250 тыс. ЛПХ в целом по области за I полугодие 2006 года взяли льготные кредиты в рамках приоритетного национального проекта «Развитие АПК» только 2,5 тыс., или 1% от общего количества. Реально получить

кредит удается далеко не всем желающим. С бедными крестьянами банки работать отказываются.

Практически нет перспективы у сельской молодежи, большая часть которой после окончания школы уезжает в города. Сельское население стареет. Более 200 сел области (около 12%) из-за развала хозяйств, оттока жителей относятся к неперспективным, умирающим.

Регистрируемый рынок труда и безработица

Характерной чертой рынка труда большинства сельских территорий области является рост числа официально регистрируемых безработных (табл. 1).

Таблица 1

*Динамика численности безработных в сельской местности
в 2004–2006 годы*

Показатели	2004 год			2005 год			6 мес. 2006 года		
	всего, чел.	в т.ч. в сель- ской мест- ности	%	всего, чел.	в т.ч. в сель- ской мест- ности	%	всего, чел.	в т.ч. в сель- ской мест- ности	%
Поставлено на учет в качестве ищущих работу	76176	28203	37,0	67146	28736	42,8	29080	13618	46,8
Признано безработными	21571	10200	47,3	23253	11549	49,7	11880	6783	57,1
Численность безработных на конец периода	7957	3737	47,0	8605	4230	49,2	9876	5361	54,3

В 2004 году из общего числа граждан, имеющих статус безработного, жители сельской местности составляли около 47% (13,4 тыс. чел.), в 2005 году их доля увеличилась до 49% (15,3 тыс. чел.), а в I полугодии 2006 года составила уже 53,7% (11 тыс. чел.).

В некоторых районах среди граждан, признанных безработными, большую часть составляют жители сел. Например, на 01.07.2006 в Александровском районе их было 82%, Красногвардейском – 69%, Матвеевском – 69%, Беляевском – 64%, Асекеевском – 58% (в среднем по области – 34,5%).

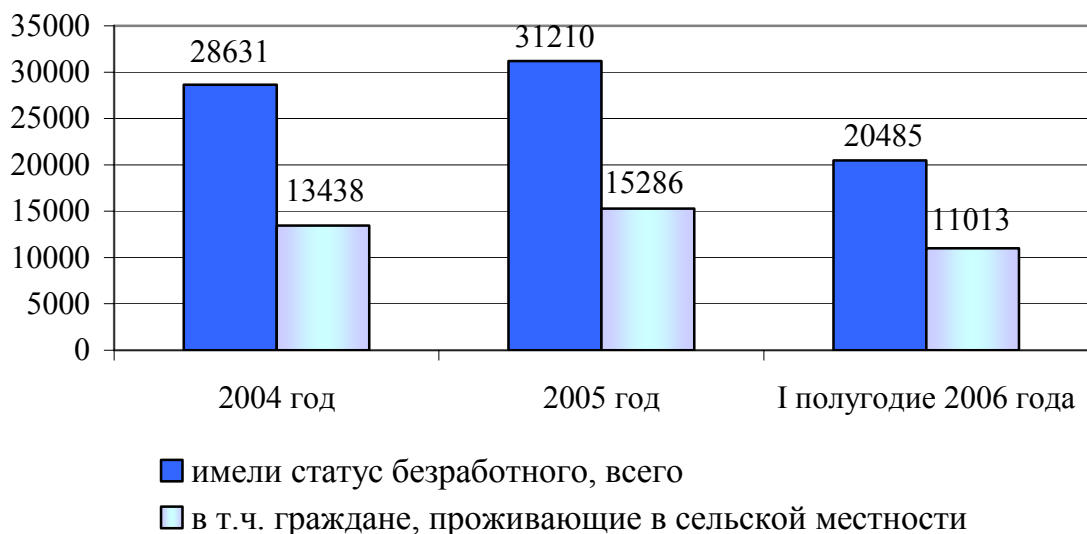


Рис. 1. Численность граждан, имеющих статус безработного, чел.

Уровень официальной безработицы на конец I полугодия 2006 года в целом по области, как и в прошлом году, составил 0,9%. В то же время в 21 территории наблюдался рост данного показателя. В большинстве сельских районов он выше среднеобластного значения, причем в 7 – в 2 раза и более (г. Сорочинск и Сорочинский район – 2,5%, Курманаевский и Тоцкий – 2,4%, Переволоцкий – 2,1%, Тюльганский – 2%, г. Кувандык и Кувандыкский район – 1,9%, Первомайский р-н – 1,8%).

Основными причинами роста безработицы, характерными для большинства сельских территорий, являются:

- увольнения работников вследствие снижения объемов производства, реструктуризации и ликвидации сельхозпредприятий;

- увеличение обращений в службу занятости длительно неработающих граждан, а также выпускников учреждений общего и профессионального образования;

- уменьшение числа вакансий, заявляемых в органы службы занятости, их несоответствие профессионально-квалификационным характеристикам обращающихся в поиске работы граждан, низкий уровень предлагаемой заработной платы;

- падение престижа рабочих профессий сельскохозяйственного профиля среди молодежи;

- недостаточное финансирование специальных программ активной политики занятости.

Высвобождения работников

Характерной чертой текущего года стали участившиеся случаи массовых высвобождений.

За I полугодие 39 организаций из 20 территорий сообщили о массовых высвобождениях 2,6 тыс. работников. Из них 1,4 тыс. чел. были намерены уволить 13 сельских хозяйств. Фактически было зафиксировано 15 таких случаев в Бузулукском, Грачевском, Красногвардейском, Курманаевском, Матвеевском, Оренбургском районах и других территориях. Большую часть предприятий, производящих увольнения, составили организации АПК.

Исходя из анализа можно сделать вывод: главной особенностью рынка труда, присущей всем сельским территориям, является то, что на фоне развала традиционного крупного коллективного сельскохозяйственного производства резко сократилась занятость сельского населения и выросла безработица среди сельчан. Вводимые частные формы организации производства сельхозпродукции, в том числе мелкие (КФХ), не приживаются и не развиваются в силу многих причин.

В результате проявляются такие факторы, как:

- исчезновение массовых сельских профессий (механизатор, доярка, животновод, полевод и т. д.);
- непрестижность труда на селе;
- утечка молодежи из села;
- старение сельского населения;
- исчезновение малых сел и др.

Официальная безработица пока сдерживается наличием земельных паев у крестьян, а также удаленностью центров занятости населения от многих сел, что не позволяет большинству граждан обращаться за пособием, тем более что какую-либо работу предложить им практически невозможно.

Органами службы занятости во взаимодействии с муниципальными органами власти, работодателями и другими заинтересованными структурами проводится значительная работа по содействию занятости сельского населения и стабилизации рынка труда.

Управлением ФГСЗН во избежание обострения ситуации на рынке труда в связи с массовыми высвобождениями проведена целенаправленная работа, в том числе заключено Соглашение с Государственной инспекцией труда, подготовлена совместная Программа упреждающих действий, в рамках которой предусмотрены проверки законности проведения высвобождений и другие мероприятия. Разработаны подробные методические рекомендации о работе службы в условиях массового высвобождения. Проводятся превентивные мероприятия, создаются консультационные пункты, комиссии экстренного реагирования, организуются встречи специалистов службы

занятости и других структур с работниками, подлежащими увольнению, и т. д.

К примеру, для обеспечения законных прав высвобождаемых граждан, а также в целях содействия их дальнейшему трудоустройству по инициативе службы занятости была проведена встреча с работниками птицефабрики «Сакмарская» и ЗАО «МТС» Сакмарского района. На ней присутствовали представители Управления ФГСЗН, Государственной инспекции труда, департамента по труду, районного центра занятости населения, местной администрации и райкома профсоюза работников агропромышленного комплекса. Высвобождаемые работники были проинформированы о возможностях переобучения по другим специальностям, организации собственного дела, порядке назначения и выплаты пособия в случае признания безработными. Прибывшие на встречу специалисты дали подробные консультации гражданам, ответили на вопросы.

С 2001 года в области по инициативе Управления ФГСЗН проводился эксперимент по «возрождению кулачества». В рамках этого эксперимента в приграничном с Казахстаном Кувандыкском районе более 20 чел. получили финансовую помощь и организовали свое дело. Каждым из них, в свою очередь, было трудоустроено по несколько односельчан.

Работой в свободное от учебы время обеспечиваются учащиеся школ, в основном из малообеспеченных семей, организуются также общественные работы.

В 2005 году Управлением ФГСЗН разработана и направлена в Роструд ведомственная целевая программа на 2006-2008 годы «На пути к возрождению села». Разработан ряд пилотных проектов по повышению занятости сельских граждан, закреплению молодежи на селе. К примеру, один из проектов предусматривает подготовку недостающих кадров рабочих профессий для Соль-Илецкого машиностроительного завода (производит уникальные узлы и агрегаты для сельскохозяйственной техники), в том числе из выпускников детского дома. Одновременно с решением данной задачи будет оказана материальная поддержка воспитанникам детского дома и детям из малообеспеченных семей на период их временной занятости. При положительных результатах опыт можно будет распространить и на другие территории области. В Оренбуржье имеется 15 детских домов (большинство из них находятся в райцентрах), в них воспитываются более 350 детей от 14 до 18 лет, которым необходима существенная помощь как в период нахождения в детских домах, так и при выходе в самостоятельную жизнь.

Несмотря на принимаемые региональными и местными органами власти, а также органами службы занятости меры, кардинально улучшить положение в сельскохозяйственной отрасли и жизнь сельчан не удастся.

Видимо, избранная модель аграрной реформы, выразившаяся в основном в изменении форм собственности, не дала и не даст положительных результатов. Для улучшения ситуации с занятостью на селе требуются выработка новых подходов и принятие более существенных мер, и прежде всего на федеральном уровне. Государственная политика сокращения безработицы сельского населения должна быть направлена не только на содействие заполнению вакантных рабочих мест и выплату пособий, а в первую очередь – на предупреждение этого негативного явления.

Список литературы

1. Служба занятости Оренбуржья в цифрах: Статистический сборник УФСЗН по Оренбургской области. Оренбург, 2006.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЛИМПИАДА СЕЛЬСКИХ ШКОЛЬНИКОВ КАК СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

Д. Н. Шуваев, И. С. Репьева

Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород
ots@bk.ru

Одним из основных факторов определяющих уровень социального и экономического потенциала России, является научная, профессиональная подготовка и интеллектуальное развитие молодежи.

Реформы в обществе могут успешно проходить лишь при активном участии в них молодых людей. Немецкий социолог К. Мангейм в своей книге «Диагноз нашего времени» указывает, что молодежь «по природе своей не прогрессивна и не консервативна, она – всего лишь сила, готовая к любому начинанию».

Для России проблема профессионального становления молодежи является сегодня одной из приоритетных.

Значительная часть населения страны проживает в малых городах, поселках, селах и деревнях. Зачастую качество, глубина подготовки учащихся средних школ отличаются от аналогичной подготовки в школах больших городов, областных центров, наукоградов, к сожалению, не в лучшую сторону. В то же время много талантливой молодежи проживает и учится именно в малых городах и сельской местности. В регионах стала очевидной необходимость разработки и претворения в жизнь различных способов по-

иска и поддержки способных ребят, вплоть до предоставления им дополнительных возможностей поступления в вузы.

Среди многочисленных образовательных технологий, ориентированных на интеллектуальное развитие и профориентацию школьников, особое место занимают предметные олимпиады.

В настоящее время известны несколько олимпиад для сельских школьников, которые проводятся в субъектах Российской Федерации.

Республика Башкортостан. Министерство народного образования республики уже несколько лет проводит республиканские олимпиады *сельских школьников* по математике и физике. Олимпиады проводятся в два тура: первый – заочный, второй, на который приглашаются авторы лучших работ первого тура, – очный. Их победители получают право зачисления в профильные вузы без сдачи вступительных экзаменов.

Иркутская область. Областная заочно-очная олимпиада для *сельских школьников* проводится управлением образования и Иркутским госуниверситетом в рамках программы «Одаренные дети» в четыре этапа по математике, физике, химии. Победители очных этапов заочно-очной олимпиады для сельских школьников зачисляются без вступительных экзаменов в Иркутский государственный педагогический университет на факультеты соответствующего профиля: физический, математический, естественно-географический (отделение «химия и биология»).

Удмуртия. Сельскую школьную олимпиаду проводит национальный отдел Министерства образования и науки республики. Олимпиада на несколько дней опережает Всероссийскую, поэтому ее участники могут показать свои знания в каждой из них. Олимпиада среди сельских школьников проводится по семи предметам: математике, физике, биологии, химии, экологии, экономике и иностранным языкам. Победители олимпиад зачисляются в высшие учебные заведения Удмуртии и при желании могут участвовать во Всероссийской олимпиаде.

Нижегородская область. Олимпиада «Таланты земли Нижегородской».

В 1998 г. совместным решением департамента образования Нижегородской области, государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», ООО информационно-рекламного агентства «Биржа плюс» была учреждена олимпиада «Таланты Земли Нижегородской» [1, 5, 6].

Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского (ННГУ) всегда уделял и уделяет большое внимание работе со школьниками, реализуя в Нижнем Новгороде и Нижегородской области многочисленные программы довузовской подготовки [1-3].

Так, к примеру, с 1994 г. ННГУ участвует в выполнении областной программы «Одаренные дети». Положения программы нацелены на поиск, обучение, воспитание, поддержку способных детей школьного возраста вне зависимости от места их проживания и учебы. Университет совместно с органами местного самоуправления выполняет ряд аналогичных районных программ.

ННГУ накоплен богатый теоретический и практический опыт организации и проведения предметных школьных олимпиад различного уровня.

На базе ННГУ в 2003 г. организован и успешно проведен Российский тур Всероссийской олимпиады школьников по литературе; в 2004 г. – по русскому языку, в 2005 г. – по математике.

Ежегодно на базе и при активном участии ННГУ проводятся областные туры Всероссийской олимпиады школьников (в последние годы по 12-13 предметам).

ННГУ, департамент образования Нижегородской области и 4 научно-исследовательских института РАН: Институт прикладной физики, Институт физики микроструктур, Институт химии высокочистых веществ, Институт металлоорганической химии им. Г.А. Разуваева – в целях поиска и поддержки талантливых и профессионально ориентированных школьников совместно проводят олимпиаду повышенной сложности «Будущие исследователи» (ежегодно, с 2003 г., по математике, физике и химии в два очных тура).

С 2004 г. ННГУ совместно с департаментом образования Нижегородской области проводит олимпиаду повышенной сложности «Знатоки русской словесности и истории» (по русскому языку, литературе и истории; первый тур – заочный, второй – очный).

В 2005 году приказом ректора ННГУ «в целях усиления координации и интенсификации работы по расширению и совершенствованию системы школьных предметных олимпиад, учредителем (соучредителем) которых является Университет, а также для формирования долгосрочных и перспективных направлений этой работы, формирования опережающей линии развития олимпиад и вовлечения в эту деятельность всех учебных подразделений Университета» создан Координационный совет ННГУ по организации и проведению олимпиад школьников.

В Нижегородской области олимпиада «Таланты земли Нижегородской» занимает особое место среди других олимпиад школьников.

Анализ итогов ежегодных региональных туров различных олимпиад, в том числе Всероссийской, показывает, что ребятам из сельских школ трудно конкурировать со своими сверстниками из школ Нижнего Новгорода и других крупных городов области.

Для иллюстрации складывающейся ситуации в таблице 1 приведены общие сведения об участниках и победителях Нижегородского областного тура Всероссийской олимпиады школьников 2006 г. по 8 предметам. Из анализа данных таблицы с очевидностью следует, что участники из небольших городов составляют 14,8 % от общего числа (при том, что за пределами трех крупнейших городов и наукограда проживает примерно половина населения области). А три участника, получивших дипломы, составляют 6% от общего числа победителей (48 человек).

Таблица 1

*Нижегородский областной тур Всероссийской олимпиады школьников
2006 год (11 класс)*

№	Предмет	Общее количество участников	Общее количество победителей	Участники из сельской местности	Победители из сельской местности
1	математика	30	6	4	0
2	физика	30	6	5	0
3	химия	20	6	5	0
4	биология	23	6	3	1
5	информатика	33	6	5	0
6	история	17	6	2	0
7	русский язык	21	6	2	2
8	литература	21	6	3	0
	Всего	195	48	29	3

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, в частности, что по объективным причинам Всероссийская олимпиада невольно фактически усугубляет неравенство между городскими и сельскими школьниками. В том числе, с точки зрения обеспечения равных возможностей поступления в высшие и средние профессиональные учебные заведения.

Представленные результаты типичны. Выпускники сельских и поселковых школ и школ малых городов не могут конкурировать со своими сверстниками из школ крупных городов. Стала очевидной необходимостью предоставить этим школьникам возможность соревноваться между собой в примерно однородной среде участников, имеющих примерно одинаковый уровень базовой школьной подготовки.

И когда пришло осознание этого, появилась идея об олимпиаде «Таланты земли Нижегородской».

Основными целями и задачами олимпиады «Таланты земли Нижегородской» являются: пропаганда научных знаний в школьной среде, поиск талантливых школьников, прежде всего, Нижегородской области, развитие у старшеклассников интереса к научной деятельности, предоставление сельским школьникам равных, по сравнению с иными категориями учащихся, возможностей для проявления творческого потенциала.

Олимпиада проводится по 8 предметам: математике, физике, химии, биологии, информатике, истории, русскому языку, литературе.

Общее руководство подготовкой и проведением Олимпиады осуществляет Совет учредителей, в состав которого входят директор департамента образования Нижегородской области, ректор ННГУ, директор агентства «Биржа плюс».

Оперативное руководство подготовкой и проведением олимпиады осуществляет оргкомитет, в состав которого входят: председатель – проректор ННГУ, два сопредседателя (по одному от двух других учредителей), представители факультетов ННГУ, соответствующих предметам олимпиады.

В олимпиаде «Таланты Земли Нижегородской» могут принять участие учащиеся 11-х классов школ Нижегородской области, исключая обучающихся в школах Нижнего Новгорода и крупнейших городов области: Арзамаса, Дзержинска, а также наукограда г. Сарова.

Разработка заданий по предметам и проверка работ осуществляются предметными жюри олимпиады, состоящими из преподавателей ННГУ.

Олимпиада «Таланты земли Нижегородской» проводится в два тура.

Первый тур – открытый, отборочный – проводится по заочной форме. Для участия в нем не требуется никаких разрешений или рекомендаций. Задания первого тура публикуются в областном еженедельнике «Биржа плюс Карьера», обеспечивающем общую информационную поддержку олимпиады, рассылаются по районам департаментом образования, а также размещаются на интернет-сайтах ННГУ и агентства «Биржа плюс».

Оформленные работы с решениями и ответами направляются участниками в оргкомитет по почте. По результатам проверки работ определяется рейтинг участников (табл. 2).

Таблица 2

Распределение школьников, приславших работы на заочный тур олимпиады «Таланты Земли Нижегородской» по предметам

Годы проведения олимпиады	2002 г.		2003 г.		2004 г.		2005 г.		2006 г.	
Количество работ	298		431		490		536		532	
Количество участников	246		375		367		439		422	
Предметы олимпиады										
Биология	28	9%	59	14%	36	7%	58	11%	89	17%
История	24	8%	55	13%	96	20%	118	22%	83	16%
Литература	23	8%	18	4%	65	13%	37	7%	22	4%
Математика	112	38%	182	42%	137	28%	142	26%	174	33%
Информатика	19	6%	13	3%	30	6%	33	6%	36	7%
Русский язык	18	6%	30	7%	42	9%	51	10%	38	7%
Химия	15	5%	50	12%	24	5%	39	7%	59	11%
Физика	26	9%	24	6%	60	12%	58	11%	31	6%

К участию во втором туре по приглашению оргкомитета допускаются участники первого тура в соответствии с рейтингом, а также приглашаются сельские участники областного тура Всероссийской олимпиады, не занявшие на нем призовых мест.

Второй тур проводится по очной форме в помещениях ННГУ

Участники олимпиады, показавшие высокие результаты по итогам очного тура в соответствии с рейтингом, награждаются дипломами 3 степени и почетными грамотами оргкомитета.

Окончательное подведение итогов олимпиады, вручение дипломов, почетных грамот и ценных подарков проводится на торжественном приеме, который организуется советом учредителей в ННГУ.

Первая отличительная особенность олимпиады «Таланты земли Нижегородской», обеспечивающая ее успех, – единство действий органа государственного управления (департамента образования Нижегородской области), государственного университета (ННГУ) и коммерческой организации (агентство «Биржа плюс»).

Вторая – активное привлечение спонсоров, предоставляющих призы и подарки победителям олимпиады и наиболее ярко проявившим себя ее участникам, памятные сувениры и подарки школьным учителям, воспитавшим юные таланты, и т. д.

Олимпиада «Таланты земли Нижегородской» пользуется большой популярностью в районах области и за ее пределами.

В течение 1998-2006 гг. в олимпиаде приняли участие более 3200 школьников почти из всех районов Нижегородской области, а также (по специальному решению оргкомитета) из Владимирской, Кировской, Костромской, Рязанской, Ярославской областей, Республики Марий-Эл, Чувашии, Удмуртии, Татарстана, Ставропольского края. Всего за тот же период участниками заочных туров было представлено более 3500 конкурсных работ.

Дипломами награждены 223 школьника, почетными грамотами – 306 (из Нижегородской, Владимирской, Кировской, Костромской, Ярославской областей и из Чувашии).

По итогам олимпиады «Таланты земли Нижегородской» в 1998-2005 гг. в ННГУ зачислено 227 человек. Всего из принимавших участие в олимпиаде зачислено 1361 человек. Победители олимпиады, ставшие студентами, являются в основном отличниками учебы и «хорошистами».

Таблица 3

Количество участников олимпиады 2001–2006 гг.

2001		2002		2003		2004		2005		2006	
Заоч. тур	Оч. тур	Заоч. тур	Оч. тур	Заоч. тур	Оч. тур	Заоч. тур	Оч. тур	Заоч. тур	Оч. тур	Заоч. тур	Оч. тур
277	186	236	142	368	216	364	189	429	160	422	205

В то же время анализ активности сельских школьников и результатов их участия в олимпиаде «Таланты земли Нижегородской» за последние пять лет свидетельствует о весьма неравномерном интересе к ней в самой Нижегородской области (табл. 4), несмотря на:

– активную информационную кампанию, ежегодно осуществляемую департаментом, ННГУ и ООО ИРА «Биржа плюс» (информация и задания распространяются через районные управления образования, газету «Биржа плюс Карьера», интернет-сайты ННГУ и ООО ИРА «Биржа плюс», письма с заданиями заочного тура, специально рассылаемые оргкомитетом в школы области);

– открытый, доступный характер олимпиады;

– проведение олимпиады по достаточно широкому спектру дисциплин: физико-математическим (математика, физика, информатика), естественно-научным (химия, биология), гуманитарным (история, русский язык, литература).

Таким образом, становится очевидным, что:

– качество и глубина подготовки в средних школах значительной части районов области, мотивированность учащихся отличаются не в лучшую сторону от аналогичных заинтересованности и подготовки в школах районов, традиционно и уверенно лидирующих в олимпиаде: Павловского, Борского, Балахнинского, Городецкого, Семеновского, Выксунского;

– заинтересованность (мотивированность) учителей в олимпиадных успехах своих учеников в этих районах близка к нулевой отметке.

Таблица 4

Количество участников олимпиады по районам Нижегородской области, 2001 – 2006 гг.

Районы Нижегородской области	Годы проведения олимпиады «Таланты земли Нижегородской»												Сум- ма по заоч. туру	Сум- ма по оч. туру
	2001		2002		2003		2004		2005		2006			
	Заоч. тур	Оч. тур	Заоч. тур	Оч. тур	Заоч. тур	Оч. тур	Заоч. тур	Оч. тур	Заоч. тур	Оч. тур	Заоч. тур	Оч. тур		
Ардатовский	0	0	0	0	3	3	3	1	1	0	1	1	8	5
Арзамасский	4	3	1	1	5	2	3	1	4	1	5	2	22	10
Б. Болдинский	0	0	3	3	0	0	0	0	2	0	1	0	6	3
Б. Мурашкин-й	0	0	0	0	1	0	0	0	7	1	3	1	11	2
Балахнинский	22	17	16	12	28	17	34	13	36	14	37	23	173	96
Богородский	2	0	3	1	5	1	15	9	9	1	10	9	44	21
Борский	55	42	27	16	36	23	40	19	33	15	31	13	222	128
Бутурлинский	0	0	0	0	3	1	0	0	1	0	6	1	10	2
Вадский	0	0	1	0	1	1	2	2	2	0	1	0	7	3
Варнавинский	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0
Вачский	0	0	2	2	4	1	4	2	3	0	2	2	15	7
Ветлужский	8	3	5	3	3	2	6	1	5	2	8	4	35	15
Вознесенский	2	2	2	1	2	0	1	1	4	1	1	0	12	5
Володарский	4	3	7	0	9	8	5	3	9	2	11	3	45	19
Воротынский	0	0	3	2	6	2	3	0	8	3	9	3	29	10
Воскресенский	8	7	2	1	3	1	4	1	9	1	6	3	32	14
Выксунский	15	7	13	11	18	11	17	13	21	13	18	13	102	68
Гагинский	5	5	0	0	1	1	1	0	4	2	5	1	16	9
Городецкий	18	14	18	12	24	14	26	13	28	13	26	12	140	78
Д. Константин-й	0	0	2	0	2	0	7	5	9	2	5	4	25	11
Дивеевский	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3	2	5	3
К. Баковский	12	4	5	4	6	5	10	5	6	0	5	1	44	19

К. Октябрьский	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Княгининский	0	0	0	0	1	1	3	1	1	0	3	1	8	3
Ковернинский	2	2	5	3	3	3	0	0	3	2	6	2	19	12
Кстовский	12	3	18	9	36	28	27	8	27	4	25	8	145	60
Кулебакский	1	0	0	0	0	0	3	2	12	3	5	2	21	7
Лукояновский	2	1	1	1	5	2	1	1	1	0	1	0	11	5
Лысковский	5	4	11	5	22	12	23	14	19	7	17	9	97	51
Навашинский	4	1	3	3	4	3	2	1	1	0	4	4	18	12
Павловский	32	23	25	16	35	19	31	18	39	20	27	15	189	111
Первомайский	3	1	9	3	7	4	11	5	8	1	2	1	40	15
Перевозский	1	0	1	0	1	0	2	0	0	0	4	1	9	1
Пильнинский	0	0	1	1	0	0	1	1	2	2	4	0	8	4
Починковский	1	0	2	1	3	1	2	2	3	0	4	0	15	4
Семеновский	22	21	25	18	27	19	32	27	45	30	43	30	194	145
Сергачский	1	1	2	0	1	0	3	0	0	0	4	1	11	2
Сеченовский	0	0	0	0	2	2	0	0	2	0	0	0	4	2
Сокольский	0	0	0	0	3	2	6	2	12	3	10	3	31	10
Сосновский	1	1	0	0	2	1	0	0	2	0	3	2	8	4
Спасский	2	0	1	0	2	0	2	0	0	0	2	1	9	1
Тонкинский	2	2	3	1	3	0	3	2	4	4	1	1	16	10
Тоншаевский	4	3	2	0	9	7	11	9	21	6	19	13	66	38
Уренский	7	5	7	5	4	2	3	0	7	1	5	1	33	14
Чкаловский	15	9	4	2	19	8	4	2	4	2	8	4	54	27
Шарангский	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	1	5	1
Шатковский	0	0	0	0	7	3	3	0	6	2	1	1	17	6
Шахунский	3	1	6	5	10	5	9	5	8	2	12	5	48	23
Сумма	277	186	236	142	368	216	364	189	429	160	409	204	2083	1097

В 2005 г. был проведен анкетный опрос 169 участников очного тура олимпиады по восьми общеобразовательным предметам.

В заочном туре олимпиады ученики деревенских и сельских школ составили 40,7%, из них в очный тур прошло 18,3%. По данным опроса, большинство участников, прошедших в очный тур олимпиады, – ученики средних и малых городов области, поселков городского типа, среди этих ребят преимущество составляют ученики специализированных классов. Данные, приведенные в таблице 5, указывают на четкую связь знаний по предмету с профилем класса.

Таблица 5

Специализация классов, в которых учатся участники очного тура олимпиады, %

Тип класса	Предмет олимпиады							
	математика	физика	химия	биология	информатика	литература	русский язык	история
Общеобразовательный	25	24	19	33	36	40	57	53
Физико-математический	69	70	25	17	64	24	9	7
Естественно-научный	3	6	56	50	0	18	4	3
Гуманитарный	3	0	0	0	0	18	30	37

В последние годы наблюдается усиление ориентации выпускников школ на продолжение образования, на получение высшего образования (см. табл. 3). Большинство школьников, заполнивших анкеты (87%), указали, на какой факультет университета они будут поступать (табл. 6).

Таблица 6

Количество участников очного тура олимпиады (по предметам), указавших предпочтительный факультет для поступления в ННГУ, %

Факультет	Предметы олимпиады							
	математика	физика	химия	биология	информатика	литература	русский язык	история
Биологический			19	90				
Химический			75				4	
Исторический								37
Радиофизический		29			14			
Механико-математический	25	18						
Экономический					7	12	4	
Вычислительной математики и кибернетики	44	41			50			
Филологический						59	39	3

Юридический						12	13	37
Финансовый	6				7		4	
Социальных наук			6			12	4	
Международных отношений							9	16
Физкультуры и спорта				5				
Не определились	25	12		5	22	5	22	7

Особенность олимпиады «Таланты земли Нижегородской» состоит в ее ярко выраженной социальной направленности. Олимпиада создает условия для соревнования между школьниками, примерно равными по уровню подготовки.

Наличие заочного тура гарантирует доступность и открытость. Школьники свободно выбирают любой предмет олимпиады (или несколько предметов). Выполнение заданий заочного тура позволяет отточить уже имеющиеся знания, расширить общий кругозор, больше и активнее работать с литературой, глубже узнать предмет.

Задания олимпиады составляются таким образом, чтобы заинтересовать ребят, сориентировать на самообразование, научный поиск, развитие творческого мышления. В качестве примера приведем два задания заочного тура олимпиады по истории 2006 года:

1. Представьте себе, что 14 декабря 1825 г. декабристы арестовали Николая I. Составьте по месяцам конкретный сценарий возможного развития дальнейших событий в России до декабря 1826 года. Используйте при этом тексты программных документов декабристов. Покажите, к каким последствиям могла привести их реализация. Как бы отреагировали на события в России иностранные державы? Как бы сложились судьбы царя и его родственников, лидеров декабристов, М. М. Сперанского, А. А. Аракчеева и других известных исторических лиц? Помните, что каждое положение вашего сценария должно быть обосновано.

2. В предлагаемом тексте содержится несколько исторических ошибок (неверные или вымышленные факты и т. п.). По порядку перечислите их, исправьте и обоснуйте исправления.

«17 октября 1905 г. Николай II издал указ, в котором говорилось, что в России будет созвана Государственная дума. Одним из инициаторов издания этого указа был П. А. Столыпин. На момент начала работы I Государственной думы (апрель 1906 г.) он занимал должность председателя Совета министров.

Столыпин возглавлял партию октябристов, которая победила на выборах в I Думу. На втором месте после октябристов были кадеты. Лидером

фракции кадетов в I Государственной думе был депутат от Петербурга адвокат П. Н. Милюков.

I Государственная дума начала свою работу в Большом Кремлевском дворце. Жители России возлагали на нее большие надежды. Однако депутаты, среди которых преобладали капиталисты, и не было ни одного крестьянина, постоянно конфликтовали с правительством. Поэтому 3 июня 1907 г. I дума была распущена царем».

В результате проведения олимпиады достигается основная цель – пропаганда научных знаний в школьной среде, привлечение заинтересованных, одаренных, нацеленных на продолжение образования в вузе учащихся из сел и малых городов области. Таким образом, реализуется одна из важнейших функций олимпиады – профессиональная ориентация школьников

Участие и, конечно, победа в олимпиаде дают чувство уверенности в своих знаниях, развивают настойчивость и целеустремленность, порождают здоровые амбиции, требуют трезвой оценки своих сил, в особенности в очной встрече с соперниками.

Олимпиада – проверенный и надежный способ выявить учащихся, имеющих способности, дать им возможность для дальнейшего развития и реализации этих способностей, профессионально их сориентировать.

Список использованных источников

1. Олимпиада сельских школьников «Таланты земли Нижегородской». Проект общероссийской олимпиады сельских школьников «Таланты земли Российской»: Буклет. Н. Новгород, 2005. 14 с.

2. Колданов А. П. Опыт Нижегородского госуниверситета в создании региональной системы дистанционного образования / А. П. Колданов, Д. Н. Шуваев // Вестник ННГУ. Серия «Инновации в образовании». Вып. 1(4). Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2003. С. 136-145.

3. Катыхева Н. М. Малая школьная академия – первые пять лет / Н. М. Катыхева, Р. Г. Стронгин, Е. В. Чупрунов // Вестник ННГУ. Серия «Инновации в образовании». Вып. 1(3). Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2002. С. 3-10.

4. Грудзинский А. О. Образовательные проекты саморазвивающегося университета / А. О. Грудзинский, Р. Г. Стронгин, А. Ф. Хохлов // Вестник ННГУ. Серия «Инновации в образовании». Вып. 1(4). Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2003. С. 100-111.

5. Шуваев Д. Н. Межорганизационные взаимодействия как основа успеха региональной олимпиады сельских школьников / Д. Н. Шуваев, И. С. Репьева // Организация в фокусе социологических исследований: В 2 т. Т. 2. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2005. С. 324-326.

6. Шуваев Д. Н. Региональная олимпиада сельских школьников как форма социальной поддержки и активизации внеучебной работы / Д. Н. Шуваев, И. С. Репьева // Управление качеством образования в условиях инновационного развития экономики: Материалы Приволжской региональной научно-практической конференции. Набережные Челны, 24-25 марта, 2005. Казань: Изд-во КГУ, 2005. С. 52-53.

НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОМ ГЛОБАЛИЗИРУЮЩЕМся ОБЩЕСТВЕ

Т. М. Шумилова

Главный специалист Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия, г. Петрозаводск

TMShumilova@czrk.onego.ru

Прошло уже 15 лет, как мы живем в другой стране. Рыночные реформы, начавшиеся в 1991 году, изменили облик нашей страны. Изменилось все: экономическая и финансовая системы, социальная структура общества. За полтора десятка лет рыночные отношения проникли во все сферы экономической деятельности, в том числе и в трудовую. В России сформировались и развились институты рынка, окрепла конкурентная среда, появился представительный слой собственников и очень обеспеченных людей. Страна постепенно, шаг за шагом, интегрируется в мировую экономику, и это происходит на фоне усиливающейся конкуренции среди промышленно развитых стран.

Социально-экономические реформы в стране совпали с переходом к постиндустриальной и информационной модели развития современного общества. Быстро развивающаяся наука и технологии, знания и информация все больше становятся источниками производительности и конкурентоспособности национальных экономик, производств и рабочих мест. Этому способствуют процессы, получившие название «глобализация», с которыми связаны интернационализация отраслей, а также серьезные изменения в отношении форм труда и безработицы.

Глобализация открывает границы для свободного перемещения товаров, услуг, капиталов и рабочей силы по всей планете. К началу XXI века этим процессом затронуты ведущие отрасли мировой экономики (энергетика, электроника, приборостроение, металлургия, стройиндустрия, фармацевтика, косметология и др.). Серия крупных международных слияний и поглощений привела к возникновению ряда международных корпораций, в

рамках которых стала возможной быстрая переброска ресурсов между странами и регионами. Этот процесс набирает обороты и в России. В добывающей промышленности наши предприятия вполне конкурентоспособны. Российская компания «Газпром» превращается в транснациональную корпорацию. Она вышла на третье место в мире по капитализации среди крупнейших корпораций мира. Создание объединенных компаний идет и на других перспективных рынках.

Ныне большинство известных европейских гигантов перебазирует свои производства в страны третьего мира с дешевой рабочей силой – иначе трудно выдерживать конкуренцию с дешевыми товарами из этих же стран. Этот процесс затрагивает важнейшие промышленные отрасли в мире. Не обошел он и Россию. У нас, например, уже собирают свои машины многие иностранные автомобилестроители: американский «Форд» – в Ленинградской области, японская «Тойота» – в Санкт-Петербурге, французский «Рено» – в Москве, немецкий «БМВ», американский «Дженерал Моторс» и корейский «Киа Моторс» – в Калининграде. В 2006 году немецкий автоконцерн «Фольксваген» начнет строительство сборочного предприятия в Калужской области. Предприятие обеспечит работой 3,5 тысячи местных жителей. На подходе соглашение с японским «Нисан», который должен завершить возведение своей площадки под Петербургом к 2009 году. Соответствующее соглашение с Министерством экономического развития и торговли России подписал и французский концерн «PSA Peugeot-Citroen». По прогнозам, к 2010 году в России в год будет собираться 900 тысяч иностранных автомобилей, сегодня – 180 тысяч, сообщают новости бизнеса EuroNews (http://www.euronews.net/create_html.php?page=accueil_eco&lng=10).

Международные предприятия и международные фирмы все более сплываются, чему способствует система международной телекоммуникации. Это ведет к значительной потере рабочих мест в производственных сферах деятельности, а также в сфере бытовых услуг.

Транснациональные производители, осуществляя политику глобального размещения производственных мощностей и создания систем дистрибуции готовых изделий и услуг, способствуют росту инвестиций в экономику развивающихся государств, в том числе и нашей страны. Образуют производственные и сбытовые филиалы и специализированные отделения для обслуживания местных и региональных рынков, они формируют общее экономическое пространство. Расчет при этом делается на более полное использование особенностей национальных рынков, с одной стороны, и особенностей рынка труда – с другой (развитие социальных процессов, специфика законодательства, исторические традиции, национальная ментальность и др.).

Расширение деятельности международных альянсов за пределы национальных экономик создает немалые возможности для использования международного разделения труда на принципах новой глобальной экономики. То, что в начале 2006 года Европейская комиссия официально объявила о начале "европейского года мобильности трудящихся" – явное тому подтверждение. Главная цель этой кампании – не только разрешить европейцам искать работу в других странах сообщества, но и показать преимущества работы за границей или на новом месте.

К настоящему времени некоторые члены Европейского союза, такие, как Финляндия, Португалия и теперь Испания, объявили о намерении присоединиться к странам ЕС, чьи рынки труда открыты для рабочих-мигрантов из стран Восточной Европы. Великобритания, Ирландия и Швеция – это те европейские страны, которые изначально никаких ограничений на право работать для граждан стран-новичков не вводили. С Востока на Запад еще не хлынули огромные потоки дешевой рабочей силы, но все впереди. Ведь перед рабочими из восточноевропейских стран, вступивших в Евросоюз несколько лет назад, открываются не только новые горизонты, но и реальные возможности трудоустройства. Вообще улучшение условий для ведения честной и цивилизованной конкурентной борьбы, по мнению Мартина Бартенштайна, министра труда Австрии – страны, председательствовавшей в ЕС в первой половине 2006 года, – это те задачи, на решение которых нацелена политика мобильности трудящихся ЕС.

В развитых странах сфера услуг занимает 65-70% рынка труда. Либерализация рынка услуг ЕС, которая известна также как "директива Болкестайна", призвана наладить свободный обмен рабочей силой в секторе услуг Евросоюза. Она устанавливает новые правила расширенной конкуренции в этом крупном секторе экономики Евросоюза. В феврале 2006 года директиву в первом чтении принял Европарламент. Любой человек, работающий в стране ЕС, должен будет подчиняться действующим в ней законам, в том числе в области социальных гарантий. В окончательном чтении закон должен быть принят до декабря текущего года.

Национальные государства – и на Западе, и на Востоке – на глазах утрачивают свои преимущества и былую роль в мире и не могут по отдельности конкурировать с американским гигантом. Глобальная американская империя претендует на планетарный масштаб. Суверенные национальные государства объединяют свои усилия, защищаясь от глобальных проблем и процессов, и все более удаляются от собственных специфических национальных смыслов.

В мире стремительно развиваются процессы глобализации. По мере глобализации и распространения одинаковых технологий на планете формируются приблизительно одинаковая система ценностей, приблизительно

одинаковые политические институты, приблизительно одинаковые экономические модели. Весь мир пользуется одинаковым программным обеспечением, мобильными телефонами, плеерами, стиральными машинами, покупает одинаковые телевизоры и рассчитывается в одинаковой валюте. Ходит в «фирменной» одежде, на этикетках которой без конца встречаются пометки «сделано в Китае, Гонконге, Вьетнаме, Корее...».

В век глобальных коммуникационных сетей и тотальной компьютеризации в рыночном хозяйстве наступает новая эра, для которой характерным становится ускорение, дематериализация, децентрализация. Одновременно с этими процессами, вероятно, вырастет число малых предприятий и количество людей, имеющих собственное дело, упадет необходимость в менеджерах среднего звена. Многие предприятия будут ликвидированы в результате разделения труда, международная мобильность предприятий и труда станет набирать обороты. Международная конкуренция усилит процесс интернационализации отраслей.

Благодаря техническому прогрессу, снижение использования людского труда будет серьезной проблемой. Все это подтолкнет к становлению новых форм организации жизнедеятельности людей, которые пока находятся на начальной стадии.

Как отмечает профессор Калифорнийского университета Мануэль Кастельс (<http://www.socio.ru/wr/00-1/Castells.htm>), сегодня мир труда и оплачиваемой работы на планете заметно меняется. Если в индустриальном мире работа, в основном, была коллективной, организованной вокруг иерархической вертикали и связанной с крупномасштабным производством, то теперь она становится все более индивидуальной, растут темпы сетевой децентрализации рабочих мест. Работники получают задания и обязанности в связи с конфигурацией сетевой организации работы, что делает трудовые отношения более индивидуальными, ставя их в зависимость от потенциального вклада, накопленного мастерства и развитых способностей. В большинстве стран в последние десятилетия наметилась тенденция к большему индивидуализму во многих жизненных сферах, в том числе и в области политики занятости.

Движение к децентрализации корпораций, сопровождающееся применением гибких форм организации и использования труда, начинает проявляться все отчетливее. На рубеже веков оживление экономической активности во многих развитых странах привело к расширению применения срочных контрактов, увеличению количества вакансий, связанных с временной работой, росту неполной занятости. Малоквалифицированных и малооплачиваемых работ, занятости лишь на несколько часов в неделю в мире становится больше, а качественной, с точки зрения условий и оплаты труда, работы на постоянной основе – меньше. Зачастую многие виды «нестандарт-

ной» занятости предполагают изнурительный труд из-за неопределенности его сроков и нежелания работодателя считаться с трудовым законодательством. Эти явления на рынке труда напрямую связаны с глобализацией.

Стремительные изменения в мировой экономике, усиливающие накал конкурентной борьбы и сокращающие стабильность занятости трудящихся, приносят в мир труда серьезные факторы неуверенности – производственные депрессии, переутомление, стрессы, психологический дискомфорт, попытки уйти из реального в виртуальный мир, страхи и другие нежелательные побочные эффекты. Ориентация на экономический рост, повышение производительности и гибкости труда в странах, даже самых передовых, сказываются на состоянии здоровья граждан и безопасности их труда. Рост производительности труда работников, занятых на конвейерном производстве, который в большинстве своем определяется механическим ритмом конвейера (сокращение производственных перерывов, увеличение скорости работы, уменьшение числа рабочих), во многом ухудшает самочувствие людей, работающих здесь.

Шаткое положение в области занятости и рост безработицы становятся причиной все большего беспокойства в мире. Очевидно, что на фоне нарастающего неравенства, свертывания на Западе (в разных странах с разной скоростью) «государства социального», а также отсутствия адекватной социальной защиты трудящихся, занятых или неполный рабочий день, или неполную рабочую неделю, или охваченных «нетипичными» формами занятости, или работающих по краткосрочным трудовым контрактам, проблемы занятости начнут обостряться. Их острота будет зависеть от глобального доминирования процессов, которые становятся общими для большинства стран. Например, неравенство. Оно возрастает повсюду, а не только в России.

Проблема неравномерного распределения доходов в пропорции 80 на 20, 15 на 85 процентов действительно всеобщая и, по большому счету, совершенно новая, считает доктор экономических наук, основатель Центра исследований постиндустриального общества В. Иноземцев. В значительной мере неравенство связано с резким возрастанием роли уникального интеллектуального ресурса, обладатели которого стали получать огромные доходы, в то время как общество фактически не имеет инструментов для регулирования таких доходов.

Есть и другие явления, наличие которых в самом деле вызывает озабоченность. По мнению кандидата технических наук, известного публициста и члена союза писателей России М. Антонова, быстрое экономическое развитие может очень скоро «обернуться неслыханным доселе угнетением одних народов другими, а всех их – мировой финансовой олигархией» [3]. У западной бизнес-элиты в связи с крушением социалистического лагеря

наконец оказались развязаны руки, что позволяет резко активизироваться, расширить социальное наступление на рабочий и средние классы. «Теперь имеет смысл как можно скорее забыть неприятные времена вынужденной социализации капитализма и умиротворительного курса его верхушки по отношению к средним и низшим группам», – отмечает кандидат исторических наук, директор Института русской истории РГГУ А. Фурсов [20].

То, что произошло весной 2006 года во Франции, а именно: массовые акции протеста молодежи и представителей других слоев населения в связи с намерениями французского правительства ввести в действие так называемый «Контракт первого найма» – красноречиво свидетельствует об этом. В Германии в металлургической отрасли также открылся «сезон забастовок». Рабочие немецкого автопрома уже 1 марта текущего года провели предупредительную акцию протеста, сообщают новости бизнеса EuroNews (<http://www.euronews.net>).

В Чили этим летом прошла крупнейшая за последние три десятилетия забастовка учащихся школ и студентов университетов. Как замечает С. Столяров (http://www.gazeta.ru/2006/06/06/oa_202545.shtml), в ходе массовых выступлений молодежь выступила против платы за вступительные экзамены, за бесплатный проезд на транспорте и увеличение количества преподавателей. Подобные студенческие демонстрации против реформы образовательной системы страны прошли и в Афинах, как сообщает А. Богдановский в РИА «Новости» (<http://pda.rian.ru/incidents/20060601/48933809.html>). Акции не меньшего социального накала наблюдались также в других странах. В нынешних условиях выход из тяжелейшего материального положения и нищеты люди зачастую ищут в радикальных и экстремистских действиях.

По мере увеличения глобальности угроза социальной безопасности вынуждает правительства стран ЕС искать адекватные действия на вызовы глобального мира. Тот факт, что европейское сообщество заговорило о необходимости создания Европейского фонда глобализации для поддержки граждан в случае потери работы и безработицы из-за переноса производств и рабочих мест в страны третьего мира, – явное тому свидетельство. Европейцы всячески пытаются защитить социальную безопасность, которая для них является частью европейской модели жизни. Фонд глобализации с бюджетом до 500 миллионов евро в год, по словам главы еврокомиссии Дурран Баррозу, предназначается не для поддержки неконкурентоспособных отраслей или предприятий, а для помощи конкретным трудящимся, конкретным гражданам. Он будет оказывать людям содействие в поисках новой работы, в переквалификации, в организации собственного дела, выделять различные пособия, в том числе для работников старше 50 лет. Новый фонд будет оказывать поддержку примерно 35-50 тысячам человек ежегод-

но, то есть на каждого будет приходиться в среднем до 10 тысяч евро. На помощь фонда можно будет рассчитывать только в тех случаях, когда работу теряют не менее одной тысячи человек на одном предприятии или же в отрасли, в которой занято не менее 1% работников данного региона. Фонд глобализации не должен стать помехой для конкурентной борьбы в современном глобализирующемся обществе. Он выступает важным условием для развития гибкости и мобильности трудящихся стран ЕС.

Вследствие этих процессов полная занятость населения в экономике уже невозможна. Наряду с прежней моделью социальной защиты населения, базирующейся на обычной работе с целью получения дохода в границах «нормального рабочего времени», во многих странах получают развитие новые модели труда и жизненные модели, отвечающие экономическим и технологическим требованиям современного общества.

Процессы в мире труда, которые появились в последние 10-15 лет, способны изменить нынешний порядок вещей. В перспективе могут произойти структурные подвижки в характере социальных отношений и социальной структуре постиндустриального общества. Западные общества могут получить такую общественную модель, при которой две трети населения будут жить хорошо (элита – даже отлично), а одну треть общества составят безработные и противники ускорения, которым придется нелегко.

Концепция глобализации, которая предложена миру современной эпохой, несомненно, требует поиска путей переосмысления всей системы трудовых отношений в обществе, с одной стороны, и возможностей иной социализации общества и личности – с другой. Теперь в центре внимания государства, неправительственных общественных организаций и международных сообществ становится сам человек. Его активность и участие, способность к самопомощи и самовыражению, его учеба на протяжении всей жизни и постоянное повышение квалификации оказываются в большинстве своем главной страховкой от безработицы и неравенства. Важную позицию в формировании трудового потенциала занимает воспитание личных качеств, таких, как готовность к риску, соперничество, коллективный дух, ответственность, солидарность и компетентность и др.

Настоящая реальность такова, что ускорение не затормозить. В России генеральный вектор развития состоит также в ускорении, в обеспечении современного экономического роста, в основе которого лежат информационная революция и новый технологический прогресс. В послании Президента РФ Федеральному собранию Российской Федерации в мае 2006 года В. В. Путин подчеркнул, что «в условиях жесткой международной конкуренции экономическое развитие страны должно определяться, главным образом, ее научными и технологическими преимуществами». Президент России также отметил, что «Россия должна в полной мере реализовать себя в

таких высокотехнологичных сферах, как современная энергетика, коммуникации, космос, авиастроение. Должна стать крупным экспортером интеллектуальных услуг». С решением этих задач у страны появится «реальная возможность изменить структуру всей экономики и занять достойное место в мировом разделении труда. Это – вопрос нашей конкурентоспособности в условиях интеграции в мировую экономику...» [1].

Ускорившийся темп жизни и явное движение вперед к рыночной модели развития экономики и общества должны привести к адекватным реакциям на российском рынке труда. Рынок труда России, как во всех государствах, переходивших от плановой экономики, формировался под влиянием регулирующих мер (стандартного набора институтов), характерных для развитых экономик Запада. Наш рынок труда на эти меры отреагировал по-своему, обеспечив, наряду с наемной работой, развитие других альтернативных форм труда.

После распада СССР, окончания холодной войны и противостояния Западу у России ушла необходимость поддерживать гонку вооружений. А значит, содержать значительную по численности рабочую силу, занятую в военно-промышленном комплексе, многочисленную армию и флот, при этом сохранять жизненные стандарты, по крайней мере, для большей ее части, а также для военнослужащих и членов их семей. Главные принципы: социальная справедливость и социальная солидарность – прежней российской властью были благополучно преданы забвению.

В первые пореформенные годы развал экономической системы страны вызвал эрозию массового сознания. Тогда в людских душах надолго поселилось смятение. Но к концу 90-х годов время заметно изменилось, страна медленно и постепенно начала выходить из кризиса, переходить к нормальной жизни.

Интеграция России в мировую экономику, несмотря на все социальные и экономические издержки, связанные с нею, подтолкнула к развитию новых форм труда и занятости. Причина здесь в одном – в необходимости адаптации населения к новым реалиям создаваемой рыночной экономики.

Надо сказать, что на начальном этапе реформ развитие временной занятости и гибких форм организации труда рассматривалось как средство борьбы с безработицей. Тогда значительная часть новых рабочих мест появилась за счет распространения практики срочного найма. С годами эта практика расширилась в отношении трудоустройства на временные и общественно-полезные работы социально слабо защищенных групп населения: молодежи, женщин, инвалидов, беженцев и других.

В кризисные 90-е годы, когда рынок труда только складывался и проблемы на нем носили структурный характер, люди учились жить сами, не надеясь на власть. «...Россияне проявили беспрецедентную профессиональ-

ную мобильность. За первую половину 90-х годов, – пишет кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института мировой экономики и международных отношений РАН Р. Капелюшников, – примерно 40 процентов занятых сменили свою профессию. История новейших времен не знает таких примеров, когда за 5 лет переквалифицировалась почти половина трудоспособного населения страны» [8, С. 3)].

Граждане были вынуждены заниматься всем. Под влиянием происходящих перемен, преобразующих труд самыми различными способами, в сфере занятости шла широкая диверсификация (разнообразие) моделей трудоустройства. Повсеместно получали распространение такие диверсифицированные формы труда, как наемная работа, самозанятость и надомничество и др. Кроме того, реализовывались еще и такие признанные виды производительной деятельности, как участие в неформальном секторе экономики, в административных структурах, неправительственных общественных организациях и фондах.

Для обеспечения своих потребностей население прибегало к извлечению доходов от вторичной занятости и домашнего хозяйства (личного подсобного хозяйства), устраивалось на временные работы, занималось частной практикой – индивидуальным предпринимательством, «челночеством», фермерством. Оно включалось в теневые, нелегальные и полуполезальные схемы получения доходов, в которых трудовое законодательство игнорировалось начисто. Теневая оплата труда становилась нормой для миллионов россиян. Своеобразным пропуском в нерегулируемые трудовые отношения были неформальная практика и полное неуважение к контракту как незаменимому институту современной, сложно организованной экономики.

Для миллионов трудящихся временная, частичная занятость и сегодня является одним из способов физического выживания и путем преодоления бедности. Для тех, кому не повезло или кто не смог наладить нормальный образ жизни, она по-прежнему носит вынужденный характер. Статистические данные за 2005 год свидетельствуют о том, что в стране почти 7,7 миллиона работающих по найму имеют работу только на определенный срок или случайную, или по договору на выполнение определенного объема работ, или оказание услуг. 3,0 миллиона занятых выполняют две и более работ. При этом ищут варианты дополнительной занятости более 8,3 миллиона россиян.

В наши дни новые модели занятости, возникшие в связи с преобразованиями в собственности и трансформационными сдвигами в экономике 90-х, заявляют о себе все активнее. Спектр их еще невелик и масштаб не огромен, но они всестороннее развиваются. Это реальное социальное явление, отвечающее современным условиям развития национальных рынков труда в глобальном мире.

По данным государственной статистики, в России в 2005 году насчитывалось почти 62,9 миллиона работающих по найму (92%) на предприятиях, в учреждениях и в организациях, в фермерских хозяйствах, в других частных бизнес-структурах, около 5,3 миллиона человек (8%) – самостоятельно занятых граждан, работодателей, членов производственных кооперативов, лиц, помогающих на семейном предприятии, и иных работающих не по найму. В 2005 году для более чем 10 миллионов трудоспособных граждан работа в неформальном секторе являлась основной.

Процессы глобализации, вместе с которыми пришли современные технологии производства и управления, во многом способствовали созданию в стране эффективных малых предприятий, в том числе с иностранным участием. Речь идет о производственных и сбытовых филиалах и специализированных отделениях зарубежных компаний, имеющих юридическую форму совместного предприятия, учрежденных международным и российским партнерами. Деятельность таких предприятий связана с разработкой и сопровождением технических и технологических решений, адаптацией продукции транснациональных компаний к местным условиям, ее сертификацией на российском рынке, другими организационно-техническими вопросами по распространению технологий продаж продукции ведущих зарубежных компаний.

На совместных предприятиях большей частью трудоустривалась молодежь. Это, в основном, специалисты инженерно-технического и экономического профиля, в области информатики и вычислительной техники. Поступая на работу в отделения транснациональных компаний (ТНК), молодые люди активно вступали в процесс глобализации. Чтобы соответствовать требованиям глобальной экономики, они пытались своими доходами хоть как-то вписываться в рыночные реальности.

Ныне зарубежные, а не наши заказчики – покупатели рабочей силы господствуют на интеллектуальном рынке труда. Они не только приглашают на работу талантливые и перспективные кадры, но и условия найма предлагают наивыгоднейшие. Почему они, организации с иностранным участием, берут с рынка труда способную молодежь, в то время как отечественные работодатели в большинстве своем ограничиваются заявочным спросом на рабочие специальности?

Фирмы, работающие в России и за рубежом, нуждаются в мозгах. Для реализации политики ТНК они вовлекают в сферу своих интересов преимущественно профессионально зрелую молодежь. Для получения грамотных специалистов и творчески настроенных личностей известные компании размещают заманчивые предложения в информационных Интернет-ресурсах. В них можно встретить много разного рода информации о приеме на работу, об условиях проведения конкурсов, о программах стажировок за

рубежом и др. Например, Web-портал (<http://www.e-graduate.ru>) пестрит объявлениями ведущих зарубежных фирм: LG Electronics Mobile Communications Company, Hewlett Packard, Samsung SDI, Ernst & Young, GlaxoSmithKline, KMS Group, «ВымпелКом» (торговая марка «Билайн») и др. Известные компании наряду с предложениями об устройстве на высокооплачиваемую работу указывают также внутрифирменные возможности, позволяющие молодым специалистам узнать иную культуру труда, проявить уникальные дарования и таланты, сделать активный карьерный рост. Продвинутая молодежь стремится именно в эти фирмы. А что же наш бизнес? Почему он не реагирует на запросы дипломированных специалистов, многие из которых уже имеют по два и более высших образования?

Желание найти прибыльную и соответствующую амбициозным планам работу в настоящее время составляет главный мотив получения второго высшего образования. В России с каждым годом появляется все больше выпускников, которые практически сразу начинают переучиваться по другим специальностям. Нередко уже обученные профессионалы вторую учебу рассматривают как своеобразный запрос на решение своих личных и профессиональных проблем. Немалую часть среди дважды студентов составляют люди, которые в принципе лучше всего реализуются в учебе, они не жалеют на это денег, – пишут «Новые известия» [18].

Недооценка бизнесом интеллектуального потенциала российской молодежи становится серьезной проблемой. В марте 2006 года на встрече с российскими деловыми кругами президент России подчеркнул, что образование занимает особое место среди всех национальных проектов. Он призвал представителей бизнеса, специалистов компаний и их руководство принять прямое участие в образовательном процессе, в том числе в проведении занятий и экзаменов. "Я много раз слышал, что, как и раньше, к сожалению, людям, которые приходят в высокотехнологичные сферы производства, приходится все начинать сначала. Между тем руководители предприятий заинтересованы, чтобы уже на ранней стадии появлялись специалисты, которые без раскочки начнут работать и приносить результаты", – сказал В. В. Путин [1]. Он считает, что государство и бизнес должны совместно выработать критерии, на основании которых будет оцениваться качество подготовки специалистов и формироваться номенклатура востребованных специальностей.

Важно, чтобы в определении современной кадровой политики учитывались не только спрос на подготовку рабочих кадров со стороны бизнеса, но и стратегические, национальные интересы государства. Необходимо изменить ситуацию, в которой мы оказались. «В России, где еще недавно большинство мальчишек мечтали стать космонавтами, а девизом целого поколения была поэтическая строка «то-то физики в почете!», только 1%

(один!) жителей считает престижной профессию ученого. В США, стране расчетливых прагматиков и хватких деляг, не любящих размышлять над отвлеченными материями, 96% называют эту профессию несомненно престижной, а 51% – как престижную высшей степени», – пишет профессор, главный научный сотрудник Института государства и права РАН В. Рассохин [16].

Эпоха нового времени, внесшая в сферу занятости много прогрессивных и рациональных вещей, к настоящему времени источает свои внутренние возможности. Регулирующая роль рынка труда, призванная покончить с «уровниловкой», не достигла главного результата, при котором более продуктивные работники и доходов должны получать больше. Член-корреспондент РАН С. Глазьев дает весьма жесткую оценку происходящего. «Даже по сравнению с советским периодом производительность труда и эффективность российской экономики в целом снизились более чем на треть, отстав от европейских стандартов в несколько раз. Вместо процветания "как на Западе" мы опустились на уровень слаборазвитых государств Центральной Америки и Северной Африки, откатившись за последнее десятилетие по уровню развития экономики и человеческого потенциала на 25 лет назад».

Рыночные законы и механизмы усугубили роль России как сырьевого придатка. Они привели к обратному итогу не только в плане национальной экономики, но и в плане мотивации труда. Они поставили во главе угла животную сущность человека. С развитием новых моделей экономического поведения и форм труда, которые не просто получили распространение, а стали доминирующими в России, престиж труда заметно упал. В общественном сознании успешный, достойный подражания человек, по мнению начальника отдела по делам об особо опасных преступлениях в сфере экономической деятельности Следственного комитета при МВД России, подполковника юстиции Р. Акжигитова, не тот, кто трудом и талантом поднялся на вершину социальной пирамиды, а тот, к кому деньги пришли в одночасье. А каким путем – уже не столь важно.

Сегодня на рынок труда пришли люди новой породы, с другими ценностями, взглядами, лишённые любой мотивации, кроме собственной выгоды. Материальные ценности для многих из них оказались выше духовных, индивидуальные интересы – предпочтительнее общественных. В обществе иерархия ценностей заменяется рынком идей, работающим по своим законам, когда востребованным становится то, что более привлекательно. А последнее определяется нравственным состоянием «покупателя» – чем ниже нравственность, тем распространённые самые гадкие идеи, – отмечает митрополит Смоленский и Калининградский Кирилл.

Интеграция в рынок труда нового типа – «человек экономический» с горизонтальной ценностной ориентацией на материальное обеспечение и устройство своей телесности привела к безнравственным и недобросовестным действиям. На это обращает внимание Президент РФ В. В. Путин в Послании Федеральному собранию Российской Федерации в 2006 году. «С переменами начала 90-х – отмечает он, – были связаны большие надежды миллионов людей, однако ни власть, ни бизнес не оправдали этих надежд. Более того, некоторые представители этих сообществ, пренебрегая нормами закона и нравственности, перешли к беспрецедентному в истории нашей страны личному обогащению за счет большинства граждан» [1]. Произошло огромное имущественное расслоение общества, как считает заместитель председателя Государственной Думы, председатель партии «Народная воля» С. Бабурин, когда 15% населения получают 92% доходов от собственности, а на долю оставшихся 85% населения приходится только 8% [5].

В погоне за богатством и материальным благосостоянием граждане проявляют недюжинные способности и деловые качества, собственные активность, готовность и желание пробовать себя в разных формах занятости, делать бизнес и деньги. Они осознают важность самоорганизации для изменения своего экономического положения и укрепления социального статуса. Процессы глобализации этому не мешают, напротив, всячески благоприятствуют. Но если «животную мотивацию» не ограничить этикой и нравственными принципами, то на путь цивилизованного развития нам не скоро удастся выйти. Чтобы ситуация изменилась, замечает депутат Госдумы, член Генерального совета партии «Единая Россия» В. Мединский, государство должно, с одной стороны, ставить понятные и достижимые материальные ориентиры, с другой – настойчиво проповедовать духовные приоритеты, нематериальные жизненные ценности. Важно привести в соответствие экономические отношения с доминирующими в общественном сознании представлениями о правильном и достойном образе жизни [14].

В наше время рынок труда – это уже не тот рынок, что был в 90-е годы. Тогда он выполнял спасительную роль амортизатора роста безработицы, а сегодня тот же самый рынок оказался не приспособленным к тому, чтобы стать проводником экономического роста, и фактически выступает его тормозом.

В каком направлении пойдет этот процесс? По пути расширения неформальных связей или правового поля? Ответом на этот вопрос должен стать выбор пути, по которому должно пойти развитие отечественного рынка труда. Чтобы укрепить свой национальный рынок труда, Россия, будучи открытой к глобальным процессам, должна сменить стратегию ради выживания на стратегию ради роста.

К настоящему времени российский рынок труда развился в целостную систему рыночных отношений в сфере занятости российской экономики. Рынок структурировался по секторам и видам экономической деятельности. Его основные параметры и формы, сложившиеся во время переходного кризиса, с годами приобрели большую самостоятельность, характер свободного предпринимательства и частной инициативы.

Распространение и укрепление современных форм занятости (частичная занятость на условиях временного контракта с неполным рабочим днем; вторичная занятость; неформальная занятость без официального оформления; работа в общественных фондах и грантах и т. д.) меняют общую картину труда. Общество, выйдя в кризисный период за рамки обычной занятости⁹, начинает все больше осознавать, что без нынешних моделей труда ему не обойтись. Новые модели хотя и мобильны и эффективны, но очень хрупки и уязвимы.

Государство должно поддержать эти формы труда (работа на себя и укрепление частного домашнего хозяйства, общественно-полезная работа, учеба и научные исследования под проекты (гранты) в качестве трудовой деятельности¹⁰) в деле борьбы с безработицей. Для этого страна должна создать условия, дающие больше шансов для развития самодеятельности гражданам, работающим в собственном и семейном бизнесе, в появившихся небольших фирмах и компаниях.

Сегодня граждане могут получить доступ на рынок труда и обеспечить профессиональную мобильность, а также участвовать в реализации современных моделей трудоустройства только благодаря высокой компетентности и развитию конкретных навыков, способности всесторонне адаптироваться к непрерывно меняющимся потребностям в сфере занятости, др. качествам. На это должны быть направлены государственные программы профессиональной подготовки и переподготовки российских граждан. Чтобы отвечать потребностям развивающейся экономики, требуется новое качество образования. Проблема качества рабочей силы в России не должна

⁹ Имеется в виду деятельность с целью получения зарплаты и система занятости полный рабочий день, а также работа на длительный период в ее традиционном понимании.

¹⁰ Речь идет об очистке окружающей городской среды и озеленении городов, о восстановлении лесов и очистке рек, об охране детства, о воспитании молодежи и заботе о пожилых людях, о восстановлении жилья и улучшении инфраструктуры, о предупреждении преступности, о совершенствовании государственных услуг через увеличение времени работы библиотек, спортивных залов, творческих площадок и др. во имя всеобщего блага с привлечением государственных дотаций, средств фондов в России и вне ее пределов, иностранных кредитов.

исчерпываться подготовкой работников определенных профилей, требуется быстрая переквалификация кадров. Этому способствуют компьютерные технологии, которые создают возможности для такой профессиональной переподготовки.

Ввиду складывающегося баланса между индивидуальным и общественным благом государство должно поощрять деятельное желание граждан участвовать в создании «третьего сектора» работ, включающих труд на общественных началах в неправительственных организациях (НО) или в независимых гражданских группах.

Более всего эти модели занятости могли бы быть использованы для трудоустройства или поддержки в самостоятельном поиске работы молодых людей. Государство должно сделать ставку на идеи, инициативу и потенциал молодого поколения, чтобы находчивость, гибкость и желание молодых работать могли реализоваться. Это под силу специальным муниципальным программам, направленным на то, чтобы предложить молодежи работу на неполный рабочий день, а также общественно-полезную работу в секторах, не ориентированных на получение прибыли. Здесь могут быть, например, услуги, предлагаемые отдельными частными лицами по уходу за пожилыми людьми, а также в сфере свободного времени и воспитания, социальной и культурной работы, другие занятия на общественных началах, преобразованные в профессиональную деятельность. Все это важно, так как безработица изолирует молодежь от общественной жизни, а организуемые государством общественные работы и учеба за общественный счет слабо поощряют и раскрывают их социально-культурные и экономические способности. Нередко, к сожалению, они вызывают у молодых граждан разочарование, а порой и циничное отношение к жизни, потерю веры в собственные силы и в само общество.

Глобализация – явление многозначное. Вместе с новыми технологиями оно оказывает мощное влияние на все аспекты жизни россиян. Труд также находится под этим влиянием, в результате чего, несмотря на широкую диверсификацию моделей занятости, качественных рабочих мест катастрофически не хватает. В стране эффективных рабочих мест всего миллионов сорок. А нас 140 с лишним миллионов, приводит в публичной лекции профессор, заведующий кафедрой прикладной институциональной экономики МГУ А. Аузан [4, с. 8].

Большие трудности в создании постоянных рабочих мест, в том числе на государственном уровне, создают атмосферу, в которой люди в настоящий переломный момент не чувствуют себя свободными и защищенными.

Российский работодатель предпочитает дешевый труд и скупится оплачивать его достойно. В отсутствие честной конкурентной борьбы инвестиции «в коррупцию и прочие махинации», а не в качественный труд, на

самом деле, дают большую финансовую отдачу. По сути, работник ощущает себя поденщиком. Интересы фирмы, пишет Р. Капелюшников, ему важны как прошлогодний снег [8].

Не секрет – наша рабочая сила по своим качественным характеристикам уступает иностранной. Она не удовлетворяет растущий спрос собственной национальной промышленности. Для замещения этого спроса российские работодатели нередко используют труд мигрантов из стран СНГ, Китая, Вьетнама. Готовность мигрантов идти на любую работу лишь усугубляет проблемы рынка труда, так как выступает одним из факторов интенсификации труда и социального бесправия.

Растущую озабоченность вызывают нищета и продолжающаяся маргинализация среди социальных слоев, которые стали вполне распространенным явлением.

Изменение в отношении форм труда и безработицы, стрессы и социальная неуверенность, связанные с работой, растущая несправедливость и изолированность граждан от общественной жизни – все это становятся причинами для серьезного беспокойства в обществе.

В России мало тех, кто верит в возможность всеобщей стабильной занятости. Однако люди по-прежнему связывают свое будущее с возможностью получения достойных рабочих мест в условиях стабильности. Ориентация граждан на работу объясняется необходимостью обеспечения надежных средств к существованию, желанием самоутвердиться, преуспеть, стать удачливыми и обрести индивидуальность. Это вполне нормальное человеческое желание.

В 2005 году на малых предприятиях и в фирмах, а также по найму у физических лиц и индивидуальных предпринимателей в стране было занято 12-13% активного населения. Занятость в малом бизнесе пока значительно ниже, чем в большинстве развитых стран. Тем не менее экономическая альтернатива и свобода выбора форм получения доходов, в числе которых и форма теневой оплаты труда, продолжают инициировать сюда приток наиболее энергичных и трудоспособных слоев населения.

Создание социальных условий для реализации способностей человека становится ключевым звеном национальной стратегии государства. Фактор труда при этом играет наипервейшую роль. Чтобы Россия могла решить задачу роста экономики в ее современном понимании, т. е. роста с повышением уровня жизни, расширением доступности образования, медицинских и социальных услуг, она должна определиться с выбором пути. И главная заслуга в этом принадлежит государству. Именно государство должно сформировать дорогу к экономическому росту и процветанию, в основе которого должны лежать труд, предпринимательская энергия и созидательная инициатива людей, законное приобретение собственности.

Специфический человеческий капитал является одним из главных источников повышения производительности труда. Игнорируя этот ресурс, страна теряет преимущества от специализации и разделения труда как основы экономического роста. Понимая это, власть начинает открыто инициировать ряд идей и подходов в решении проблем рынка труда. В президентском послании 2006 года изложены основные подходы к тому, каким должно быть наше место в мировом разделении труда, в новой архитектуре международных отношений.

Предложенные В. В. Путиным национальные проекты «Развитие АПК», «Здоровье», «Доступное жилье», «Образовательный проект» имеют своей целью не только привлечь людей в хозяйственную деятельность, но и повысить их ценность как работников. Реализация проектов должна стать необходимой предпосылкой развития интереса и стимула к повышению квалификации, а также к реализации инициативного и творческого труда, к формированию интеллектуального капитала работника. При этом всемерная демократизация гражданской и хозяйственной жизни, гуманизация труда на производстве должны быть не просто желательны, а безальтернативны. Государство должно обеспечить своим гражданам достойную жизнь, включая возможность свободно выбирать труд и получать достойную зарплату. Инвестиции в человека, в его здоровье, в социальное обеспечение, в улучшение жилищных условий, другими словами, в воспроизводство человеческого капитала должны превратиться в главный фактор социально-экономического развития страны.

«В противном случае, – пишет обозреватель «Литературной газеты» В. Бунтов, – рынок, в том числе и свободный рынок труда, лишь приведет к дальнейшему социальному расслоению, когда в победителях окажутся далеко не лучшие особи рода человеческого» [6, с. 3].

Выйдя на мировую арену и взяв рыночный вектор развития в экономическом, социально-психологическом и культурном плане, страна все больше начинает осознавать свое место на этой арене. Пока ее место, как и место других стран, определяют процессы глобализации и американизации, навязывающие миру свои правила игры. Их выработка во многом идет без нашего участия и без учета наших интересов.

Глобализация ведет к утрате реального значения государственного суверенитета страны. Несмотря на модернизацию экономики и промышленности, внедрение новых технологий, существенно облегчающих решение ряда хозяйственных проблем, включение России в глобальный мир ставит государство во все большую зависимость от внешних сил, от центра глобальной империи.

С новыми технологиями и новыми моделями организации экономики России придется считаться. Любой ценой и всеми способами она должна

отстоять свой суверенитет, сохранить свою идентичность и право развиваться собственным путем, играть самостоятельную роль в мире, каким бы глобализационным процессам он не подвергался. Для этого ей надо понять эти условия и с учетом этого строить дальнейшее развитие.

Устойчивые и высокие темпы экономического роста невозможно обеспечить без развития рынка труда и создания условий для возникновения продуктивных рабочих мест. Необходимы государственная программа, план действий, который, исходя из его целей, можно назвать «Достойный, качественный и безопасный труд», – заявляет Председатель Государственной думы РФ Б. Грызлов [7].

В ближайшие годы стране следует обеспечить решение целого комплекса задач в различных областях экономики, в том числе задач, связанных с развитием эффективных трудовых отношений. Как предлагает Председатель Госдумы, необходимо поддержать и развивать общенациональный рынок труда и единую систему занятости – условия существования единого социального пространства.

Список литературы

1. Ежегодное Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию РФ, 2006 г., 10 мая.
2. Обследование населения по проблемам занятости. Ноябрь 2005 года: Стат. сб. / Росстат. М., 2006. С. 204.
3. Антонов М. Наш газ на весь свет / М. Антонов // Литературная газета. 2006. № 14 (6065). С. 3.
4. Аузан А. Договор-2008. Критерии справедливости / А. Аузан // Новая газета. 2006. № 48 (1170). С. 8.
5. Бабурин С. Воля к возрождению / С. Бабурин // Литературная газета. 2006. № 23 (6073). С. 3.
6. Бунтов В. О пагубе рынка / В. Бунтов // Литературная газета. 2006. № 10 (6061). С. 3.
7. Грызлов Б. Сначала труд, а потом уже все остальное / Б. Грызлов // Труд. 2006. № 134 (Версия для печати).
8. Капелюшников Р. Труд на продажу / Р. Капелюшников // Литературная газета. 2006. № 9 (6060). С. 3.
9. Кастельс М., Киселева Э. Россия и сетевое общество (Аналитическое исследование) / М. Кастельс, Э. Киселева // Мир России. 2000. № 1.
10. Кочетов Г. Наука и техника как факторы глобализации / Г. Кочетов // Человек и труд. 2001. № 9, 10.
11. Круглый стол. Аксиомы кризиса // Свободная мысль – XXI. 2005. № 3 (Версия для печати).

12. Кузнецов Г. «Нестандартная» занятость и охрана труда / Г. Кузнецов // Человек и труд. 2004. № 7.
13. Малахова А. Вечные студенты (Россия переживают бум второго высшего образования) / А. Малахова // Новые известия. 21.04.2006 (Версия для печати).
14. Мединский В. О духе нации и съеденных сникерсах / В. Мединский // Литературная газета. 2006. № 11-12 (6063). С. 2.
15. Поляков Ю. Нет свободы без нравственной ответственности / Ю. Поляков // Литературная газета. 2005. № 45-46 (6046). С. 5.
16. Рассохин В. Академический отпуск / В. Рассохин // Литературная газета. 2006. № 11-12 (6063). С. 4.
17. Сас И. Акул сменили пираньи / И. Сас // Независимая газета // 21.04.2006 (версия для печати)
18. Сомавия Х. Сократить дефицит достойного труда: глобальный вызов / Х. Сомавия // Человек и труд. 2001. № 10.
19. Тейлоризм: хорошо забытое прошлое или вполне реальное будущее? // Человек и труд. 2001. № 10.
20. Фурсов А. Виновны в непонимании (Размышления о холодной войне) / А. Фурсов // Литературная газета. 2006. № 10 (6061). С. 4.

**РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ
В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ СПО
(НА ПРИМЕРЕ САРАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА)**

Н. Е. Юткина

Директор ГОУ СПО «Саранский государственный
промышленно-экономический колледж», г. Саранск

smt@moris.ru

В условиях становления современных рыночных отношений меняются не только характер деятельности учебных заведений, но и методы управления ими, что создает прочную основу для развития учебного заведения и способствует росту инициативы и оперативности, конкуренции учебных заведений, стимулирует работу педагогических коллективов в направлении полного использования имеющихся ресурсов.

В современных условиях развитие рынка образовательных услуг происходит особенно стремительно. Реорганизация сферы образования заставляет многие учебные заведения жить по принципам и на условиях, которые

диктует рыночная экономика. Ужесточение конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг заставляет учебные заведения вести активную маркетинговую деятельность и отвоевывать свой сегмент рынка. Ситуация осложняется демографическим спадом 90-х годов, что в настоящее время вызывает дефицит в рядах потенциальных студентов. Проблема демографического спада касается страны в целом, и Мордовии в частности. С. Ф. Щербаков, первый заместитель министра промышленности РМ, считает, что проблема кадров на предприятиях промышленности Мордовии проявится в ближайшее время: «Инженерные кадры стареют и после их ухода на заводах не будет квалифицированных специалистов», – отмечает он. В этих условиях особенно возрастает потребность в специалистах среднего звена.

В рыночной экономике существенно повышается значимость профориентационной работы среди выпускников школ и училищ. Одним из принципов профориентационной работы является так называемое развитие карьеры, которое предусматривает повышение квалификации. Изначально освоив необходимые умения, человек может в последующем принять сознательное решение относительно продолжения своего обучения. Школьникам дается информация о возможностях, открывающихся перед ними на рынке труда, о путях получения престижных профессий, об условиях труда, заработной плате, перспективах роста и т. д.

Профориентационная работа предполагает не только наличие информации о профессии, но и знание требований, предъявляемых к трудовой деятельности, которая в свою очередь определяет наличие различных качеств и свойств личности, способствующих успешному освоению профессии.

Профориентации выпускников школ в Саранском государственном промышленно-экономическом колледже уделяется большое внимание. В этом направлении ведется серьезная работа с применением новейших информационных технологий и элементов маркетинговой деятельности. Набор методов и средств профориентационной работы широк и разнообразен. Одной из задач всего педагогического коллектива колледжа является развитие и внедрение новых форм профориентационной работы среди выпускников школ и училищ.

В своей профориентационной работе особое внимание педагогический коллектив уделяет техническим специальностям.

Профориентационная работа в колледже осуществляется планомерно и реализуется по следующим направлениям:

- работа с учащимися 9 и 11 классов общеобразовательных школ;
- работа с учащимися профессиональных училищ;
- взаимодействие с работодателями;
- работа с родителями.

Эффективность профориентационной работы, проводимой преподавателями и студентами, подтверждается высоким конкурсом абитуриентов (рис. 1).

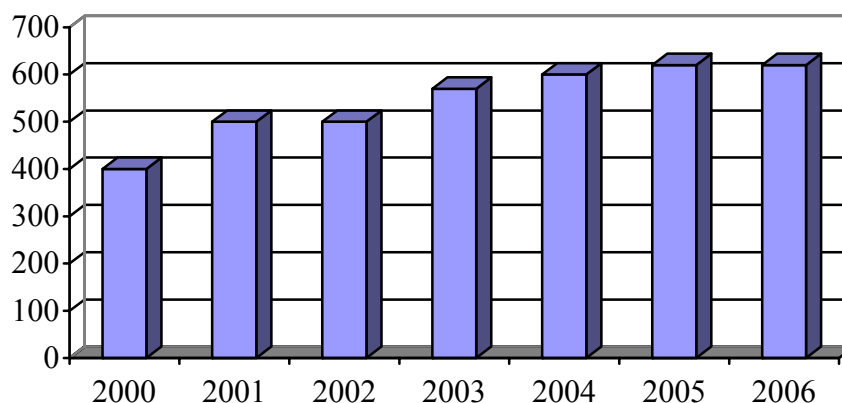


Рис. 1. Динамика приема студентов за 2000 – 2006 гг.

Согласно представленным данным, видно, что динамика приема студентов имеет положительную направленность. Ежегодно количество студентов в колледже увеличивается. Даже несмотря на серьезные демографические проблемы, количество студентов в 2006 г. не уменьшилось, а осталось на уровне 2005 г. В этом большая заслуга профориентационной работы, проводимой педагогическим составом и студентами колледжа.

Профориентационная работа осуществляется в течение всего учебного года. Знакомство школьников и учащихся профессиональных училищ с Саранским государственным промышленно-экономическим колледжем начинается 1 сентября. Подробная информация публикуется в газете «Специалист». Она распространяется бесплатно в школах, лицеях, профтехучилищах г. Саранска. В газете широко освещены учебный процесс, творчество студентов, партнерские взаимоотношения с работодателями. Из газеты «Специалист» школьники и учащиеся профтехучилищ узнают о достижениях и заслугах студентов и преподавателей СГПЭК.

Студенты колледжа не только осуществляют распространение газеты, но и обеспечивают значительную часть профориентационной работы. К сотрудничеству в качестве волонтеров приглашаются студенты, прошедшие конкурсный отбор. Они в последующем проходят курсы ораторского мастерства. В программу подготовки волонтеров также входят: подготовка и проведение презентаций, телемаркетинг, бизнес-тренинги «Эффективная продажа» с использованием СПИН-технологий. Студенты колледжа постоянно поддерживают связь с учениками школ, лицеев, гимназий: проводят беседы, разъясняя основные моменты профессиональной подготовки спе-

циалистов в СГПЭЖ, доводят до сведения ребят нововведения, которые внедряются в учебно-воспитательный процесс в колледже.

Для школьников и учащихся профтехучилищ проводятся групповые и индивидуальные экскурсии по колледжу.

Учащиеся школ и училищ ежегодно приглашаются на выставку творческих работ студентов колледжа. На выставке широко и разнообразно представлены научные проекты, технические модели и художественно-прикладное творчество студентов.

Ежегодно на базе колледжа проводится фестиваль компьютерных игр для школьников г. Саранска. Победители игры получают почетные грамоты, ценные подарки и призы. Фестиваль компьютерных игр проводится в оснащенных современной техникой компьютерных аудиториях. Проведение подобных игр формирует у школьников определенную профессиональную ориентацию, интерес к будущей специальности и дает возможность познакомиться с современным компьютерным оснащением учебного заведения.

Одним из самых ярких мероприятий профориентационной работы является «День открытых дверей». В этот день школьников знакомят со специальностями, по которым ведется подготовка, с материально-технической базой, а также выпускники школ обеспечиваются информационными материалами. В комплект информационных материалов входят правила приема, проспекты, календари, брошюры.

Важным фактором повышения эффективности производства является подготовка высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов. Поэтому очень важно привлекать к профориентационной работе работодателей. Саранский государственный промышленно-экономический колледж тесно сотрудничает с предприятиями, которые по профилю своей деятельности близки к профессиональной ориентации колледжа. Практикоориентированное образование требует материально-технической базы, которая должна соответствовать современному уровню – это станки с ЧПУ, уникальные токарно-расточные и фрезерные станки, фотокопировальные, газорезательные машины, электронное и автоматическое оборудование, которое нецелесообразно приобретать учебному заведению. Для подготовки специалистов высокого качества необходимо на деле, а не на словах, продемонстрировать выпускникам школ и профтехучилищ современное оборудование и технологические процессы.

Саранский государственный промышленно-экономический колледж большое внимание уделяет реализации программы «Развитие социального партнерства». В процессе реализации данной программы колледж заключил договоры с работодателями. Заводы, с которыми заключены договоры и налажены партнерские взаимоотношения, предоставляют производственные

площади для проведения практических занятий и прохождения практики студентов. Многие из студентов успешно трудоустраиваются на заводы республики по запросам предприятий.

Основными социальными партнерами колледжа являются:

ООО «Лисма-Лайтинг»;

ОАО «РЖД» (Российские железные дороги);

ОАО «САРЭКС»;

ОАО «Саранский завод автосамосвалов»;

ОАО ВКМ «Сталь»;

ФГУП «Саранский механический завод»;

ОАО «Станкостроитель»;

В рамках программы «День открытых дверей» колледж организует экскурсии на предприятия Республики Мордовия. Экскурсии на заводах проводят высококвалифицированные специалисты. Школьники знакомятся с технологическими процессами, уникальными технологиями, структурой производства. Они могут проследить, как функционирует на заводе система менеджмента и осуществляется контроль качества. Посещение промышленных предприятий Республики Мордовия помогает школьникам составить общее впечатление о той или иной специальности, сформировать образ специалиста, наделенного определенными навыками и личностными качествами.

Педагогический коллектив заинтересован в качественном наборе студентов. С этой целью в колледже ежегодно организуются курсы для подготовки к вступительным экзаменам. Прохождение курсов позволяет абитуриентам понять специфику учебного заведения, глубже познакомиться со специальностями.

Ежегодно студенты колледжа являются участниками республиканского фестиваля учащейся молодежи Мордовии «Арт-Профи», достойно представляя свое учебное заведение среди учреждений профессионального образования. В течение ряда лет команда колледжа занимает в этом конкурсе призовые места. В своих выступлениях студенты рассказывают о специальностях, достижениях и победах колледжа.

Очень важно вести профориентационную работу не только среди школьников и учащихся профучилищ, но и среди родителей. Влияние родителей на своих детей достаточно велико. Поэтому важно помочь родителям сделать правильный выбор будущей профессии своих детей. С этой целью организуются встречи с родителями в школах, колледже и на предприятиях. Презентация колледжа и ознакомление с основными специальностями осуществляются при помощи использования мультимедийной установки. Родители имеют возможность в динамике проследить учебный процесс и

творческую жизнь колледжа, а также познакомиться с технологическим и информационным обеспечением учебного заведения.

К профориентационной работе в колледже привлечены ряд служб, в частности, «Агентство кадрового резерва» (АКР). Агентство кадрового резерва создано в СГПЭК в качестве структурного подразделения приказом директора на основании решения совета колледжа. АКР осуществляет образовательную деятельность в области дополнительного профессионального образования по лицензии СГПЭК на условиях, предусмотренных законодательством РФ. Главной задачей АКР является содействие занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников колледжа. Данный факт агентство широко использует при проведении профориентационной работы. Выпускнику школы очень важно знать, будет ли он востребован на рынке труда по окончании среднего профессионального учебного заведения, сможет ли реализовать себя как дипломированный специалист. Решению этой проблемы и призвано помочь выпускникам колледжа «Агентство кадрового резерва». Результаты деятельности агентства представлены в таблице 1.

Таблица 1

*Сведения о трудоустройстве выпускников СГПЭК
за 2005 – 2006 учебный год*

Специальность	Количество студентов в базе АКР	Трудоустроено	Не трудоустроено
Технология машиностроения	29	15	14
Менеджмент	52	42	10
Экономика и бухгалтерский контроль в промышленности	57	44	13
Техническая эксплуатация, обслуживание и ремонт электрического и электромеханического оборудования	25	17	8
Техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования	28	19	9
Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем	53	45	8
Правоведение	46	36	10

Согласно данным, приведенным в таблице 1, видно, что трудоустройство студентов выпускных групп осуществляется на 70 – 80%. В перспективах АКР – выход на более высокие показатели трудоустройства выпускников (до 90%).

Как и любой товар, образовательные услуги нуждаются в формировании системы продвижения и реализации рекламной программы. Средства массовой информации занимают одно из ведущих мест в системе профориентационной работы колледжа. Выпускники школ и их родители получают основную информацию об учебном заведении из республиканских газет и журналов («Столица С», «Известия Мордовии», «Деловая Мордовия» и др.), по радио и телевидению. В перспективе расширение средств распространения информации о колледже с использованием креаторов, установленных в центре города.

Таким образом, профориентационная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса. Плодотворная работа с выпускниками школ и профтехучилищ возможна только при формировании положительного имиджа учебного заведения. Имидж нашего колледжа в свою очередь формируется благодаря использованию новых методов управления, применению новейших информационных технологий, методическому обеспечению учебного процесса и современного материально-технического оснащения.

Профориентационная работа позволяет выпускникам школ и профтехучилищ получить необходимую информацию о профессиях, пользующихся спросом на рынке труда, и сделать правильный выбор. Своевременное реагирование на востребованность рынка труда, интеграция разноуровневых образовательных программ, развитие социального партнерства, приведение учебно-материальной базы в соответствие с современными требованиями, внедрение в учебно-воспитательный процесс современных педагогических технологий – все это направлено на повышение качества подготовки специалистов, воспитание у молодежи чувства патриотизма, нравственности и ответственности.

РОЛЬ ЗАНЯТОСТИ В ПОВЫШЕНИИ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

В. А. Якина

И. о. начальника Управления ФГСЗН по Нижегородской области,
г. Нижний Новгород

noczn@sinn.ru

Несмотря на богатство природных и трудовых ресурсов, Россия является страной с низким уровнем экономического развития. Это обуславливает соответствующее качество жизни, усугубляемое высоким уровнем дифференциации доходов граждан и значительной долей людей, находящихся за чертой бедности. Как отмечено в ежегодном Докладе об уровне и качестве жизни в странах мира, по итогам 2005 г. Российская Федерация заняла 62 место среди стран мира по уровню развития человеческого потенциала [12].

Т. Заславская выделяет в рамках человеческого потенциала четыре крупных компонента: социально-демографический, социально-экономический, социокультурный и инновационно-деятельностный. При этом связывает социально-экономический компонент с двумя аспектами: занятостью, качеством человека как работника и профессионала и спросом, потреблением. Поскольку экономика пережила громадное сокращение, последствиями стали расслоение общества и широкое распространение бедности [3].

Расслоение общества по доходам отражает коэффициент дифференциации фондов (отношение средней зарплаты 10% наиболее высокооплачиваемых к средней зарплате 10% наименее оплачиваемых). В России, по данным Росстата, этот коэффициент равен 25,3 [10]. Исследованием Росстата было охвачено 27 видов экономической деятельности по размерам зарплаты за апрель 2006 г. Менее всего различается зарплата у тех, кто занят производством и распределением электроэнергии, газа и воды. Рекордсменами являются финансовая деятельность (31,4%), торговля и ремонт автотранспорта (32,7%). Что касается абсолютных значений, то 60% россиян зарабатывают от 3400 до 13800. У 23% зарплата не достигает 3400 рублей. Такое расслоение, по мнению Н. Родионовой, естественно ведет к восприятию рыночных преобразований с обострением чувства несправедливости у значительной части общества. При этом по регионам значение коэффициента дифференциации фондов варьируется от 8,4 в Ивановской области до 51,8 в Москве. [7]. При таком расслоении, на мой взгляд, следует задуматься: так ли уж хорошо наше «завоевание» в виде плоской шкалы подоходного налога, может пора задуматься о прогрессивной шкале?

В документах ООН бедность рассматривается с позиций оценки качества человеческого потенциала. Сокращение продолжительности жизни,

недоступность образования, ограничение возможности реализации трудовой активности, недоступность качественных продуктов и услуг, в том числе медицинских, растущая изолированность многих слоев населения от общественной жизни – все это, согласно методике ООН, характеризует бедность [13].

В своей статье «Бедность – порок России» А. Нецадин убедительно доказывает, что бедность создает ограничения для развития экономики, поскольку бедность не позволяет привлекать кредиты и инвестиции, понижает качество человеческих ресурсов, сдерживает проведение социальных реформ, препятствует миграции [5].

Проблема бедности во многом обусловлена неравенством экономически активного населения на рынке труда. Многие проблемы рынка труда приняли в России глубинный характер. Это:

- незрелость и разбалансированность;
- разрыв между уровнем общей и зарегистрированной безработицы;
- дисбаланс спроса и предложения (например, спрос на квалифицированных рабочих – непрестижность рабочих профессий у молодежи);
- преобладание неэффективной занятости;
- высвобождение по причине реструктуризации;
- низкое качество рабочих мест и стоимость рабочей силы, особенно в ряде отраслей (так, в сельском хозяйстве, по данным Росстата, 68% работников имеют заработную плату ниже прожиточного минимума).

В условиях нехватки квалифицированной рабочей силы структура профессионального образования смещается в сторону высшего образования.

Эти же проблемы характерны и для рынка труда Нижегородской области. Вот лишь несколько показателей по итогам 2005 г.:

- доля высвобожденных увеличилась за год с 24,5 до 31,8%;
- значительное превышение в ряде районов коэффициента напряженности над среднеобластным (Лукояновский район – в 22,2 раза, Чкаловский – в 15,5 раз, Арзамасский (без г. Арзамаса) – в 12,1%, Большемурашкинский – в 9,2 раза, Краснобаковский – в 8,7 раза);
- доля безработных, проживающих в сельской местности, увеличилась с 21,0 до 24,0%. Ежегодно сокращается доля занятых в сельскохозяйственном производстве. 57% сельских поселений Нижегородской области вообще не имеют работодателей;
- в общем числе заявленных вакансий 33,5% составляют рабочие места с зарплатой ниже величины прожиточного минимума;

- удельный вес занятых в низкооплачиваемых отраслях (социальная сфера, сельское хозяйство, образование и т. д.) – 42,2% от среднестатистической численности работающих..

При этом государственная политика на рынке труда приобретает все более пассивный характер за счет недофинансирования активных программ содействия занятости (доли финансирования пассивной/активной политик занятости по России составляют 88/12% соответственно).

Существующий мировой уровень инвестирования в персонал вышел на 5-10% от ФОТ, в России этот показатель не превышает 1,5%. Государственная система повышения квалификации и переподготовки кадров так и не смогла трансформироваться во внутрифирменную. Особенности налогообложения средств, направляемых на обучение и повышение квалификации персонала, слабо стимулируют работодателя на инвестиции в человеческий фактор. Аттестация рабочих мест (кроме как по условиям охраны труда) и персонала в качестве системы оценки эффективности капиталовложений в персонал встречает противодействие из-за опасений возможных сокращений в связи с низким профессиональным уровнем и несоответствием требованиям, предъявляемым современной организацией труда в условиях рынка. До сих пор отсутствуют стандарты рабочих мест.

В настоящее время в России границей бедности является уровень прожиточного минимума. Уровень и глубина сельской бедности превосходят городскую бедность, все чаще переходят в застойную бедность и нищету. У 55,9% жителей села располагаемые ресурсы ниже прожиточного минимума (среди горожан таких 40%), Уровень бедности в сельской местности в 5-7 раз превышает "критическую массу", составляющую по международным оценкам 10% [8].

В научной литературе существует множество определений уровня жизни. В. Жеребин дает схематичное определение, вполне применимое для практических расчетов [2]. В качестве уровня доходов он предлагает использовать более распространенный показатель – среднедушевой денежный доход. По величине среднедушевого денежного дохода населения субъекты РФ различаются более чем в 10 раз. Такая резкая дифференциация имеет своим неизбежным следствием расширение ареалов депрессивности и бедности, ослабление механизмов межрегионального экономического взаимодействия. Нижегородская область по бюджетной обеспеченности населения занимает 43 место в России. Показатель среднедушевых доходов (июнь 2006 г.) по Нижегородской области всего 8,3 тыс. руб. (для сравнения тот же показатель среднероссийский – 10,1, Свердловская область – 10,9, Самарская область – 11,2, по Москве – 31,7) [9].

Стоимость жизни, по мнению В. М. Жеребина, можно упрощенно учитывать с помощью усредненного прожиточного минимума. Таким образом,

наиболее удобным показателем уровня жизни является отношение среднедушевого денежного дохода к усредненному прожиточному минимуму:

$$U = \frac{Dpc}{Min}. \quad (1)$$

Если просчитать этот показатель по формуле (1) для ряда регионов, то получим следующее (табл. 1).

Таблица 1

Регион	Dpc	Min	U
Москва	31677	4950*	6,4
Санкт-Петербург	14046	3463	4,1
Республика Татарстан	9859	2766	3,6
Свердловская область	10863	3409	3,2
Республика Башкортостан	9198	2955	3,1
Самарская область	11193	3764	3,0
Волгоградская область	8143	2792	2,9
Ярославская область	8507	2991	2,8
Тамбовская область	6316	2444	2,6
Нижегородская область	8388	3268	2,6
Вологодская область	8634	3478	2,5
Республика Карелия	8936	3635	2,5
Тульская область	6772	2827	2,4
Саратовская область	6245	2905	2,1
Кировская область	5794	3038	1,9
ПФО	8146		
РФ	10145		

* Примечание: поскольку для Москвы последние данные по величине прожиточного минимума Росстата есть только за II квартал 2005 г., для расчета бралась величина, скорректированная на среднее увеличение за год по России. Остальные данные рассчитаны по итогам II квартала 2006 г. – из картографического материала взяты среднедушевой денежный доход и величина прожиточного минимума по регионам (<http://www.gks.ru> раздел – Уровень жизни населения).

По полученным данным можно отметить наличие высоких территориальных контрастов по уровню жизни. И хотя политика выравнивания регионов недостаточно стимулирует их развитие в рыночных условиях, полностью отказаться от нее нельзя.

Отличительной особенностью нынешнего этапа развития явилось, по мнению А. А. Разумова, формирование новой группы риска для вхождения в состояние бедности, нарастание ее потенциала за счет трудоспособной части общества [6]. На сегодня ядро бедных в РФ составляют: кроме безработных, частично занятые, занятые на несостоятельных, финансово неблагополучных предприятиях, значительная часть работников, занятых на государственных и муниципальных предприятиях и в бюджетной сфере, большая часть семей с детьми.

Представляют интерес данные исследования «Мониторинг бедности в Нижегородской области», проведенного в 2005 году группой консультантов Харт Групп в рамках реализации российско-британского проекта «Адресная социальная помощь»: средняя зарплата в области на уровне лишь 1,1 прожиточного минимума трудоспособного населения, и более 1/5 работников имеют доходы ниже границы прожиточного минимума [11].

Обследование показало следующий социально-демографический профиль «работающих бедных» (работники, живущие в бедных домохозяйствах):

- более 60% – женщины;
- более 50% – люди в возрасте от 20 до 40 лет (мало людей пенсионного возраста);
- 2/3 имеют общее среднее (36,5%) или специальное среднее образование (34%);
- около 40% – неквалифицированные рабочие и младший обслуживающий персонал, однако каждый десятый из них имеет высшее образование или является менеджером;
- самая большая доля занята в производственной (23,6%) и социальной сфере (21,7%) – здравоохранении, образовании, культуре, науке;
- более 60% – работники государственных предприятий и организаций;
- почти 70% работают на условиях полной занятости, установленной законом; бедность 10% работников связана с частичной занятостью.

Анализ оплаты труда и занятости показывает, что:

- основной причиной бедности является низкая зарплата работающих членов семей;
- проблемы рынка труда проявляются в использовании высококвалифицированных и квалифицированных специалистов на рабочих местах, не требующих высокого уровня профессионального образования;
- существует неравенство в оплате труда между районами по отраслям экономики, а не различия между отраслями, что свидетельствует о влиянии «местного» фактора.

Обследование Харт Групп показало:

- около 1/3 домохозяйств с безработными членами имеют структуру потребления ниже нормы и жилье, требующее ремонта;
- дети в семьях с безработными членами часто нуждаются в еде, одежде и учебниках.
- уровень притязаний у семей с неработающими членами (как определено по доходу) более скромный, чем у населения в целом.

Один из основных выводов Харт Групп: несмотря на низкую зарплату, уровень занятости трудоспособного населения области является главным фактором, определяющим материальное благосостояние населения; безработица является основной причиной бедности.

Уровень регистрируемой безработицы в Нижегородской области 0,67%. По данным Росстата, в 2006 г. общий уровень безработицы в области – 4,8%. Разница более чем в 7 раз свидетельствует о том, что многие безработные не регистрируются в службе занятости. Особенно это касается отдаленных населенных пунктов сельских районов. Услуги службы занятости должны получать все желающие. Задача службы занятости – обеспечить доступность и качество услуг.

Средняя заработная плата по заявленным в службу занятости вакансиям составляет по Нижнему Новгороду 3608 руб. (в районах области 2655 руб.). 33,5% от всех вакансий – с оплатой труда ниже величины прожиточного минимума (рис. 1).

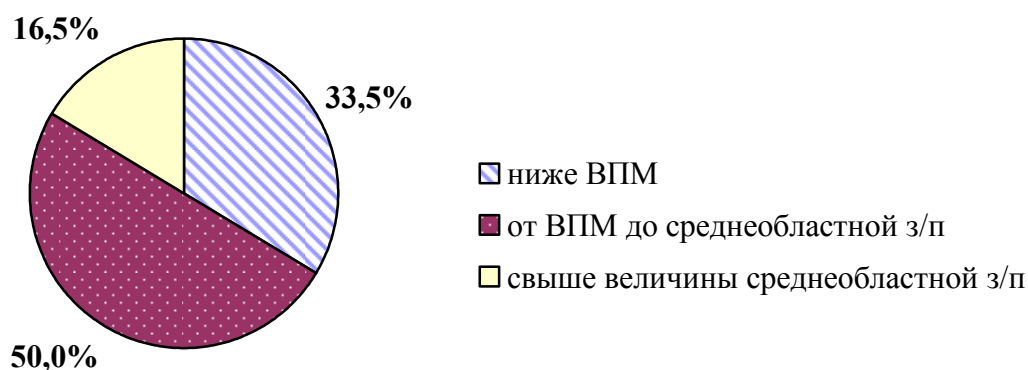


Рис. 1. Распределение вакансий, представленных в службу занятости, по уровню заработной платы (01.07.2006)

Трудоустройство на подобного рода вакансию вовсе не означает выход из бедности для работника. Средний срок заполнения вакансий с оплатой труда ниже прожиточного минимума – 5,6 месяца (при среднем сроке заполнения вакансии 1,7 месяца).

Особого внимания требуют малоконкурентные группы лиц: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст, пожилые работники и инвалиды, женщины. Рынок труда Нижегородской области характеризуется высоким удельным весом женщин в общем числе регистрируемых безработных (66,3%). Следует также отметить, что молодые люди в возрасте 16-29 лет составляют примерно пятую часть от общего числа зарегистрированных безработных. При этом превалирует ориентация выпускников на занятость в непроизводственной сфере с установкой на высокую заработную плату.

В. Гимпельсон [1], отмечая присущие российской занятости тенденции – крайне низкие темпы создания новых рабочих мест в формальном секторе экономики, медленная реструктуризация занятости, чрезмерное неравенство в оплате труда, потеря предприятиями накопленного ранее человеческого капитала, зарплата в конвертах, и т. п., подчеркивает, что в итоге рынок труда оказался достаточно гибким в своей реакции через подстройку заработной платы и весьма жестким в адаптации занятости. Подобный отклик рынка труда является обратным тому, что считается конвенциональным в экономической теории и что наблюдается в большинстве стран с рыночной экономикой, и во многом объясняет значительный масштаб бедности среди работающих.

Не так давно Центр трудовых исследований совместно с ВЦИОМ изучил кадровую ситуацию более чем на 300 российских, как государственных, так и частных, предприятиях. Исследование действительно выявило огромный дефицит человеческого капитала в промышленности – более чем на 40% предприятий не хватает специалистов с высшим образованием и квалифицированных рабочих. Правда, в ходе изучения характеристик таких компаний обнаружилась «любопытная» закономерность – нуждаются в дополнительных профессионалах, как правило, малоуспешные и неконкурентоспособные предприятия. Как считает автор исследования В. Гимпельсон, основная причина дефицита профессиональных работников в отдельных организациях заключается в невозможности или нежелании платить им соответствующую зарплату.

Актуальным становится вопрос о социальных последствиях вступления России в ВТО. И хотя дискуссий по этому вопросу много, обсуждение именно социальных последствий вхождения остается в стороне. Одностороннее принятие условий вступления в ВТО объективно приведет к ухудшению качества жизни (увеличение притока импортных качественных товаров с одновременной потерей собственных рабочих мест). Особенно значимо это в нынешних условиях реструктуризации и волны высвобождений, особенно для таких областей, где локализованы отрасли, попадающие в группу «риска» (машиностроение, обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство и т. д.), к коим относится и наша область.

В заключение можно выделить ряд задач политики занятости по повышению уровня жизни населения, снижению бедности:

- преодоление неоправданно заниженной цены труда за счет создания условий для нормальной трудовой и предпринимательской деятельности;
- принятие программы «Развитие человеческих ресурсов», позволяющей реализовать ряд мер по сохранению и развитию человеческого потенциала, повышению качества рабочих мест, развитию системы профориентации в профессиональных учебных заведениях; в ее основе должна лежать стратегия самореализации каждого человека;
- повышение территориальной мобильности рабочей силы;
- организация опережающего обучения работников, «намеченных» на высвобождение;
- повышение доли занятых в малом бизнесе (11% ВВП производится в малом бизнесе, в западных экономически развитых странах – более 60%);
- мероприятия по поддержанию уровня реальных государственных социальных гарантий, в том числе области занятости;
- введение практики обязательной экспертизы для оценки социальных последствий любых экономических решений и программ реформирования социальной сферы по всему спектру уровня и качества жизни.

Политика занятости как важнейшая составляющая социальной политики должна быть сфокусирована на проведении мер, способствующих созданию условий для возможно более полного использования потенциала трудовой и деловой активности трудоспособных граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице [4]. От эффективности занятости во многом зависит способность работающих поддерживать своим трудом социально приемлемый уровень жизни всего населения страны, включая детей и престарелых, инвалидов, безработных.

Задача на сегодня – повернуться лицом к человеку, активно заботиться о повышении качества жизни каждого человека. Качество человеческих ресурсов в этих условиях является ключевым фактором для повышения конкурентоспособности и каждого отдельного человека, и региона, и страны.

Список литературы

1. Гимпельсон В. Рынок труда и трудовые отношения: между нормативной жесткостью и неформальной гибкостью / В. Гимпельсон // Социальная политика в Российской Федерации. Вып. 2. 2004.
2. Жеребин В. Временные, межрегиональные и межгрупповые сопоставления уровня жизни населения / В. Жеребин // Вестник РГНФ, 2001.

3. Заславская Т. Человеческий фактор в трансформации российского общества. Ч. 1. Лекции Т. Заславской, состоявшиеся в рамках проекта «Публичные лекции» / Т. Заславская ([«Полит.ру»](http://www.polit.ru)).

4. Маслова И. Ключевые вопросы регулирования социально-трудовой сферы / И. Маслова // Аналитический вестник № 14(59). Регулирование социальных вопросов: государственная политика, политика занятости и доходов. М., 1997.

5. Нецадин А. Бедность – порок России / А. Нецадин // Человек и труд. 2004. № 1.

6. Разумов А. Государство и социальная защита: проблемы бедности и безработицы / А. Разумов // Аналитический вестник № 14(59). Регулирование социальных вопросов: государственная политика, политика занятости и доходов. М. 1997.

7. Родионова Н. Почему большинство россиян мало зарабатывают / Н. Родионова // Человек и труд. 2005. № 11.

8. Пресс-релиз № 0253 от 8 февраля 2006 г. г. Москва к «Докладу о результатах работы Министерства сельского хозяйства РФ в 2005 г. и основных направлениях деятельности на 2006-2008 гг.». Сайт Правительства РФ <http://www.government.ru/>

9. Сайт Росстата <http://www.gks.ru/wps/>

10. Самые богатые в 25 раз богаче самых бедных // Биржа плюс Карьера. 2006. № 37. С. 12.

11. DFID. Imcconsulting Мониторинг бедности в Нижегородской области: Отчет. Аналитическое обобщение / Харт Групп. Н. Новгород, 2005.

12. <http://ecsocman.edu.ru/db/msg/105530.html>

13. Human Development Report 1997. New Yourb, UNDP, 1997.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИНЦИПЫ СБОРА ИНФОРМАЦИИ И ФОРМИРОВАНИЯ БАЗ ДАННЫХ ДЛЯ ПРОГРАММНО-АНАЛИТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА МОНИТОРИНГА, АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	3
© Аракелян С. М., Архипова Е. А., Духанов А. В., Блохина И. А.	
СТРУКТУРА ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В РАБОЧИХ КАДРАХ	7
© Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М., Фролова Е. Е.	
МЕТОДИКА АНАЛИЗА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ КРИТИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ И ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ НАУКИ, ТЕХНОЛОГИЙ И ТЕХНИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КАДРАМИ И КАДРАМИ ВЫСШЕЙ НАУЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА БАЗЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ	12
© Гуртов В. А., Питухин Е. А., Пенне И. В.	
ФОРМИРОВАНИЕ МАТРИЦЫ СООТВЕТСТВИЯ 28 УКРУПНЕННЫХ ГРУПП СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (28 УГС ВПО) 25 ОТРАСЛЯМ НАУКИ ДЛЯ НАУЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ВЫСШЕЙ НАУЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ (25 ОН ВНК)	16
© Гуртов В. А., Мезенцев А. Г., Пенне И. В.	
МИГРАЦИОННЫЕ ПОТОКИ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН	23
© Захаров Б. Ф., Мустафин М. Р.	
МНЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (УПО) О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СООТВЕТСТВИИ С ПОТРЕБНОСТЯМИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА	32
© Лешневская Л. А.	
СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ СЕРВИСА НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ	37
© Наумова О. Н.	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ «ТРУДОУСТРОЙСТВО» В РАБОТЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА И СОПРОВОЖДЕНИЯ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА	52
© Попова Г. Г.	

ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ И ПОЛИТИКА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ: ИННОВАЦИОННЫЕ РЕШЕНИЯ И ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
© Смирнов С. Н., Смирнова О. А., Чиждова В. В.	60
О РОЛИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАЩИХСЯ И ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	
© Смирнова С. В., Галкина Н. В.	70
РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОГО КАЧЕСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)	
© Таран Ю. Н.	82
МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ, РАЗВИТИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА. ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ И БАЗ ДАННЫХ	
© Таркин В. В., Третьякова И. В.	86
ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ. ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА В РОССИИ	
© Терехова А. А.	95
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОЙ ОСНОВЫ КВОТНОГО ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ПРИОРИТЕТНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА РОССИЙСКИХ ГРАЖДАН	
© Тогонова Л. А.	98
ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Третьяк Л. А., Ермолаев В. В., Константинова И. А., Константинов О. А., Панов Ю. П., Собакин С. Л.	103
ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ИРКУТСКОМ РЕГИОНЕ	
© Усова А. А.	109
РАБОТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ	
© Федорко Ф. П., Задорожная Л. И.	121

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ОДИН ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ ОПТИМИЗАЦИИ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РАБОЧИХ МЕСТ И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕГИОНЕ	
© Фролова Е. Е.....	131
ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В ОБЛАСТИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ	
© Фролова Н. В., Терещенко Н. Н.	140
ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА (ПО МАТЕРИАЛАМ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ)	
© Цыганкова Г. С., Кринко Е. Ф.	151
МОЛОДЕЖЬ СТАВРОПОЛЬЯ: ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ	
© М. Б. Чуканова	164
МОНИТОРИНГ ПАРАМЕТРОВ ЗАНЯТОСТИ И РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)	
© Шведов Ю. А.....	178
О РОЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ МАЛОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ГОРОДА	
© Шебанов А. Н., Митасова О. В., Шкодкина Н. Н.....	193
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Шелков П. Н.	204
РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЛИМПИАДА СЕЛЬСКИХ ШКОЛЬНИКОВ КАК СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ	
© Шуваев Д. Н., Рельева И. С.	213
НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОМ ГЛОБАЛИЗИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ	
© Шумилова Т. М.	225

**РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В УЧЕБНЫХ
ЗАВЕДЕНИЯХ СПО (НА ПРИМЕРЕ САРАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА)**

© Юткина Н. Е..... 243

РОЛЬ ЗАНЯТОСТИ В ПОВЫШЕНИИ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

© Якина В. А..... 250

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 III

Редактор *Л. П. Соколова*

Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*

Оформление обложки *В. Б. Пикулев*

Подписано в печать 12.10.2006. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 17,5. Изд. № 231.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33