

Федеральная служба по труду и занятости
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
Второй Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(26 – 27 октября 2005 г.)

Книга III

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2005

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 Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (26 – 27 октября 2005 г.). Кн. III. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. – 196 с.

ISBN 5-8021-0530-5

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

**ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)**

ISBN 5-8021-0530-5

© Петрозаводский государственный
университет, оригинал-макет, 2005

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

Уважаемые участники Второй Всероссийской Интернет-конференции! От имени Федеральной службы по труду и занятости приветствую Вас и желаю, чтобы в ходе этой конференции мы рассмотрели очень важные вопросы, стоящие перед нами и отраженные в названии Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».



Ежегодно Интернет-конференция расширяет число участников и число регионов. Проблематика конференции направлена на анализ ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг, что влияет на обеспечение более продуктивной занятости и более высокой востребованности выпускников учебных заведений.

Ситуация, которая сейчас складывается на российском рынке труда, характеризуется следующими тенденциями: есть регионы, где сокращается численность безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости, сокращается общая безработица, но есть регионы, где число граждан, которые обращаются в службу занятости, увеличивается и общий уровень безработицы растет. По сравнению с предыдущим годом по Российской Федерации востребованность услуг службы занятости растет. Служба занятости выполняет функцию содействия в трудоустройстве, где очень важными являются вопросы, связанные с профессиональной ориентацией, профессиональной подготовкой и переподготовкой безработных граждан. Я полагаю, что тот опыт, который наработан в регионах за последние 2-3 года, заслуживает внимания и расширения по нашему взаимодействию с учебными заведениями в профориентационной работе и трудоустройстве молодых выпускников.

Республика Карелия явилась инициатором проведения данных Интернет-конференций. Я очень высоко оцениваю инициативную и конструктивную работу, которая проводится Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, Управлением федеральной государственной службы занятости населения по

Республике Карелия и другими региональными структурами. Востребованность и результаты этой работы заслуживают самой высокой оценки и поддержки.

Я желаю успехов всем участникам конференции в достижении конкретных результатов и рекомендую территориальным органам Федеральной службы по труду и занятости внимательно изучить материалы и рекомендации предыдущей конференции. Если организаторы Второй Интернет-конференции найдут возможность и издадут материалы нынешней конференции, это будет положительным вкладом в информационное обеспечение процесса регулирования ситуации на рынке труда и обеспечение более высокой занятости тех людей, которые к нам обращаются, прежде всего, выпускников общеобразовательных учреждений и учреждений системы профессионального образования. Желаю всем успеха.

Заместитель руководителя
Федеральной службы по труду и занятости РФ

Ю. В. Герций

**ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
В. Н. ВАСИЛЬЕВА**



Уважаемые участники Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»!

Приветствую Вас от имени коллектива Петрозаводского государственного университета и приглашаю к плодотворной дискуссии по данной тематике.

Петрозаводский государственный университет около 15 лет занимается проблемами рынка труда и рынка образовательных услуг совместно с Федеральной службой по труду и занятости, Федеральным агентством по образованию, Управлением федеральной службы занятости населения по Республике Карелия. Это актуальная, сложная и объемная по своему исполнению проблема. И откровенно говоря, когда мы подступали к ней в начале 90-х годов, у нас было больше пессимизма, чем оптимизма. Но благодаря тому, что создан хороший творческий коллектив, и мы нашли надежных партнеров по этой проблеме в лице вышеупомянутых организаций, нам постепенно удалось накопить большой объем информации, создать соответствующие базы данных по всем субъектам Российской Федерации для анализа и прогнозирования подготовки специалистов в системе начального, среднего и высшего профессионального образования, с одной стороны, и создать математическую модель прогнозирования потребностей в этих специалистах по отраслям экономики во всех субъектах Федерации – с другой. Созданная математическая модель и информационная база данных требуют постоянной поддержки в актуальном состоянии, эта работа продолжается.

Если говорить о конкретном использовании имеющейся информационной базы, то нужно отметить, что в текущем году Петрозаводский государственный университет по заказу региональных органов исполнительной власти провел анализ обеспеченности и передал соответствующие отчеты по прогнозу потребности регионального рынка труда в специалистах с профессиональным образованием и обеспечению этой потребности региональной системой образования на период до 2015

года для Республики Саха (Якутия), Республики Карелия и Томской области.

Необходимо отметить, что наибольший дисбаланс по многим регионам России в сфере рынка труда и образовательных услуг будет иметь место в 2007-2008 гг., когда выпуск специалистов с высшим и средним профессиональным образованием будет в 2 раза больше, чем потребность экономики в этих специалистах. К 2015 году выпуск специалистов с высшим и средним профессиональным образованием будет снижаться в силу демографических причин. В то же время потребность экономики будет возрастать с учетом темпов роста экономики, который уже сейчас наблюдается в целом по России и в значительном ряде субъектов Федерации. В каждом субъекте свои особенности и свои тенденции развития этих процессов.

В ходе выполнения этой работы нами были разработаны математические модели, используя которые, можно делать соответствующий прогноз и "проигрывать" ситуации в области баланса рынка труда и рынка образовательных услуг с учетом особенностей субъектов Федерации и выявлять существующие тенденции в этой области.

Таким образом, есть серьезная информация для принятия решений на уровнях управления субъектами Федерации, Федерального агентства по образованию, Министерства образования и науки Российской Федерации. Безусловно, эта информация должна постоянно уточняться и актуализироваться.

Всем участникам Второй Интернет-конференции желаю активной работы по обмену актуальной информацией, с тем, чтобы по результатам этой конференции стало ясно, какие проблемы перед нами стоят, как эти проблемы должны быть решены в перспективе, каких это потребует средств на уровне федеральных министерств, субъектов Федерации и отдельных вузов. Особенно это актуально для отраслевых министерств и ведомств, поскольку именно они являются основными заказчиками и потребителями выпускников начального, среднего и высшего профессионального образования.

Спасибо за внимание. Успешной вам работы!

Ректор

Петрозаводского государственного университета

В. Н. Васильев

**ПРИВЕТСТВИЕ
МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
Г. А. РАЗБИВНОЙ**

Уважаемые участники Интернет-конференции! Петрозаводский государственный университет в направлении, которое обозначено в названии конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг», находится на очень высоком уровне понимания этой проблемы. Наступил момент, когда мы очень серьезно начинаем говорить: «Что же такое рынок труда? Как его обеспечить? Что такое сегодня качественный специалист, качественный рабочий, качественный техник, качественный инженер?». И мне кажется, система образования уже стала понимать это достаточно предметно и конструктивно. Меня, как министра образования, не устраивает отношение самих работодателей к проблеме образования и подготовки кадров. Работодатели пока не работают с образованием так, как бы хотелось. Мне кажется, что эта конференция должна очень серьезно обсудить вопросы участия работодателей в подготовке кадров.



Для того чтобы были хорошо подготовлены кадры в системе начального профессионального образования, нужно, чтобы бизнес и производство помогли в подготовке, переподготовке и повышении квалификации педагогических кадров училищ профтехобразования. Помогли изучить и понять мастерам производственного обучения современные технологии, современное оборудование, современные требования к производству, качественные характеристики продукции, которую выпускает производство. Для этого очень важно, чтобы педагогические кадры учреждений начального профессионального образования получили повышение квалификации именно на современном производстве. Для работодателя также важна проблема подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров для производства, поэтому органам системы образования и работодателям надо взаимодействовать в области внутрифирменного переобучения.

Второй очень серьезный для системы начального образования вопрос – это общеобразовательная программа в системе начального профессионального образования. Я считаю, что в училища профтехобра-

зования и профессиональные лица должны принимать после одиннадцатого класса общеобразовательной школы. Почему? Для того, чтобы в училище или профессиональном лицее мы могли обучать учащихся профессии рабочего человека, желательно с расширенной специализацией. В то же время следует оставить такие предметы для системы начального профессионального образования, как физическая культура, здоровый образ жизни, право, предпринимательство, ОБЖ и русский язык как государственный. Для этого для системы начального профессионального образования необходимо разработать новые учебные планы по общекультурным и профессиональным предметам.

Сегодня в Карелии мы отказались от массы невостребованных профессий начального профессионального образования и ввели новые, интересные профессии, такие как судостроитель металлических судов, контролер изделий из древесины, электромеханик по ремонту электронной медицинской аппаратуры (заказ, сформулированный Министерством здравоохранения Республики Карелия), обогатитель полезных ископаемых, сборщик изделий электронной техники, машинист на открытых горных работах.

Есть еще несколько проблем. Часть выпускников начального, среднего профессионального образования идут в армию сразу после окончания учебы и служат чаще всего не по специальности, которую они получили. Это государственная проблема. Здесь непродуманность заключается в том, что или нужно использовать ребят по специальности, которую они приобрели в процессе учебы, или иметь в виду, что после окончания армии ребята возвращаются в это же училище и полгода повышают свою квалификацию, чтобы можно было после этого пойти на рабочее место.

Нужна система начального профессионального образования для детей, которые не могут освоить среднюю школу вообще. Некоторые из них уже после седьмого, восьмого и девятого класса бросают школу. В связи с этим нужны ремесленные училища. Возрождение ремесленных училищ позволит для таких детей и для детей-инвалидов создать, к примеру, ремесленные мастерские для освоения простейших профессий, которые могут освоить эти ребята, не способные по разным причинам освоить профессии сложнее. Но этим детям тоже нужно дать профессию, чтобы обеспечить им необходимый жизненный уровень и будущее.

Следующая проблема, которой, к сожалению, мало внимания уделяет государство, состоит в том, что педагогические учебные заведения сегодня готовят не только педагогов, но специалистов социальной

сферы. Если мы это признаем, то не будем ругать педагогический университет и педагогический колледж за то, что не все его выпускники пошли в учителя. Почему? Да потому, что сегодня и в школе, и в детском саду помимо воспитателей или учителей нужны разные специалисты: и психологи, и социальные работники, и медики, и др.

Меня интересует, конечно, вопрос среднего профессионального образования. Особенно то, что связано с такими отраслями Республики Карелия, как горная промышленность, лесопромышленный комплекс, сельскохозяйственное производство. Для среднего профессионального образования также требуются и новое оборудование, и новые учебные программы.

В Карелии сейчас интересно проходят научно-практические конференции, ежегодные республиканские выставки, много делается по повышению квалификации педагогических кадров. Создана ассоциация инноваций у педагогов среднего профессионального образования. Создан совет по педагогическому образованию, который позволяет более действенно заниматься проблемами образования, образованности, культуры учителя, педагога.

Интернет-конференция имеет свое уникальное значение для взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Профессор В. А. Гуртов делает очень полезную работу не только для Карелии, но и для других регионов России. Я надеюсь, что опыт и анализ в области рынка труда и рынка образовательных услуг, который имеется в Петрозаводском государственном университете, будет востребован другими регионами России.

Желаю участникам конференции успешной работы!

Министр образования
и по делам молодежи Республики Карелия

Г. А. Разбивная

**ПРИВЕТСТВИЕ
НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ПО РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ
М. В. АННЕНКОВА**



С огромным удовольствием приветствую всех участников Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Особая благодарность авторам докладов, представившим свои мысли, идеи и предложения на обсуждение коллегам, представителям органов власти и бизнеса.

Нет особой необходимости подробно говорить об актуальности тематики проблем, рассматриваемых на конференции. Ярким подтверждением этого является количество докладов и территорий Российской Федерации, участвующих в конференции.

По моему мнению, прошедший год доказал востребованность и конструктивность нового информационного ресурса в виде Web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России».

Интернет-конференция – самая современная, оперативная и экономичная форма общения и взаимодействия всех заинтересованных лиц.

Анализ ситуации, складывающейся на региональных рынках труда, свидетельствует о том, что при росте числа регистрируемых безработных все острее проявляется дефицит высококвалифицированной рабочей силы. Процесс интеграции системы профессионального образования в экономику любой страны и повышение эффективности ее взаимосвязи с рынком труда – это явление перманентное. Наша Интернет-конференция и призвана, главным образом, способствовать максимальной оптимизации и рационализации и процесса интеграции, и углубления взаимосвязи рынка образовательных услуг с рынком труда.

Те качественные изменения, которые происходят на рынке труда России в условиях экономического роста, заставляют нас искать новые формы и методы управления ими с учетом региональных особенностей. Баланс спроса и предложения рабочей силы, адаптация граждан к требованиям рынка труда, миграционные процессы, эффективность социального партнерства и многие другие вопросы еще долго будут на повестке дня.

Мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней, который проводится в Республике Карелия и самими учреждениями, и Министерством образования республики, и органами службы занятости, лишний раз подтверждает остроту и необходимость продолжения широкой дискуссии по проблеме оптимизации рынков труда и образовательных услуг.

Благодаря Интернет-конференции мы имеем уникальную возможность провести всероссийскую дискуссию по вышеперечисленным мною проблемам в интерактивном режиме уже второй раз.

Выражаю надежду на плодотворную совместную работу как в ходе самой конференции, так и в последующем на основе анализа полученного информационного материала. Все вместе мы сделаем еще один шаг вперед к решению наших общих задач.

Начальник
Управления федеральной государственной
службы занятости населения
по Республике Карелия

М. В. Анненков

ПРИВЕТСТВИЕ СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РАБОТОДАТЕЛЕЙ) РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

Уважаемые участники конференции!

Позвольте выразить свою признательность за серьезную научную подготовку и современный формат конференции. Мне, как выпускнику Петрозаводского университета, вдвойне приятно быть не только гостем в стенах Alma-mater, но также принять участие в научно-практической работе по решению важнейшей для нашей страны проблемы развития рынков труда и образовательных услуг.



Работодатели все больше сталкиваются с дефицитом квалифицированных работников. Исследования показывают, что проблема подбора персонала стоит наравне или даже опережает проблему нехватки капитала. В силу демографической ситуации в стране и состояния конкурентной среды на первое место выходят качество и производительность труда.

Развитие рынка труда в России находится на начальной стадии. При всей его актуальности для экономики страны, понимании государством важности проблемы ожидать быстрого прорыва не приходится – необходимо готовиться к долговременным усилиям. Признаки кризиса профессионального образования, слабая роль работодателей как заказчика трудовых ресурсов на перспективу наглядно отражают сложность становления рынка труда в России.

Я бы выделил несколько направлений согласованной работы государства, сектора образовательных услуг и бизнеса, в которых имеется успешный опыт регионов России.

Во-первых, будет правильным продолжить и расширить работу по исследованию состояния рынка труда и его информационному обеспечению. Современные технологии, использующие Интернет, позволяют формировать региональные информационные базы о состоянии и перспективах развития трудовых ресурсов и объединять их в федеральный ресурс. При этом место размещения этого ресурса не имеет значения.

Во-вторых, необходимо обратить особое внимание на мобильность трудовых ресурсов. Ни один регион России и даже ни одна развитая страна мира не решили путем профессионального образования

проблемы сбалансированного предложения кадров для своей экономики и нужд управления. Разрывы между спросом и предложением компенсируются за счет привлечения извне дефицитных рабочих и специалистов. Научно-техническая мощь США наполовину обеспечена приглашенными специалистами, строительная индустрия Европы в значительной степени базируется на труде эмигрантов из Турции и стран Ближнего Востока.

В-третьих, России была бы крайне полезна интернационализация рынка труда. Глобализация экономики требует следования определенным стандартам, которые появились в процессе конкурентного развития рынков труда в качестве самых эффективных. Во многом эти стандарты основываются на общих для развитых стран экономических и общественных демократических традициях, которые в России пока только формируются. Например, уважение к труду, развитое социально-трудовое партнерство, система дополнительного профессионального образования. Такое формирование пройдет быстрее и с меньшим числом ошибок, если использовать европейский опыт. Это означает, что в государственной и корпоративной трудовой политике должно быть найдено место для привлечения на время рабочих и специалистов из-за рубежа, направления на длительные стажировки наших работников, обмена специалистами в сфере профессионального образования. Они способны принести в Россию современный опыт и менталитет, которые нельзя освоить теоретически, а можно приобрести только в ходе практики.

Говоря о дополнительном профессиональном образовании, хотел бы сделать небольшое отступление.

Я бы предостерег от решительного реформирования высшего образования России в направлении обслуживания запросов экономики. Сегодня в России именно вузы, а не политические партии или корпорации, как на Западе, являются генератором новых государственных идей и общественных новаций. Высшее образование привлекает молодежь как конкретной квалификацией и гарантированным заработком по ее получению, так и возможностью повысить свой социальный статус, получить свободу выбора, приобрести круг знакомств в продвинутой среде. Таким образом, вузы страны готовят не только специалистов, но и граждан России, которым отвечать за ее будущее. В этом национальное отличие российской вузовской системы, которым следует дорожить.

Проблему подготовки по-европейски качественных специалистов быстрее и эффективнее можно решить развитием системы дополни-

тельного профессионального образования параллельно с базовым. В условиях, когда работодатель не может пока твердо сформулировать свой заказ на несколько лет вперед, пока в России не выработана ясная промышленная политика, краткосрочная (от полугода до двух лет) профессиональная подготовка может закрыть среднесрочные потребности экономики в рабочих и управленческих кадрах.

Вторая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция демонстрирует современный подход к сложнейшей проблеме Российского государства – развитию образовательных и трудовых рынков. Задействованные в ней информационные ресурсы, хороший уровень управленческой координации, достойная научная основа служат не только прогрессу в сфере развития трудовых ресурсов, но также развитию нашего общества и государства в духе требований XXI века.

Генеральный директор
Союза промышленников
и предпринимателей (работодателей)
Республики Карелия

Д. Б. Ральман

ПРИВЕТСТВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

Уважаемые участники конференции!

Предыдущие выступающие достаточно подробно остановились на проблематике, которую планируется обсуждать на Второй Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Тематика отражена в названиях четырех секций конференции и охватывает фактически весь спектр проблем, связанных с современным состоянием рынка труда и возможностью системы профессионального образования обеспечить потребности рынка труда. В силу низкой межрегиональной мобильности трудовых ресурсов решение этих проблем находится на региональном уровне. Именно по этой причине в названии конференции и появились слова «в регионах России».



Сбалансированность рынка труда требует координации усилий многих министерств и ведомств – в первую очередь региональных и федеральных органов управления по труду и занятости, образования и экономики. Положительный опыт координации этого взаимодействия был наработан в 2001 году при подготовке и реализации постановления Правительства РФ № 606 от 21.08.2001 по утверждению схемы разработки государственного задания на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием и его конкурсного размещения среди аккредитованных высших учебных заведений. Возможно, следовало бы в 2006 году уже на новом уровне понимания динамики спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг повторить проведенные ранее работы, расширив круг подготовки прогноза потребности региональной экономики в профессионально подготовленных кадрах на все уровни образования.

При подготовке Первой Интернет-конференции Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета был сделан прогноз потребностей отраслей экономики и подотраслей промышленности в выпускниках системы профессионального образования по восьми перечисленным регионам: г. Санкт-Петербург, Новгородская область, Тверская область, Самарская область, Белгородская

область, Республика Карелия, Московская область, Свердловская область.

В 2006 году по согласованию с Федеральной службой по труду и занятости были выполнены прогнозные оценки еще для 18 пилотных регионов: Тверская область, Орловская область, Воронежская область, Республика Карелия, Мурманская область, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Адыгея, Ростовская область, Республика Татарстан, Оренбургская область, Республика Мордовия, Удмуртская Республика, Курганская обл., Свердловская область, Республика Тыва, Томская область, Амурская область, Республика Саха (Якутия). Таблицы анализа и прогноза потребностей рынка труда насчитывают 12 наименований и размещены к началу Второй Интернет-конференции на соответствующих страницах Web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». В этих таблицах представлены следующие показатели:

- Паспорт региона;
- Демографические показатели;
- Численность населения по уровням образования и видам экономической деятельности;
- Среднегодовая численность занятых по отраслям экономики;
- Распределение численности занятых в экономике по уровню образования;
- Контингент студентов и учащихся по уровням профессионального образования с 1996 по 2004 год и прогноз этих показателей с 2005 по 2015 год;
- Расчетная потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе отраслей экономики;
- Расчетная потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе отраслей промышленности;
- Расчетная потребность в специалистах со средним профессиональным образованием в разрезе отраслей экономики;
- Расчетная потребность в специалистах со средним профессиональным образованием в разрезе отраслей промышленности;
- Расчетная потребность в специалистах с начальным профессиональным образованием;
- Баланс потребностей региональной экономики и объема подготовки специалистов в образовательных учреждениях всех уровней профессионального образования.

Эту информацию уже ждали. Одним из первых вопросов в конференц-зале к Оргкомитету был вопрос, поступивший из Удмуртской

Республики: «Когда будут размещены прогнозные показатели по потребности? Мы давно уже ждем, когда они появятся по нашему региону на портале».

К началу Второй Интернет-конференции в адрес Оргкомитета поступило 40 докладов, которые опубликованы в двух книгах. В последние дни поступило еще несколько докладов. Мы планируем, что в течение двух месяцев Оргкомитет подготовит и выпустит третью книгу по итогам состоявшегося обсуждения докладов в Интернет-конференц-зале и включит туда вновь поступившие доклады.

В заключение я хотел бы остановиться еще на одном аспекте. Подготовка кадров в образовательных учреждениях, их трудоустройство и востребованность в экономике – это проблема не только конкретного человека, но и проблема общества в целом. Сегодня система общего и профессионального образования в России – наиболее затратная для бюджетной системы. Каждый восьмой рубль расходов бюджетов всех уровней нашей страны приходится на сферу образования. И поэтому чем более востребован в экономике специалист, подготовленный образовательными учреждениями, тем выше будет эффективность бюджетных расходов и благосостояние страны в целом.

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

В. А. Гуртов



Общий вид Интернет-зала, где проходила Интернет-конференция



Интервью телекомпании «Россия» дает **Гуртов Валерий Алексеевич** – заместитель председателя Оргкомитета, редактор сборника докладов Интернет-конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, профессор, д.ф.-м.н.



27 октября 2005 года **Свинаренко Андрей Геннадьевич** – заместитель министра образования и науки РФ, посетил Интернет-зал Петрозаводского государственного университета, где проходила конференция.



Свинаренко Андрей Геннадьевич во время обсуждения разработок Петрозаводского государственного университета в сфере рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России.



Интервью телекомпании «Ника плюс» дает **Анненков Михаил Вячеславович** – руководитель Управления федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия, заместитель председателя Оргкомитета



Руководители секций: Глушанок Тамара Михайловна, к.п.н., начальник отдела развития социальной сферы Министерства экономического развития Республики Карелия и Грибанова Надежда Александровна, к.п.н., начальник отдела развития среднего, высшего и дополнительного профессионального образования Министерства образования и по делам молодежи Республики Карелия.

РЕКОМЕНДАЦИИ

**Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»
(Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск, 26-27 октября 2005 г.)**

Вторая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция проходила в городе Петрозаводске под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Федерального агентства по образованию. Организационная работа по подготовке и проведению конференции осуществлялась Петрозаводским государственным университетом и Управлением федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия. Информационная поддержка конференции осуществлялась с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>).

Конференция по данной тематике с использованием глобальных телекоммуникационных сетей в России проходила второй раз. Для участия в конференции поступило 57 докладов из 40 субъектов Федерации. В обсуждении этих докладов в режиме on-line с использованием доступа через сеть Интернет приняли участие 942 человека из 46 регионов России – от Южно-Сахалинска до Архангельска, а также из зарубежных стран. Количество обсуждений в режиме on-line составило 479 вопросов и ответов. Наибольшую активность в работе Интернет-конференции показали город Москва, Томская, Свердловская, Архангельская, Челябинская и Смоленская области, Красноярский и Краснодарский края, Республика Башкортостан и Республика Карелия.

Доклады, дискуссии и рекомендации конференции представлены в электронном виде, книжный вариант докладов опубликован в виде трех томов трудов конференции.

Тематика и содержание докладов, представленных для участия в конференции из различных регионов России, показали остроту проблемы дисбаланса в профессионально-квалификационном разрезе между подготовкой кадров и наличием вакантных рабочих мест. Региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения. Меняются потребности отраслей экономики в специалистах как в профессионально-квалификационной структуре, так и уровнях их подготовки. Динамичному состоянию развития территорий должна соответствовать система профессионального образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, го-

товящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. Положительный опыт в решении этих проблем накоплен в Челябинской и Сахалинской областях, Республике Карелия, Республике Саха (Якутия), Краснодарском крае и других регионах России.

Конференция показала, что за год, прошедший после проведения первой конференции, в стране, особенно на региональном уровне, активизировалась работа по созданию механизмов управления формированием, сохранением, воспроизводством, развитием и использованием кадрового потенциала.

Среди обсуждаемых проблем особое место было уделено:

- анализу состояния и прогнозированию потребностей рынка труда;
- динамике трудовой миграции и нерегулируемому рынку труда;
- перспективному планированию подготовки и переподготовки кадров, ориентированному на спрос;
- формированию федерального и регионального заказов для рынка образовательных услуг;
- развитию социального партнерства в области целевой подготовки кадров для бизнес-структур;
- профессиональной ориентации и социально-психологической адаптации граждан к рынку труда, в том числе учащейся молодежи;
- партнерской взаимосвязи интересов общества, государства и бизнеса;
- нормативно-правовому регулированию вопросов профориентации, трудоустройства, взаимоотношений образовательных учреждений и работодателей;
- совершенствованию и развитию структуры современных рабочих мест, отвечающих требованиям научного и технического прогресса.

Отмечалась также возрастающая роль научных исследований в сфере технологий и методик мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций и их значение для оперативного выявления и разрешения возникающих противоречий между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Положительную оценку получил опыт мониторинга эффективности профессионального обучения безработных граждан в Республике Карелия.

Тематика секций, доклады и обсуждения в рамках прошедшей Второй Интернет-конференции еще раз подтвердили социальную значимость и актуальность проблематики «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг» для всех российских регионов.

Конференция показала, что большинство ее участников считают одной из приоритетных задач экономического развития страны совершенствование на федеральном и региональном уровнях механизма сотрудничества и взаимной ответственности федеральных органов государственной власти, органов власти субъектов Российской Федерации, сообщества работодателей и представителей бизнес-структур в сфере подготовки и переподготовки кадров специалистов, квалифицированных рабочих для нужд отечественной промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы.

КОНФЕРЕНЦИЯ РЕКОМЕНДУЕТ

1. Федеральной службе по труду и занятости совместно с Федеральным агентством по образованию:

1.1. Подготовить и направить в Правительство Российской Федерации предложения:

- по наделению Министерства экономического развития Российской Федерации функциями координатора организации работы по совершенствованию и развитию в стране структуры современных рабочих мест, и на их основе разработки и реализации программы государственного заказа учебным заведениям на подготовку специалистов на основе долгосрочных и среднесрочных прогнозов экономического и социального развития;

- по разработке федеральной нормативно-правовой базы, четко обозначающей функции, права и обязанности всех структур исполнительной власти, участвующих в реализации механизма взаимодействия рынков труда и профессионального образования;

- по разработке федеральной нормативно правовой базы, повышающей значимость практической части обучения для всех уровней образования с целью развития системы интеграции профессионального образования и производства.

1.2. Активизировать организационную и финансовую поддержку научных и мониторинговых исследований, обеспечивающих повышение эффективности профессионального образования и использования кадрового потенциала в экономике страны.

1.3. Продолжить на базе Петрозаводского государственного университета и Управления ФГСЗН по Республике Карелия практику проведения исследований, направленных на дальнейшую интеграцию системы образования в процессы формирования рынка труда, вести разработку научных основ, методологии и методики исследований в области баланса рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ.

1.4. Разработать и внедрить в практику механизм прогнозирования спроса и предложения рабочей силы на российском рынке труда на среднесрочную и долгосрочную перспективу на базе единой универсальной методики с использованием ее во всех субъектах Российской Федерации.

1.5. Рассмотреть вопрос об организации целевого международного сотрудничества участников конференции в рамках совместных проектов (грантов) с зарубежными партнерами с целью более детального изучения имеющегося мирового опыта организации взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

1.6. Продолжить работы по совершенствованию государственной системы профессиональной ориентации.

2. Органам федеральной государственной статистики организовать проведение учета численности занятых рабочих кадров в разрезе отраслей экономики и укрупненных образовательных специальностей, а также детализированного мониторинга ряда демографических и социально-экономических показателей на уровне районов субъектов Федерации.

3. Союзу промышленников и предпринимателей России активнее участвовать в решении проблемы обеспечения предприятий страны квалифицированными кадрами рабочих и специалистов и в этой связи:

- повысить степень участие бизнеса в решении проблем модернизации производственной базы учебных заведений, особенно начального профессионального образования;
- обратить особое внимание бизнес-сообщества на необходимость повышения заработной платы рабочим и специалистам высокой квалификации;
- развивать систему внутрифирменного обучения персонала;
- оказывать более действенную поддержку учебным заведениям в организации производственной практики.

4. Органам власти субъектов Российской Федерации:

- совершенствовать систему управления подготовкой и рациональным использованием трудовых ресурсов в регионе;

- содействовать укреплению материально-технической базы учреждений профессионального образования;
- активнее развивать систему социального партнерства в организации профориентационной работы с молодежью и в области подготовки кадров.

5. Оргкомитету конференции в срок до 15 ноября 2005 года обобщить материалы Второй Интернет-конференции и довести указанные материалы до сведения участников конференции, федеральных и региональных органов исполнительной власти.

6. Считать целесообразным проведение конференций по тематике рынка труда и рынка образовательных услуг не реже одного раза в год с целью дальнейшего сотрудничества, обмена мнениями и информацией для практического решения проблем подготовки и эффективного использования кадров.

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

**ВТОРАЯ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИЯ
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ».
ПРОБЛЕМАТИКА, АНАЛИЗ ПРОВЕДЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ**

В. А. Гуртов, Т. С. Терновская, А. С. Ветров

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск,
vgurt@psu.karelia.ru; ternov@onego.ru; vetrov@psu.karelia.ru;

26-27 октября 2005 года в Петрозаводском государственном университете состоялась Вторая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Конференция проводилась под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Федерального агентства по образованию, Управления федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия и Петрозаводского государственного университета. Информационная поддержка конференции осуществлялась с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» <http://labourmarket.ru>. Конференция по данной тематике с использованием глобальных телекоммуникационных сетей в России проходила второй раз.

Председатель Оргкомитета конференции – М. А. Топилин, руководитель Федеральной службы по труду и занятости, сопредседатель – Г. А. Балыхин, руководитель Федерального агентства по образованию Российской Федерации.

Организационная работа по подготовке и проведению Интернет-конференции осуществлялась Петрозаводским государственным университетом (ректор – В. Н. Васильев) и Управлением федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия (начальник – М. В. Анненков).

Организационную и техническую работу, а также координационную деятельность осуществлял Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (директор – В. А. Гуртов).

1. Подготовка и проведение конференции

В июле-сентябре 2005 года осуществлялось широкое информационное оповещение Интернет-конференции. Первое информационное сообщение с информацией о конференции было разослано в электронном виде и по обычной почте в более чем 100 ведущих вузов России, 89 Департаментов федеральной государственной службы занятости

населения, в более чем 30 научных институтах и учреждений РФ, ведущим специалистам в области рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ (всего около 500 адресов). Это сообщение сопровождалось письмом руководителя Управления федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия М. В. Анненкова.

В сентябре 2005 года во все указанные выше адреса были отправлены второе и третье информационные сообщения, в которых содержался порядок прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложена техническая и информационная поддержка участников конференции, порядок открытия конференции, а также программа конференции и состав участников конференции.

При подготовке конференции Центром бюджетного мониторинга была актуализирована и размещена информация, касающаяся анализа потребностей региональной экономики в отраслевом разрезе и объема подготовки специалистов в образовательных учреждениях всех уровней профессионального образования по 18 пилотным регионам России. В качестве пилотных регионов по согласованию с Рострудом в 2005 году были выбраны Тверская, Орловская, Воронежская, Мурманская, Ростовская, Курганская, Свердловская, Томская, Амурская, Оренбургская области, Республики Карелия, Кабардино-Балкария, Адыгея, Татарстан, Мордовия, Удмуртия, Тыва, Саха (Якутия).

Участники конференции ждали эту информацию, и один из первых вопросов к Оргкомитету поступил из Удмуртской республики уже накануне конференции: "Когда будут размещены данные по расчетной потребности в специалистах по Удмуртской республике? Очень хочется посмотреть. Опыт Петрозаводского университета нам очень полезен в наших разработках".

На Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» <http://labourmarket.ru> было размещено в 4 секциях 57 докладов, присланных на конференцию. Каждый желающий имел возможность ознакомиться с электронными версиями докладов конференции, высказать свое мнение, участвовать в форуме, дать свои предложения в электронном виде.

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

Для участия в конференции поступило 57 докладов из 40 субъектов Федерации. В обсуждении этих докладов в режиме on-line с использованием доступа через сеть Интернет приняли участие более 500 человек из 46 регионов России – от Южно-Сахалинска до Архангельска, представители зарубежных стран (в Первой Интернет-конференции участвовали 30 регионов). Приводим перечень регионов России, принявших участие во Второй Интернет-конференции (в порядке убывания активности): Республика Карелия, г. Москва, Новосибирская, Томская области, Красноярский край, Республика Башкортостан, Пермская, Свердловская, Тульская, Смоленская области, Ханты-Мансийский а. о., Архангельская, Курская области, Краснодарский, Алтайский края, Амурская область, Удмуртская Республика, Хабаровский край, Челябинская, Читинская области, Чувашская Республика, Республика Бурятия, Калининградская, Липецкая, Ярославская, Владимирская, Волгоградская области, Республика Саха (Якутия), Республики Карачаево-Черкесская, Тыва, Хакасия, Ростовская, Нижегородская, Воронежская области, Еврейский а. о., Астраханская, Орловская, Пензенская, Сахалинская, Оренбургская области, Республика Калмыкия, Калужская область, Республика Марий-Эл, Вологодская, Мурманская, Рязанская области.

Количество обсуждений в режиме on-line составило 479 вопросов и ответов.

К 26 октября был издан сборник докладов Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» в двух томах, куда вошло 40 статей.

Те авторы, которые не представили свою статью в срок до 10 октября 2005 года и чьи статьи не попали в книгу 1 и книгу 2 сборника докладов конференции, обратились с просьбой о размещении своих статей на сайте конференции. Число вновь поступивших статей оказалось значительным, поэтому по результатам Интернет-конференции Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета и Оргкомитет Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» приняли решение о публикации книги 3 сборника докладов конференции.

Тексты докладов в электронном виде были размещены в Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru>. Электронные версии

сборника трудов конференции формата html и pdf были размещены по адресу: <http://labourmarket.ru/conf2/book>.

26 октября 2005 года состоялось открытие конференции. На открытии конференции с приветствиями выступили В. Н. Васильев, ректор Петрозаводского государственного университета, профессор, д.т.н.; Ю. В. Герций, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости; Г. А. Разбивная, министр образования и по делам молодежи Республики Карелия; М. В. Анненков, начальник Управления федеральной службы занятости населения по Республике Карелия; Д. Б. Ральман, генеральный директор Союза работодателей Республики Карелия; В. А. Гуртов, директор Центра бюджетного мониторинга, профессор, д. ф.-м. н.

26 октября в 11 час 30 мин. утра по московскому времени началось обсуждение докладов участниками конференции в интерактивном режиме в виртуальном «Конференц-зале» по адресу <http://labourmarket.ru/conf2>.

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

27 октября конференцию посетил профессор А. Г. Свиначенко, заместитель министра науки и образования Российской Федерации. Он ознакомился с ходом работы Интернет-конференции и положительно оценил работу Петрозаводского университета в области мониторинга и прогнозирования потребности рынка труда и рынка образовательных услуг.

2. Содержательные итоги работы конференции

Авторами докладов были руководители и специалисты территориальных Управлений федеральной государственной службы занятости населения Роструда, института народохозяйственного прогнозирования Российской академии наук, Федерального агентства по образованию, руководители министерств труда и социального развития регионов, управлений отраслевых министерств, представители вузов, средних специальных учебных заведений России. Среди них – доктора и кандидаты физико-математических, технических, социологических и экономических наук, научные сотрудники, доценты, аспиранты.

Следует отметить активное участие и заинтересованность регионов Российской Федерации в обсуждении докладов, размещенных в Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Дискуссия развернулась по актуальным проблемам в области теории, научно-методологических основ анализа и прогнозирования, а также по ряду практических наработок и опыту по регулированию занятости и процессов на рынке образовательных услуг.

Тематика и содержание докладов, представленных на конференцию из различных регионов России, показали остроту проблемы дисбаланса в профессионально-квалификационном разрезе между подготовкой кадров и наличием вакантных рабочих мест. Региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения. Меняются потребности отраслей экономики в специалистах как в профессионально-квалификационной структуре, так и уровнях их подготовки. Динамичному состоянию развития территорий должна соответствовать система профессионального образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, готовящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. Положительный опыт в решении этих проблем накоплен в Челябинской и Сахалинской областях, Республике Карелия, Республике Саха (Якутия), Краснодарском крае и других регионах России.

На конференции отмечена возрастающая роль научных исследований в сфере технологий и методик мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций, их значение для оперативного выявления и разрешения возникающих противоречий между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Поднятая данной конференцией проблема очень актуальна. Каждый регион подходит по-своему к решению вопросов, связанных со спросом и предложением на рынке труда и рынке образовательных услуг. Благодаря проведению конференции специалисты имели возможность познакомиться с решением данных проблем комплексно и в большом географическом диапазоне.

Следует отметить, что в ходе данной конференции сделан шаг вперед в осмыслении происходящих изменений на рынке труда, авторы не только констатируют сложившуюся ситуацию, но и предлагают современные подходы к решению проблемы.

За два года в рамках конференции был создан определенный информационный задел и наработан значительный опыт. В этом немалая

заслуга ее участников, некоторые из них участвовали в работе конференции во второй раз.

К обсуждению в режиме открытого диалогового окна, проходившему в течение двух дней, подключились более 500 посетителей сайта, работавших в том числе и на нескольких секциях Интернет-конференции.

Секция 1. «Экономическая активность населения, занятость и безработица. Трудовая миграция и рынки труда», руководители секции: Рудаков Михаил Николаевич, д. э. н., профессор кафедры технологии и оборудования лесного комплекса ПетрГУ, и Шумилова Татьяна Михайловна, к. э. н., главный специалист Управления федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия.

Секция аккумулировала вопросы и темы, связанные фундаментальными и конкретно-практическими проблемами российского рынка труда по регулированию занятости в России, управлению трудовыми процессами и миграцией в регионах, проводилась в научно-исследовательском ключе и внесла вклад в понимание общих методологических, теоретических, прикладных аспектов рынка труда, занятости и безработицы.

По представленным к обсуждению темам и содержанию докладов все материалы можно разбить на группы: научно-теоретические и прикладные вопросы рынка труда, региональные и общероссийские проблемы. Одна группа материалов включала темы, затрагивающие вопросы фундаментального методологического и нравственного характера. В другой части докладов рассматривались региональные проблемы рынка.

Среди представленных материалов наибольший интерес вызвали доклады М. И. Селиной, А. Г. Коровкина, М. Э. Бочко, В. В. Попова, Ф. П. Федорко и др.

Особенный интерес у участников вызвали теоретические аспекты и вопросы методологии в области рынка труда, миграции и безработицы. По многим из них нет единого мнения. Это относится к вопросам оценки и расчета показателей экономически активного населения и занятости населения, конкурентоспособности молодежи на рынке труда, эффективности работы центров занятости, классификации факторов, влияющих на риски на рынке труда, ренты в оплате труда как компенсации затрат труда за исключительное мастерство и др.

Также был проявлен интерес к вопросам практического регулирования процессами занятости. Авторы докладов предложили рассмот-

реть на секции практический опыт, основные меры и пути решения региональных проблем с учетом местных особенностей рынков труда, специфики регионов и особенностей безработицы, которые реализуются на местах.

В рамках секции выступил заместитель председателя союза работодателей Карелии Д. Б. Ральман, который предложил развернуть дискуссию по проблемам миграции трудовых ресурсов и обеспеченности работодателей нужными рабочими кадрами.

Заслуживает внимания дискуссия по поводу типа и форм современной безработицы, оценки эффективности общественных работ, выявления стандартов трудозатрат по направлениям деятельности управленческого персонала службы занятости. Интересна точка зрения авторов по проблеме дефицита рабочей силы в РФ, которая обозначится особенно остро к 2010-2015 годам и путях ее решения.

Ряд специалистов и авторов докладов, подключившихся к обсуждению вопросов по современной миграции и привлечению в Россию иностранной рабочей силы, выразили желание продолжить исследования и выработку предложений в этой области рынка труда.

По многим аспектам рынка труда (миграции, рискам, количеству и качеству рабочей силы, оценке эффективности деятельности центров занятости, в том числе по специальным активным программам содействия занятости) у посетителей сайта из регионов РФ остаются нерешенные вопросы.

Секция рекомендовала:

- продолжать научно-исследовательскую работу, вести разработку научных основ, методологии и методики решения фундаментальных и конструктивных проблем российского рынка труда,
- поощрять научные исследования и апробирование полученных результатов в конкретных областях рынка труда, в том числе по регионам России.
- искать конструктивные решения, разрабатывать единый для Российской Федерации инструментарий (механизмы и процедуры) по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг, поддерживать инициативу на местах в управлении кризисными ситуациями с занятостью и безработицей.

Секция 2. «Мониторинг, анализ, развитие и прогнозирование потребностей региональных рынков труда. Формирование информационных ресурсов и баз данных», руководители секции: Питухин Евгений Александрович, к. т. н., доцент кафедры математиче-

ского моделирования систем управления ПетрГУ и Глушанок Тамара Михайловна, к. п. н., начальник отдела развития социальной сферы Министерства экономического развития Республики Карелия.

Разнообразие составленных тем и содержаний докладов показало, что на сегодняшний день у ученых и практиков накопилось немало спорных вопросов, требующих соответствующей оценки и определенных решений. Одни материалы касались решения проблем безработицы среди женщин, другие – проблем социально-профессиональной адаптации молодежи, закончивших профессиональное обучение. Проведение анализа обеспеченности потребностей региональной экономики кадрами с различным уровнем профессионального образования дополнялось проблемой прогнозирования профессионального уровня специалиста на перспективу.

В процессе обсуждения докладов выяснилось, что теоретические аспекты и вопросы методологии в области рынка труда и рынка образовательных услуг волнуют участников секции не меньше, чем на предыдущей Интернет-конференции. К вопросам практического формирования информационных ресурсов и баз данных для изучения спроса и предложения рынков труда и образовательных услуг обращались все участники. Это дает основания провести серьезную работу совместно с Росстатом по определению круга показателей и сроков проведения статистических обследований для проведения мониторинга.

На секцию 2 поступило 92 вопроса, ответа, предложения и комментарии по представленным материалам. Докладчики ответили на все поступившие в их адрес вопросы.

Наибольший интерес вызвали доклады М. В. Анненкова, Е. Е. Фроловой "Новые подходы к содействию занятости женщин в разрезе возрастных групп", В. А. Гуртова, Е. А. Питухина, Л. М. Потупаловой, Т. К. Корякиной "Опыт прогнозирования потребности регионального рынка труда в специалистах с профессиональным образованием", Колесниковой О.А. "Социологические и статистические исследования как основа разработки региональных программ содействия занятости населения".

Секция рекомендовала:

- продолжать научно-исследовательскую работу, вести разработку научных основ, методологии и методики исследований в области баланса рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ;
- определиться с выбором единой универсальной методики по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг для ее использования во всех субъектах Российской Федерации;

- разработать нормативно-правовую базу на уровне Российской Федерации, четко определяющую ответственность соответствующей структуры исполнительной власти в сфере анализа и прогнозирования рынка труда и рынка образовательных услуг;

- рекомендовать органам федеральной государственной статистики организовать проведение учета численности занятых рабочих кадров в разрезе отраслей экономики и укрупненных образовательных специальностей;

- рекомендовать органам региональной государственной статистики организовать проведение детализированного мониторинга ряда демографических и социально-экономических показателей на уровне районов СФ.

Секция 3. «Система профессионального образования и развитие рынка образовательных услуг. Подготовка и переподготовка кадров. Профориентация выпускников школ. Подготовка кадров высшей научной квалификации для приоритетных направлений науки, техники и технологий», руководитель секции – Грибанова Надежда Александровна, к. п. н., начальник отдела развития среднего, высшего и дополнительного профессионального образования Министерства образования и по делам молодежи Республики Карелия.

Наибольшую активность и интерес к заявленной проблеме, как и на Первой Всероссийской Интернет-конференции, проявили руководители и специалисты Управления федеральной государственной службы занятости населения. Представленные ими доклады свидетельствовали о большой работе по мониторингу трудовых ресурсов, переподготовке безработного населения и профориентации школьников.

Наибольший интерес вызвал доклад Г. Л. Карапетова и И. В. Гаврилова «Профессиональное обучение безработных граждан: подходы к оценке эффективности». К докладчикам поступило 15 вопросов. Это объясняется актуальностью проблемы и представленным системным подходом к ее решению.

По проблеме эффективного взаимодействия и регулирования отраслевых рынков труда и системы образования было представлено 5 докладов.

Как и на Первой Интернет-конференции, содержание докладов свидетельствует о научном поиске решения проблемы баланса рынка труда и рынка образовательных услуг. Этой теме посвящены несколько докладов, в том числе и размещенный в секции 1 доклад В. А. Гуртова, Е. А. Питухина "Взаимосвязь динамики занятости в отраслях экономики и темпов экономического роста". Участники конференции по-

попытались обсудить представленные модели взаимосвязи рынков труда и системы образования. Модель, представленная в докладе А. Г. Коровкина, И. Б. Королева «Взаимосвязи отраслевых рынков труда и системы образования» (г. Москва), в динамике анализирует множество вакансий в разрезе отраслей экономики в зависимости от демографии. Модель В. А. Гуртова и Е. А. Питухина анализирует динамику образовательных потоков в зависимости от демографии, а число востребованных кадров прогнозирует исходя из макроэкономических моделей функционирования региональной экономики.

В некоторых докладах служб занятости высказана точка зрения о переизбытке выпускников вузов. Авторы считают неоправданной подготовку кадров в негосударственных вузах, которые не учитывают рынок труда, а ориентируются на получение прибыли от платного образования.

Представленный в докладах опыт регионов свидетельствует о мобильности и динамике системы переподготовки кадров: она оперативно реагирует на рынок труда, отвечает на его запросы и наиболее эффективна. В ходе конференции осталась недостаточно раскрытой тема подготовки кадров высшей научной квалификации для приоритетных направлений науки, техники и технологий.

На секции был затронут вопрос о качестве подготовки кадров. «...Основной проблемой трудоустройства является уже не количественный недостаток заявленных вакансий, а их качественное несоответствие профессиональной и квалификационной структуре безработных: до 80% вакансий приходится на рабочие профессии, тогда как в составе безработных более половины имеют высшее и среднее профессиональное образование» (см. доклад Н. М. Поликарповой «Ориентация – на рабочую профессию»).

От участников секции поступило 3 дополнения в проект Рекомендаций конференции. Актуальным является вопрос, связанный с нормативно-правовым регулированием вопросов профориентации, трудоустройства, взаимоотношений образовательных учреждений и работодателей и т. д. Также следует отметить положительный опыт по мониторингу эффективности профессионального обучения безработных граждан в Республике Карелия.

Секция 4. «Социальное партнерство: работодатель – государственная служба занятости – система кадрового обеспечения», руководитель секции – Заводовский Геннадий Александрович, замести-

тель начальника Управления федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия.

Доклады, представленные территориальными органами службы занятости населения, раскрывают конкретные проблемы региональных рынков труда и весь спектр результатов и проблем сотрудничества с учреждениями профессионального образования и работодателями в решении задачи формирования системы кадрового обеспечения предприятий и организаций.

В частности, интересен опыт Управления ФГСЗН по Сахалинской области (А.Т. Рязанцева) по организации работы по подбору персонала для реализации международных проектов освоения шельфа о. Сахалин.

Развивая и дополняя тематику доклада, представленного на Первую Интернет-конференцию, Управление ФГСЗН по Челябинской области (Л. П. Шушарин, В. Н. Куликов) представило большой аналитический материал по вопросам спроса и предложения на региональном рынке труда. Авторами анализируются основные причины усиления дисбаланса между спросом и предложением: отсутствие контроля со стороны государства за подготовкой кадров, снижение престижа рабочих профессий, свертывание внутрифирменного обучения.

Большой информационный материал был представлен в докладе Управления ФГСЗН по Краснодарскому краю (В. А. Луговский), где раскрываются конкретные формы работы по формированию системы партнерских отношений всех заинтересованных региональных структур Управления (законодательные акты, соглашения о сотрудничестве), вопросы профессиональной ориентации молодежи, а также опыт использования Мобильного центра занятости для обслуживания молодежи, проживающей в сельской местности.

В докладе Центра профессионального образования Самарской области (С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницина, Н. Ю. Посталюк) дается краткий анализ мировой и российской практики организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования.

Доклад ректора Владивостокского государственного университета Г. И. Лазарева содержит подробный анализ влияния субъективных и объективных факторов на карьерный успех выпускников вузов, рассматривает модель т. н. «идеального выпускника вуза».

Все авторы акцентируют внимание на возрастающем дефиците кадров квалифицированных рабочих для ведущих отраслей экономики, отмечают озабоченность тем, что органы государственного управления не проявляют необходимой активности в решении назревшей проблемы интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг.

В докладах изложен не только опыт, накопленный на региональном уровне в организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования, но и содержатся конкретные предложения по совершенствованию партнерских отношений в данной области:

- Законодательно закрепить в Федеральном законе «Об образовании», как принцип деятельности учреждений профессионального образования, их ориентацию на потребность региональных и местных рынков труда;
- Обязать коммерческие учреждения профессионального образования согласовывать ежегодные планы приема с органами службы занятости населения;
- Повысить роль внутрифирменного обучения персонала, законодательно закрепить налоговые льготы работодателям, которые его активно организуют, а также оказывают поддержку учебным заведениям в организации производственной практики;
- Создать условия для повышения инвестиционной привлекательности системы профессионального образования;
- Развивать систему интеграции профессионального образования и производства, и в этой связи нормативно повысить значимость практической части обучения для всех уровней образования;
- Роструду с целью повышения эффективности программы временного трудоустройства безработных граждан из числа выпускников учреждений профессионального образования проработать меры, направленные на снятие возрастных ограничений (18-19 лет) участников программы, а также на повышение заинтересованности работодателей в приеме на работу данной категории граждан.

3. Техническое и программное обеспечение Интернет-конференции. Интернет-сервер портала www.labourmarket.ru

Во время проведения Интернет-конференции компьютеры были подключены к сети Интернет по выделенным каналам.

В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

- Канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал с пропускной способностью 2 Мбит/с через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;
- Канал связи «Сервер Petrsu – сервер dssp» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;

- Канал связи «Сервер dssp – компьютеры Интернет-класса» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;
- Канал связи «Сервер dssp – компьютеры Оргкомитета» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории.

Ввиду отсутствия у большинства участников Интернет-конференции скоростных каналов связи технология проведения конференции и структура виртуального конференц-зала проектировались таким образом, чтобы нагрузка на каналы связи пользователей была минимальной. Как правило, один видеофайл длительностью несколько минут имеет размер, в десятки раз превышающий размер звуковой записи, и на его загрузку у пользователя, имеющего в большинстве своем низкоскоростное модемное соединение, может уйти час и более времени. По этой причине было принято решение отказаться от трансляции в Интернет видеофайлов, а приветствия участникам разместить в виде звуковых, текстовых и графических файлов.

Физически портал «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», на базе которого проводилась Интернет-конференция, расположен на сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ. Сервер подключен к локальной сети университета и имеет внешний IP-адрес. Внешний IP-адрес – это адрес, доступ к которому возможен из любой точки земного шара.

Сервер Альтаир MULTISM252 имеет следующую конфигурацию: 2 процессора Intel Xeon 3.06ГГц, системная плата Intel SE7501HG2 (Harlingen), память 2 Гб DDR, 4 жестких диска Seagate Cheetah SCSI 73.0GB 10000rpm с резервированием данных, встроенная видеокарта, корпус Intel SC5200.

На сервере установлена свободно распространяемая операционная система Linux SuSE.

Для поддержки участников 2-й Интернет-конференции в разделе портала «Конференции» был выделен специальный подраздел, в котором регулярно публиковалась информация, касающаяся организационных вопросов: программа конференции, списки участников, состав оргкомитета, а также сборники статей участников в готовом для печати виде.

Из этого подраздела можно было попасть и непосредственно к месту обсуждения докладов – виртуальному конференц-залу (по адресу <http://labourmarket.ru/conf2>).

На странице конференц-зала располагались следующие блоки информации: приветствия участникам конференции (тексты и звуковые

записи), предисловия, объявления, разговоры по общей проблематике, тематические секции, оргкомитет.

Вверху страницы пользователь мог увидеть меню из четырех пунктов:

- «Официальная информация» – при нажатии на него пользователь перемещается на страницу с информацией для участников,
- «Конференц-зал» – нажав на нее, можно из любого места конференц-зала вернуться на главную страницу,
- «Доклады» – списки участников и докладов с ссылками на файл текста доклада и страницу обсуждения доклада,
- «Помощь» – страница со справкой, помогающей пользователю подробно разобраться в работе виртуального конференц-зала.

Основной частью конференц-зала, где проходили дискуссии участников, стал блок «Тематические секции», состоящий из четырех секций. Нажав указателем мыши на ссылку нужной ему секции, участник попадал на страницу со списком представленных в эту секцию докладов. Рядом с названием доклада показывалось число сообщений, касающихся данного доклада (вопросов, адресованных автору статьи, и ответов автора либо других участников дискуссии).

Сама дискуссия была представлена в виде вертикальной ленты сообщений, первым было сообщение от Оргкомитета, представляющее автора доклада. Нажав кнопку «Задать вопрос/Добавить комментарий», участник мог разместить свою реплику в данной ленте так, чтобы она была видна всем другим участникам, включая автора. Автор же, в свою очередь, имел возможность ответить на любой выбранный вопрос нажатием кнопки «Ответить на вопрос», которая располагалась возле каждого сообщения.

Программой основой для виртуального конференц-зала была выбрана система интернет-форумов phpBB [3] – свободно распространяемый программный продукт, написанный с использованием языка PHP [1] и системы управления базами данных MySQL [2]. Для того, чтобы удовлетворять требованиям к проведению Интернет-конференции, программный продукт подвергся переработке в части кода и интерфейса пользователя.

При подготовке ко 2-й Интернет-конференции использовались как старые программные решения, хорошо зарекомендовавшие себя при проведении 1-й Интернет-конференции (система phpBB), так и новые. Для упрощения и ускорения обработки поступающих докладов и размещения информации о них на страницах конференц-зала было принято решение хранить информацию об участниках и докладах в СУБД

MySQL, а не в виде набора статических html-страниц, как это делалось ранее. Обработка этой информации и вывод списков докладов по секциям и списка участников в окно браузера посетителя портала выполнялись программой, написанной на языке PHP.

Также производилось обновление программного кода системы phpBB с целью повышения надежности и устранения потенциальных уязвимостей.

4. Анализ посещаемости портала

Основные понятия

Хосты – компьютеры, с которых пользователи сайта просматривают его содержимое; как правило, каждый хост обладает уникальным IP-адресом, поэтому можно четко отследить число заходов с них на сайт;

Посетители – люди, открывавшие сайт в своем браузере; возможен заход на сайт с одного хоста нескольких пользователей – в таком случае каждый новый заход после определенного времени неактивности хоста считается новым пользователем;

Хиты – число открытых пользователями страниц сайта.

Используемое программное обеспечение

В качестве основной системы для сбора и обработки информации о посещаемости сайта использовалась Интернет-системы (счетчик посещаемости): Rambler Top100 Counter (<http://top100.rambler.ru>)

В качестве вспомогательных систем были выбраны SpyLog (<http://www.spylog.com>) и Power Phlogger (установлен на нашем сервере <http://labourmarket.ru>)

Необходимость выбора одновременно трех систем обусловлена различиями сведений, предоставляемых этими системами. Так, например, Rambler дает информацию о региональном распределении посетителей сайта, а у SpyLog имеется возможность установки на сайт бегущей строки (информера) с отображением изменения посещаемости в реальном времени.

Система Power Phlogger же позволяет учитывать посещаемость портала в целом, а не только страниц виртуального конференц-зала.

Посещаемость в дни конференции (25-27 октября 2005 г.) по данным Rambler была следующей: уникальных адресов (хостов) – 220, посетителей – более 500.

Суммарное число посетителей портала <http://labourmarket.ru> за неделю проведения Интернет-конференции (24-30 октября 2005г.) составило, по данным Power Phlogger, 962 человека.

Если сравнивать число посетителей 1-й и 2-й Интернет-конференций, то оно осталось примерно на том же уровне: в настоящей конференции число посетителей было 376 и 276 за первый и второй день соответственно, в прошлом году эти цифры составляли 391 и 244.

Среди регионов, представители которых принимали наиболее активное участие в Интернет-конференции, следует отметить Республику Карелия, г. Москву, Томскую и Новосибирскую области, Красноярский край.

Всего за два дня в конференции приняли участие 46 регионов России, а также зарубежные страны. Более полная информация о составе участников из регионов представлена на рисунке 1.

Таким образом, можно сделать заключение, что технические и программные решения, выбранные для проведения Интернет-конференции и формирования Web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» подтвердили возможность устойчивой работы по технологии «клиент-сервер» с одновременным участием 150-200 пользователей. Эти решения позволяют проводить развитие информационных ресурсов и наполнение страниц портала.

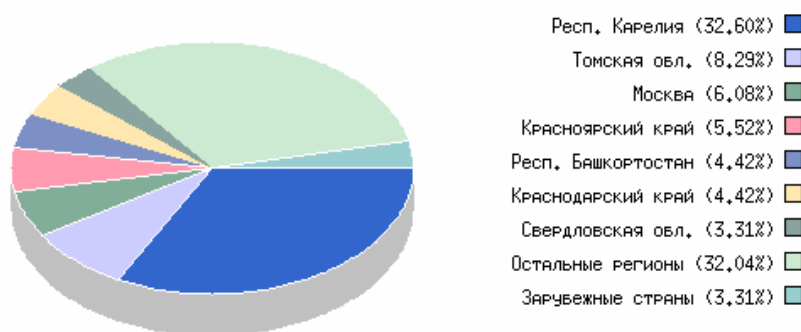


Рис. 1. Распределение участников (посетителей) по регионам России

5. Освещение Интернет-конференции на радио, телевидении и в прессе

21 октября 2005 года состоялась пресс-конференция представителей Оргкомитета Интернет-конференции с журналистами. На ней выступили:

- В. Н. Васильев, ректор Петрозаводского госуниверситета, профессор;
- М. В. Анненков, начальник Управления ФГСЗН по Республике Карелия.

Присутствовали представители Федерального информационного агентства REGNUM (www.regnum.ru), телекомпании «Ника+», газет «Петрозаводск», «Лицей», «Комсомольская правда», «Карелия», «Независимая газета».

На открытие Интернет-конференции рассылались приглашения для прессы с приложением пресс-релиза и программы конференции.

Ход конференции осветили две студии телевидения. Отснятые сюжеты были включены в вечерние и утренние выпуски новостей.

26 октября 2005 года сюжеты с открытия Интернет-конференции были показаны:

- в программе ГТРК «Карелия» второго общероссийского канала «Вести-Карелия в 20.35;
- в новостях компании «Ника плюс» в 19.30;

27 октября 2005 года эти сюжеты повторялись в утренних выпусках новостей.

Опубликованы заметки в газетах:

- "Карелия", 1 ноября 2005 года, №122;
- "Петрозаводский государственный университет", № 28, 21 октября 2005 года и №31, 11 ноября 2005 года.

Информация об Интернет-конференции была опубликована на официальном сервере органов государственной власти Республики Карелия и в общественно-политическом Интернет-журнале «Столица» (www.onego.ru).

Подготовлены и направлены материалы в российскую газеты «Поиск» и «Учительскую газету».

По итогам работы конференции были приняты РЕКОМЕНДАЦИИ конференции (приведены в данном сборнике).

6. Отзывы о конференции

«Поддерживаемый университетскими специалистами Web-портал «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», действительно, загружен массой полезных сведений, данных, прогнозов, на основе которых формируются реалистичные оценки тех региональных особенностей, которые характеризуют динамику развития ситуаций на рынке труда и занятости населения, меняющиеся потребности экономики в квалифицированных кадрах различного профиля, отклик на них сферы образовательных услуг, влияние на спрос и предложение демографических факторов... Вся эта информация впрямь вызывает огромный интерес специалистов» (А. Фарутин, газета «Карелия», № 122 от 1 ноября 2005 года, статья «Каждому по труду или больше»).

«Работать в режиме он-лайн на данном портале очень удобно. Материалы расположены так, что в любой момент можно просмотреть и поучаствовать в любой дискуссии и в любом разделе. Надеемся на дальнейшее сотрудничество» (М. И. Селина, Управление ФГСЗН по Карачаево-Черкесской республике).

«Считаем, что подобную форму работы необходимо поддерживать не реже одного раза в год. Произошел обмен электронными адресами, конференция способствовала расширению и развитию контактов между специалистами различных регионов» (Н. А. Грибанова, Министерство образования и по делам молодежи Республики Карелия).

Участники конференции подчеркивают, что поднятая на данной конференции проблема очень актуальна. Каждый регион по-своему подходит к решению вопросов, связанных со спросом и предложением на рынке труда и рынке образовательных услуг. Однако второй раз, благодаря данной Интернет-конференции, эти вопросы были представлены комплексно и в большом географическом диапазоне. Участники конференции считают, что подобную работу в виде конференции необходимо проводить не реже одного раза в год. Это экономично и очень продуктивно.

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень Интернет-конференции и выражают благодарность Петрозаводскому государственному университету, Управлению ФГСЗН по Республике Карелия за большую работу по ее подготовке и проведению.

Список литературы

1. Веллинг Л., Томсон Л. Разработка Web-приложений с помощью PHP и MySQL // М.: Вильямс, 2003.
2. Michael Kofler. The Definitive Guide to MySQL, 2nd Edition // Apress, 2004.
3. PhpBB Userguide // <http://www.phpbb.com/support/guide/>.

МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НА РЫНКЕ ТРУДА И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ РЕГУЛИРОВАНИЯ¹

Н. М. Арсентьева, В. П. Бусыгин, И. И. Харченко

Институт экономики и организации промышленного производства
Сибирского отделения Российской академии наук (ИЭОПП СО РАН),
г. Новосибирск

kharchen@ieie.nsc.ru; Vbusygin@hse.ru; ars@ieie.nsc.ru

Сложившаяся в реформируемом российском обществе и экономике ситуация свидетельствует о существенном рассогласовании между потребностями экономики в рабочей силе и структурой ее подготовки сферой профессионального образования. Исследования процессов в системе образования свидетельствуют о том, что это рассогласование продолжает усиливаться.

Процессы профессионального самоопределения молодежи, ее трудовой мотивации и профессиональной ориентации, профессиональной устойчивости (неустойчивости) так или иначе поднимаются в последнее время как в научной литературе, так и в области управленческих решений, нормативно-законодательных документах [1, 2, 3]. Детально анализируются в научной литературе процессы трансформации сферы занятости населения, изменения профессионально-квалификационной структуры занятости, проблемы использования трудового потенциала. В публикациях рассматриваются изменения профессионально-квалификационной структуры занятости населения как под влиянием рыночных реформ и требований рынка труда, так и в результате внедрения новых промышленных технологий, появление новых и исчезновение «старых» профессиональных групп [4, 5, 6].

На этом фоне реже встречается в научной литературе анализ проблемы соответствия имеющегося трудового потенциала потребностям отечественной экономики на современном этапе и на ближайшую перспективу, несмотря на алармистские прогнозы демографов. Авторы, исследующие эти проблемы, приходят к выводу, что «страна в резуль-

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Государственного университета Высшая школа экономики - индивидуальный исследовательский грант ГУ-ВШЭ 2005 г. «Модели поведения молодежи в сфере образования и на рынке труда в ситуации рассогласования предложения и спроса на труд в российской экономике» (рук. В. П. Бусыгин).

тате проведения реформ потеряла целое поколение и вместо кадровой преемственности получила возрастной «провал» в кадрово-профессиональной системе почти во всех ведущих сферах деятельности» [7].

Более остро проблема рассогласования между потребностями экономики в рабочей силе, структурой и качеством ее подготовки в системе профессионального образования рассматривается в материалах региональных и межрегиональных научно-практических конференций, причем инициируют постановку проблемы именно практики, которые уже сейчас сталкиваются со значительным дефицитом кадров определенных профессиональных групп и отсутствием их подготовки в системе профессионального образования [8, 9].

Анализ статистических данных показал, что, несмотря на заметное оживление рынка труда, выражающееся в увеличении спроса на квалифицированную рабочую силу определенных профессий, рынок образовательных услуг практически не готов сегодня удовлетворить запросы экономики. Так, принципиально не меняются за последние 5-6 лет тенденции подготовки кадров в разрезе специальностей в системе высшего профессионального образования. По-прежнему наблюдаются рост подготовки специалистов по экономическим и гуманитарно-социальным специальностям, постоянная численность подготавливаемых по специальностям строительства, сельского хозяйства, снижение численности подготовки специалистов по инженерно-техническим специальностям (машиностроение и металлообработка, приборостроение, электронная техника и радиотехника).

В системе среднего профессионального образования также не заметно качественных сдвигов в подготовке специалистов в разрезе специальностей: по-прежнему наблюдается рост выпуска по специальности «Экономика и управление». В то же время наблюдается снижение выпуска специалистов по специальностям «Образование», «Металлургия», «Приборостроение», «Химическая технология».

В системе начального профессионального образования наблюдается снижение объемов выпуска квалифицированных рабочих практически по всем специальностям, за исключением ряда профессий, общих для всех отраслей экономики.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что рассогласование между потребностями экономики в рабочей силе и ее предложением со стороны сферы образования продолжает нарастать. Система образования продолжает наращивать не только выпуск, но и прием по специальностям, которые присутствуют на рынке труда в избытке. А прием

по специальностям, востребованным современной экономикой, неуклонно снижается.

Сохранение сложившихся в последние годы тенденций свидетельствует о том, что для многих субъектов Федерации (их управленческих органов), включая Новосибирскую область, характерна пассивная политика на рынке труда. В подтверждение этого тезиса можно привести тот факт, что по крайней мере пять лет в экономике региона наблюдается структурный дефицит по ряду профессий промышленного труда, а также профессий ряда отраслей социальной сферы, причем дефицит кадров продолжает нарастать. Ситуация осложняется тем, что регион вступает в режим депопуляции. Предпринимаемые попытки повлиять на сложившуюся ситуацию в регионе с целью ее изменения не приносят ощутимых результатов. Очевидно, что устаревшие подходы в сфере кадрового обеспечения, лежащие в области административного регулирования, нуждаются в существенной корректировке и обновлении. Причем эти устаревшие подходы демонстрируют как работодатели, требующие от системы профессионального образования наращивать выпуск специалистов по дефицитным профессиям, так и региональные власти, требующие закрыть прием студентов на не востребованные современной экономикой профессии.

Как сама проблема, так и значение ее решения для развития страны вполне осознаны не только в научных кругах. Так, в интервью журналу «Человек и труд» (2003, № 4) И. Шмидт, руководитель Департамента ФГСЗН по Новосибирской области, отмечает, что «разбалансированность российского рынка труда становится все более серьезным тормозом, мешающим развитию отечественной экономики. А без полноценного равновесия между спросом на качественных работников и предложением достойной рабочей силы никакие амбициозные планы стратегов не выполнимы». И далее: «...как это ни парадоксально, но в определенной степени дестабилизатором ситуации является рынок образовательных услуг». Он же отмечает недостаточный уровень проработанности проблемы: «Министр труда поставил перед службой занятости задачу скоординировать количественно и качественно с потребностями рынка труда выпуск прежде всего из профессиональных учебных заведений. Для эксперимента выбран ряд территорий, в том числе и наша. Но с какой стороны подступиться к решению задачи, честно говоря, не знаем. Нет методологии, научных разработок...».

Цель данной статьи – обосновать необходимость разработки инструментов согласования запросов рынка труда и стимулов субъектов рынка образовательных услуг. Авторы исходят из убеждения (гипотезы), что эффективная кадровая и образовательная политика при прогнозах кадрового обеспечения развития региона должна учитывать существующие закономерности, представленные в устойчивых моделях поведения субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг. Такая политика должна содержать систему мер стимулирования того или иного вида поведения на основе стимулирования соответствующих изменений в этих сложившихся моделях. Поэтому выявление, характеристика и оценка указанных моделей поведения, существующих управленческих и социальных практик и умение их использовать при планировании и проведении кадровой и образовательной политики является необходимым предварительным условием успешности такой политики.

Данная гипотеза подкрепляется современными исследованиями, в том числе и данного коллектива, где выявляется многообразие устойчивых и воспроизводящихся моделей (паттернов) поведения, сложившееся на рынке труда и рынке образовательных услуг [10].

На основе вторичного анализа социологической информации² был разработан понятийный аппарат моделей поведения индивида и социальной однородной группы.

² Эмпирической базой послужили материалы обследований учащейся и работающей молодежи, проведенные в 2001-2003 гг. авторами в рамках проекта РГНФ № 01-03-67001а/т (рук. В. П. Бусыгин). ИЭОПП СО РАН проведены: 1. В 2001 г. социологическое обследование учащихся и студентов выпускных курсов профессиональных учебных заведений (вузов, ссузов, ПУ) Новосибирской области; опрошено 2470 чел.; 2. В 2002 г. при содействии Департамента ФГСЗН по Новосибирской области социологическое обследование молодых безработных в Новосибирске и районах области; опрошено 650 молодых (до 30 лет) безработных, получивших стационарное профессиональное образование. Помимо анкетного социологического опроса были собраны интервью со специалистами службы занятости по вопросам трудоустройства молодежи и ее положению на рынке труда; 3. В 2003 г. при содействии Управления труда и занятости населения администрации Новосибирской области социологическое обследование «Трудовая карьера молодежи»; опрошено 960 молодых (до 30 лет) работников, имеющих стационарное профессиональное образование (ПУ, ссуз, вуз), на 95 предприятиях и организациях в областном центре и районах Новосибирской области.

Модель поведения, как устойчивая реакция субъекта рынка труда, представляет собой тип поведения в сочетании с мотивами этого поведения.

Формирование реакции субъекта рынка труда и ее устойчивости происходит под влиянием разных факторов – внешних и внутренних. Внутренние – сформировавшиеся у подростка, молодого человека ценностные ориентации, жизненные установки, притязания, личностный потенциал, общие представления о престиже профессий, практический опыт действий на рынке труда, практический опыт применения своих способностей в сфере профессионального обучения и труда, отношение к этому опыту и др.

Среди внешних можно выделить, во-первых, общие, не имеющие непосредственного отношения к ситуации на рынке труда. Это могут быть как факторы ближайшего социального окружения (социокультурная среда общения, традиции, социальный статус семьи, материальное положение семьи, референтные группы и др.), так и факторы макроуровня (состояние экономики, политическая ситуация, социальная структура общества и др.).

Во-вторых, среди внешних факторов следует выделить конкретные, имеющие непосредственное отношение к ситуации на рынке труда или к ситуации в конкретном сегменте рынка труда (профессиональном, отраслевом и др.). Совокупность этих факторов можно назвать системой «сигналов» сегмента рынка труда, посылаемых во внешнюю среду. К наиболее значимым параметрам исследуемых сегментов рынка труда относятся, прежде всего, экономический и социальный потенциал рабочего места, его стабильность, перспективы профессионального роста, перспективная потребность в рабочей силе. Следовательно, существующей системе рабочих мест, ее качественным и количественным характеристикам принадлежит ведущая роль в формировании тех или иных моделей поведения. Значительная часть неопределенности в поведении субъектов рынка труда обусловлена именно неопределенностью развития реального сектора экономики (значит, и развития рабочих мест) в ближайшей и среднесрочной перспективе. Такая ситуация трансформирует складывающиеся модели поведения, усиливая такую характеристику рабочей силы как профессиональная и отраслевая мобильность.

Модели поведения (в зависимости от силы влияния статистически значимых факторов, степени сформированности нормоценностных установок) различаются по степени устойчивости (ригидности). Так, слабовыраженные, находящиеся еще на стадии формирования нормо-

ценностные установки в сфере труда определяют самую неустойчивую модель поведения. Это четко прослеживается при анализе профессиональных ориентаций, например, школьников. Более «жесткие» модели поведения демонстрируют студенты вузов и молодые работники. Это вполне объяснимо, так как после обучения становятся актуальными возможность трудоустройства в рамках выбранной профессии, выбор конкретного места работы, размер заработка, возможность профессионального роста и карьеры и т. д.

На формирование нормоценностных установок в сфере труда большое влияние оказывают, в свою очередь, структура потребностей индивида (социальной группы), возможности их удовлетворения в процессе работы в конкретном отраслевом или профессиональном сегменте. Модели поведения и структура потребностей задают своеобразный вектор для формирования базы управленческих решений на уровне региона (субъекта Федерации). Всего нами было выделено три типа моделей трудового поведения: а) **жесткая** (ригидная), б) **полужесткая**, в) **неустойчивая**. Разновидностью «жесткой» модели поведения является **резистентная** модель поведения. Каждую из этих моделей представляет определенная социальная группа.

Модели поведения на рынке труда:

Группы, наиболее ярко демонстрирующие эти модели поведения

Система целей и ориентаций в сфере труда

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1) гибкая (неустойчивая) | школьники |
| 2) полужесткая (в процессе формирования) | учащиеся и студенты |
| 3) жесткая (определившиеся) | молодые работники,
безработные |

Мотивация поиска работы и трудоустройства:

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1) в значительной мере рыночная | молодые работники, чья
должность по статусу выше,
чем в дипломе, работающие
по специальности или не по
специальности |
|---------------------------------|--|

2) смешанная	молодые работники, чья должность по статусу ниже, чем в дипломе, или совпадает с дипломом, работающие не по специальности
3) в значительной мере нерыночная	молодые работники, чья должность по статусу совпадает с дипломом, работающие по специальности в бюджетной сфере

Стратегии достижения целей

1) активная	студенты вузов
2) пассивная	молодые безработные

Способы реагирования на обстоятельства, возникающие в процессе поиска работы и в процессе первичной адаптации к работе:

1) активная гибкая	студенты вузов
2) активная полужесткая	студенты ссузов
3) активная жесткая	студенты вузов
4) пассивная гибкая	учащиеся ПУ
5) пассивная полужесткая	студенты ссузов
6) пассивная жесткая	учащиеся ПУ

Анализ научной литературы показал недостаточную разработанность понятия «инструменты социальной политики» применительно к кадровому обеспечению экономики. В связи с этим авторским коллективом была предпринята попытка собственной интерпретации этого понятия и разработана классификация инструментов социальной политики в широком понимании. Инструменты современной социальной политики по кадровому обеспечению (в переводе с латинского – орудие, средство для достижения какой-либо цели) представляют собой совокупность мер по привлечению, стабилизации и закреплению достаточной численности кадров в том или ином отраслевом или профессиональном сегменте [см., например, 11]. Отсюда первое условие – субъект социальной политики должен четко определить цели и свои приоритеты в сфере кадрового обеспечения. Конкретизация целей и выделение приоритетов существенно облегчают задачу кадрового обеспечения, позволяя концентрировать ресурсы на тех или иных «провальных» сегментах.

Инструменты в сфере социальной политики можно разделить по разным основаниям. ***Во-первых, по направленности воздействия:***

1) экономические (льготы, субсидии, пособия, налоги, беспроцентные кредиты, дотации к зарплате; штрафы);

2) законодательные (запретительные/разрешительные) – по предоставлению особого статуса разным категориям учащейся молодежи и молодым специалистам (например, квотирование рабочих мест); по предоставлению статуса новым формам кооперации и социального партнерства между субъектами рынка и системы образования (например, обязательства по предоставлению жилья); определяющие экономические нормативы (например, размер МРОТ, районные коэффициенты к заработной плате и др.);

3) организационные (по созданию социальных институтов и структур, содействующих реализации мер социальной политики), информационные, консультационные, профориентационные, новые формы кооперации и социального партнерства между субъектами рынка и системы образования (контракты, заказы, патронирование), по улучшению качества обучения, программ обучения, условий обучения и прохождения производственной практики, по содействию повышению квалификации кадров и др.; контролирующие минимальный размер и фонд оплаты труда на вновь регистрируемых предприятиях.

Во-вторых, по результативности воздействия:

1) компенсаторные (по поддержанию экономического или социального статуса субъекта);

2) стимулирующие (мотивирующие субъекта к эффективным действиям на рынке труда);

В-третьих, по силе воздействия:

1) прямые (действующие непосредственно на условия или обстоятельства);

2) косвенные (действующие через систему стимулов).

Для того, чтобы инструменты социальной политики были эффективными, они должны удовлетворять следующим требованиям:

1) базироваться на системе стимулов, а не запретов и принуждений, они должны быть выгодны всем субъектам рынка труда;

2) работать на «опережение», предупреждение неблагоприятной ситуации;

3) иметь рыночный характер, т. е. целевые установки должны быть подкреплены соответствующими материальными ресурсами;

4) опираться преимущественно не на законодательную «вертикаль» (внесение поправок в федеральные законы и т. д.), а на региональную «горизонталь» – социальный диалог со всеми субъектами рынка труда в регионе с целью концентрации усилий и ресурсов.

Для оценки эффективности применяемых инструментов социальной политики по обеспечению кадрового потенциала региона мы предлагаем следующий набор индикаторов состояния рынка труда и сферы образования:

1) снижение количества незанятых рабочих мест по проблемным профессиям, сокращение числа длительно вакантных рабочих мест;

2) изменение характера безработицы (замена застойного на фрикционный);

3) сокращение оборота кадров по отраслям экономики региона;

4) снижение доли школьников, не определившихся с выбором профессии, сокращение числа абитуриентов, случайно выбравших профессию, снижение отсева из профессиональных учебных заведений;

5) снижение среднего возраста работников в проблемных сегментах экономики;

6) опережающие темпы роста заработной платы по сравнению с прожиточным минимумом;

7) изменение структуры приема-выпуска в вузах и ссузах;

8) изменение структуры профильных классов в общеобразовательных школах – приближение ее к отраслевому разнообразию профессий.

Для решения задачи целенаправленного применения инструментов социальной политики в сфере кадрового обеспечения необходимо проследить весь процесс формирования кадрового потенциала экономики – от момента выбора профессии школьником до начала трудовой деятельности молодым работником.

Каждый из выделенных типов моделей поведения требует специфических подходов, специфической совокупности инструментов социальной политики, способных повлиять на формирование профессиональных ориентаций индивида (социальной группы) в зависимости от потребностей экономики (эластичности спроса). В ходе анализа социологической информации выявилась прямая зависимость эффективности используемых инструментов социальной политики в сфере труда от степени ригидности моделей поведения.

В основу классификации были положены управленческие рычаги прямого и косвенного влияния. Классификация тесно привязана к выделенным трем типам моделей.

Так, значительная доля школьников (неустойчивая модель поведения), не определившаяся с выбором профессии, представляет благодатную почву для грамотно построенной профориентационной работы, которая в современных условиях далека от учета реальных потребностей экономики в кадровом потенциале. Преадаптирующее освоение «мира труда» не обеспечивается сейчас ни одним существующим институтом вторичной социализации [12]. Профессиональное обучение в школе (особенно городской) фактически утратило свое профориентационное значение, превратившись по сути дела в дополнительные занятия для углубленного изучения предметов. Данные наших социологических исследований³ свидетельствуют о сокращении профессионального обучения в школе, происходившего в период 1990-х годов и продолжающегося до сих пор. Так, за период с 1990 по 1996 гг. доля не обучавшихся профессии увеличилась в Новосибирске в 11-х классах более чем в три раза (до 47%); причем сокращение произошло исключительно за счет рабочих профессий. В сельской местности доля не обучавшихся профессии выросла с 19 до 60%, в районных центрах – с 35 до 57%. Среди девятиклассников во всех типах поселений таким видом обучения был охвачен только каждый четвертый.

Данные обследования 2001 г. показали, что 68% школьников старших классов (9, 10, 11-х) не получали в школе никаких практических профессиональных навыков (не обучались никакой профессии), в том числе в Новосибирске – 61,5%, в малых городах области – 78,8%, в поселках и селах – 80,1%. В 91 обследованной школе из 223 (40,8%) не ведется никакого профессионального обучения, а предусмотренные на уроки труда часы заняты в старших классах дополнительными заня-

³ Эмпирической базой послужили материалы серии социолого-статистических обследований, проведенных отделом социальных проблем ИЭОПП СО РАН «Динамика профессионально-трудовых ориентаций учащейся молодежи» 1990, 1996, 2000 гг. В 2000 г. опрошено 2200 выпускников основной и полной средней школы в городской и сельской местности Новосибирской области. Выборка 1990, 1996 и 2000 гг. репрезентирует Новосибирскую область (в 1990, 1996 гг. работа проводилась под рук. И. И. Харченко, в 2000 г. – под рук. Л. Г. Борисовой как составная часть проекта «Учащаяся молодежь в экономическом пространстве: установки, поведение, отношение к богатству» при поддержке РГНФ). Также используются материалы социолого-статистического обследования, проведенного в 2001 г. Центром экономического и бизнес-образования (ЦЭБО) совместно с ИЭОПП СО РАН и Экономической школой г. Бердска о состоянии экономического образования в средних общеобразовательных школах Новосибирской области. Собрано 2160 анкет учащихся 9-11-х кл., 223 анкеты «Паспорт школы», 1474 анкеты родителей.

тиями по углубленному изучению предметов. Из тех профессий, которыми все-таки могут овладеть школьники, наиболее распространенными являются две – водитель автомобиля и программист. Навыкам первой профессии обучалось 5,3% старшеклассников (в том числе в Новосибирске – 4,2%, в малых городах – 11,6%, в поселках и селах – 6,3%); навыкам второй – 6,1% (соответственно в разных типах населенных пунктов 9,4, 0, 0,3%). В поселках и селах каждый десятый опрошенный школьник обучался на тракториста-машиниста (9,5%), в других типах поселений такой профессии не обучали. В Новосибирске 4,6% обучались профессии массажиста, 3,2% – бухгалтера, 3,4% – секретаря-референта. В других типах поселений обучение таким профессиям не было сколько-нибудь распространено (обучалось лишь несколько человек). По такой ранее являвшейся массовой для трудового обучения профессии как швея-мотористка обучались только 2,7% старшеклассников (в том числе соответственно 2,7, 3,5, 1,8% по типам поселений). Таким образом, в массовом порядке тиражируется тип («модель») школьного выпускника, не привычного к ручному труду, но с плотно «загруженной» знаниями (в значительной мере фактологическими) головой. Данные о выпускниках средней школы, прошедших обучение по профессии за 1990-2001 гг., приведены на рисунке 1.

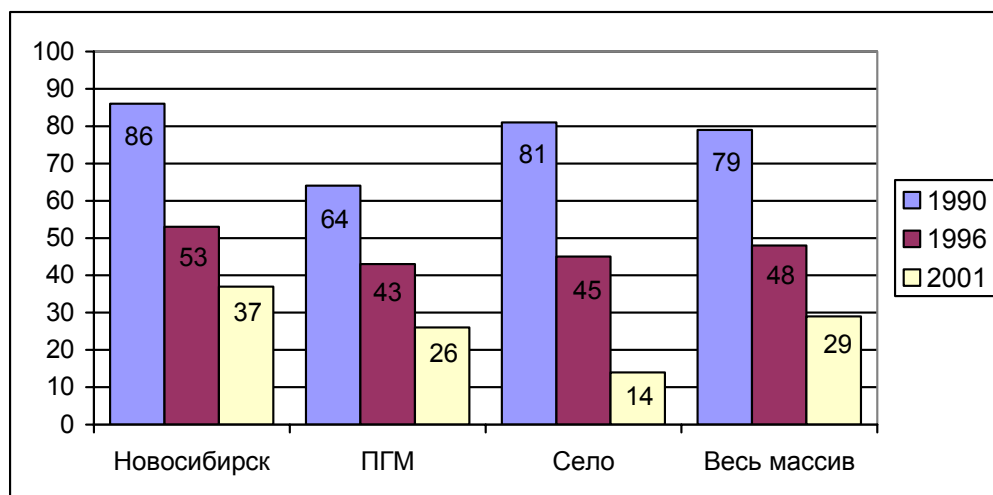


Рис. 1. Доля выпускников полной средней школы, прошедших обучение по профессии (по данным социологических обследований), %

Одним из факторов снижения доли не определившихся с выбором профессии школьников является реализация опережающих, адаптационных, развивающих профориентационных программ социального обучения учащихся. При построении подобных программ важно реализовать три основных момента:

1) обеспечение единства профессиональной и жизненной перспективы молодежи;

2) обеспечение профессиональной и социальной мобильности в течение жизни как естественного процесса;

3) формирование психологической готовности к реализации индивидуальных жизненных моделей.

Исходя из международных норм и стандартов, а также реалий современного периода, одним из инструментов социальной политики должно быть введение в образовательные учреждения профориентационных программ, направленных на раннее профессиональное и жизненное самоопределение молодежи с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда. Профориентационная работа с этим контингентом может дать наибольший эффект при минимуме затрат. Но пассивная политика региональных властей в этом сегменте приводит к тому, что школьники очень слабо информированы о социально-экономической ситуации и тенденциях на рынке труда. Так, по данным нашего обследования, ситуация с профильными классами и классами специализации в Новосибирской области «застыла» на уровне середины 90-х годов. В школах по-прежнему преобладают экономические и социально-гуманитарные специализации (данные по 280 школам НСО), хотя ситуация на рынке труда коренным образом изменилась уже к 1999 году.

По каким профессиям хотели бы получить подготовку старшеклассники⁴? За прошедший между тремя обследованиями период выявлена тенденция смещения профессиональных предпочтений в сторону профессий финансовой сферы, контролирующих структур и рыночной инфраструктуры (финансы, кредит, страхование, управление, силовые структуры, реклама, предпринимательство и др.) и снижение интереса к профессиям сферы материального производства и социально-бытового обслуживания (промышленность, строительство, транспорт, связь, сельское хозяйство, жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание, торговля, общественное питание). Наблюдает-

⁴ По ответам на открытый вопрос: «Если ты уже решил, какую профессию (специальность) хотел бы получить, то укажи ее».

ся противоречивая тенденция в ориентациях на профессии социальной сферы (образование, здравоохранение, культура, искусство, СМИ, наука), которые то теряют, то обретают привлекательность в глазах школьников.

В первой половине 1990-х гг. в профессиональных ориентациях школьников отмечалась резко повысившаяся доля не выбравших никакой профессии среди всех городских старшеклассников и сельских девятиклассников. В то же время в сознании сельских выпускников полной средней школы такая дезориентация не наблюдалась. При этом последние в отличие от городских школьников отдавали большее предпочтение профессиям социальной сферы, чем рыночной инфраструктуры. Во второй половине 1990-х гг., напротив, планы городских школьников в отношении будущей профессии стали более определенными, в то время как планы сельских выпускников – менее определенными. У всех городских выпускников сохранялась преимущественная ориентация на профессии, востребованные в рыночной сфере экономики. Напротив, сельские школьники отдавали предпочтение другим профессиям (табл. 1).

Избираемый должностной статус во всех группах опрошенных тяготел к руководителям и специалистам с высшим образованием. Даже сельские девятиклассники, в отличие от их сверстников в 1990 г., стали предпочитать профессии специалистов, а не рабочих. Что касается выпускников полных средних школ, то их ориентация в основном на профессии высокого социального статуса стала еще более явной.

Конечно, перевес в сторону престижных профессий умственного труда в структуре профессиональных намерений выпускников школ (особенно получивших полное среднее образование) был замечен социологами еще в советский период [15, с. 352]. Но такого, как сейчас, кардинального несоответствия желаемой профессии и реальной структуры рабочих мест в экономике раньше не наблюдалось. Кроме того, как уже отмечалось, значительная доля старшеклассников даже за несколько месяцев до выпуска из школы не определилась с выбором профессии. Неопределенность в отношении профессии сочеталась с вполне определенными планами поступления в вуз. В этой ситуации выбор профессии скорее всего будет сделан случайно, что вряд ли будет способствовать высокой мотивации в процессе обучения и желанию в дальнейшем работать по профессии.

Как видно, профессиональные ориентации выпускников школ отнюдь не соответствуют реальной структуре рабочих мест в экономике и спросу на рынке труда.

Таблица 1

Отраслевая принадлежность выбранной профессии у выпускников основной и полной средней школы Новосибирской области, %

Учащиеся 9-х классов												
	Новосибирск			ПГМ*			Село			Весь массив**		
	1990	1996	2000	1990	1996	2000	1990	1996	2000	1990	1996	2000
1. Не выбрали профессию	40,1	60,8	45,6	30	46,4	54,5	36	53,7	52,3	36,5	55,2	49,6
2. Отрасли материального производства	32	9,7	17,5	41,5	16,7	13,5	40,4	20,4	20,4	36,7	14,6	17,4
3. Отрасли социального обслуживания	20,2	13,5	11,8	21	14,3	12,2	19,4	18,4	13,6	20,2	15,1	12,4
4. Финансовая сфера, контролирующие структуры и рыночная инфраструктура	7,7	16	25	7,5	22,6	19,7	4,2	7,5	13,8	6,7	15	20,6
Учащиеся 11-х классов												
	Новосибирск			ПГМ*			Село			Весь массив**		
	1990	1996	2000	1990	1996	2000	1990	1996	2000	1990	1996	2000
1. Не выбрали профессию	21,4	47,9	32,8	24,2	32,2	31,7	29	27,3	41,9	24,4	37,9	35
2. Отрасли материального производства	18,2	7,4	8,1	28,4	11,1	11,2	32,6	14,9	16,7	25	10,5	11,2
3. Отрасли социального обслуживания	38,2	16	21,7	34,7	21,1	21,1	24,1	39,7	22	33	24,3	21,6
4. Финансовая сфера, контролирующие структуры и рыночная инфраструктура	22,2	28,7	37,4	12,6	35,6	36	14,3	18,2	19,5	17,5	27,3	32,2

* ПГМ – прочая городская местность, взвешенный массив.

** Взвешенный массив

Появление структурного дефицита в конце 90-х гг. стимулировало поиск ресурсов труда для промышленности области. Еще в 2000 г. нашим коллективом было проведено социологическое обследование сельских школьников с целью выяснения их перспектив работать по промышленным профессиям. Несмотря на обнадеживающие результаты (которые были доведены в виде отчета до ФГСЗН по Новосибирской области), этой благоприятной ситуацией не смогли воспользоваться управленческие структуры – на региональном уровне ничего не было сделано, чтобы привлечь сельскую молодежь для обучения и работы в городе. Приведем некоторые данные того обследования. В перечень рабочих профессий, предложенный сельским школьникам для выбора, мы включили профессии как для юношей, так и для девушек. Профессии на тот момент были востребованы и дефицитны на рынке труда. Распределение опрошенных школьников по отношению к предложенным профессиям следующее (табл. 2).

Таблица 2

Распределение сельских школьников по предпочтениям предложенных профессий (Новосибирская область, 2000 г., % к итогу)

Группы профессий	Хотели бы работать		Могли бы работать	
	юноши	девушки	юноши	девушки
Швея	0	25,4	0	60,2
Станочник (укрупненная группа)	11,2	1,0	15,8	4,7
Газорезчик	8,7	0,8	5,7	2,0
Слесарь-ремонтник	12,7	1,0	11,2	1,0
Штукатур-маляр	3,8	13,4	10,6	22,1
Каменщик	6,4	1,0	11,8	3,7
Машинист бульдозера	27,8	2,6	14,8	4,9
Рабочие-металлурги (укрупненная группа)	14,6	4,4	13,2	8,7
Столяр-плотник	16,8	1,7	16,9	6,6

Ответы «Не привлекает» и «Не хотел бы работать» в таблице не приведены.

Как видно, доля тех, кто не очень хотел, но мог работать по некоторым профессиям, в два-три раза больше тех, кто дал определенные ответы, это так называемый неустойчивый ресурс труда. Поэтому особую значимость приобретает учет тех условий, при реализации кото-

рых этот потенциальный ресурс мог бы превратиться в реальный. В число необходимых условий по ответам школьников наиболее часто попадают предоставление общежития, наличие стипендии и ее размер, бесплатное питание и бесплатная форменная одежда. Данные показали, что основная масса сельской молодежи предъявляла вполне реалистичные условия, которые в тот момент были посильны для многих промышленных предприятий, но этот шанс не был использован. Полученные результаты подтверждают наш тезис о том, что, во-первых, школьники относятся к представителям гибкой (неустойчивой) модели поведения на рынке труда, а во-вторых, использование адекватных инструментов социальной политики даже в неблагоприятной ситуации может привести к положительным результатам.

При работе с учащейся молодежью (полужесткая модель поведения) в профессиональных учебных заведениях (ПУ, ссузы, вузы) особые усилия следует сосредоточить на привлекательности процесса обучения по выбранной специальности. Обязательна также длительная производственная практика по приобретаемой профессии и последующее заключение контракта на выгодных для индивида условиях. Работа в этом направлении требует значительных материальных затрат и не гарантирует большого эффекта. На этом этапе возможны неудачи и социальные издержки (потери). Как показывают наши исследования, здесь также мало что изменяется в лучшую сторону, особенно это касается системы контрактов. Создается такое впечатление, что этого боятся и студенты, и работодатели. По-прежнему высока доля учащихся ПУ и студентов, выбравших промышленные профессии, по которым учиться неинтересно, и которые не будут работать по выбранной профессии. Наши исследования показывают прямую зависимость между обоснованностью выбора профессии и привлекательностью процесса обучения по ней. В числе тех, кто случайно выбрал профессию, в два раза выше доля тех, кому учиться по ней не нравится. Эти результаты еще раз подчеркивают необходимость расширения профориентационной работы на школьном этапе, раннего знакомства не только с популярными в сознании молодежи профессиями, но и теми, которые есть на рынке труда, по которым возможны обучение в учебном заведении и дальнейшая работа. Можно сказать, что значительная доля выпускников, не определившихся с выбором профессии и выбравших ее случайно, – это результат упущенных управленческими органами возможностей для более полного охвата школ профориентационной работой по широкому профессиональному спектру на школьном этапе.

Жесткую (ригидную) модель поведения демонстрируют и молодые работники, включаясь в производственную деятельность. Степень жесткости определяется сформировавшейся структурой потребностей, выраженной трудовой мотивацией. От возможности решения этих проблем зависит закрепление работника на производстве, его удовлетворенность трудом.

Сегодня решение материальных, жилищных потребностей работника практически полностью зависит от возможностей предприятия. Но даже самые благополучные предприятия в настоящее время нередко сводят решение этих проблем к высокой зарплате. Что же касается задачи профессионального роста работника, повышения его квалификации, то предприятия практически этим не занимаются. В настоящее время в экономике Новосибирской области на повышение квалификации расходуется в среднем менее 1% от фонда оплаты труда (для сравнения: в США – до 15%).

Между тем практика показала, что базовые профессиональные знания в развитых странах обесцениваются примерно через 5-8 лет, а за этот период уровень специальных знаний работника снижается на 20-30%. Это предполагает необходимость профессиональной самомобильности, как правило, нисходящей, выражающейся в различных видах высвобождения из производства, и необходимость идти по пути поиска нового вида деятельности. И в том и в другом случае человеку, работнику приходится постоянно повышать либо свою квалификацию в рамках одного и того же вида профессиональной деятельности, либо менять профессию (специальность), что означает осознанную или насильственную необходимость постоянного обновления и приобретения новых знаний и умений, т. е. непрерывного самообразования. Сегодня образовательная поддержка социального и профессионального развития личности должна носить опережающий характер, активизировать познавательную активность, умение вариативно использовать уже имеющийся потенциал. В существующей управленческой практике регионального уровня мы не наблюдаем сегодня развитой системы повышения квалификации работника, его профессионального роста. Ее попросту нет, хотя, как показывают наши обследования, это особенно важно для закрепления молодых работников, заинтересованных в своем профессиональном росте. Так, по данным наших исследований, более 60% молодых работников в первую очередь заинтересованы в повышении своего образования и профессиональном росте на своем рабочем месте.

Очевидно, что для закрепления молодых работников, создания устойчивого кадрового потенциала в проблемных профессиональных сегментах и отраслях экономики социальная политика в регионе должна, прежде всего, опираться на объединенные усилия и материальные ресурсы всех субъектов рынка труда. Особенно это важно при решении жилищных проблем работников и вопросов их профессионального роста.

Наконец, для обеспечения кадрового потенциала экономики проводится работа по переориентации и переобучению безработных, поведение которых на рынке труда представляет резистентную модель поведения (разновидность ригидной). Здесь мы наблюдаем самые значительные затраты со стороны общества и самый слабый эффект. Как показывает наш анализ, большинство профессий, приобретаемых безработными в процессе переобучения, оседают «мертвым грузом» в его профессиональном багаже, находят работу по ним считанные единицы. Следует сказать, что усилия органов управления по кадровому обеспечению в последние годы в основном сводились к переобучению безработных.

В целом можно сделать вывод о том, что пассивная социальная политика региональной власти в области кадрового обеспечения экономики, основанная на устаревших принципах и подходах, не приводит к желаемому результату.

Это не отрицают и сами региональные руководители, в частности, об этом говорилось на международной научно-практической конференции «Местное самоуправление и стратегия устойчивого развития крупного города» (Новосибирск, 27-29 января 2004 г.) в докладе Главы администрации Новосибирской области: «...и на федеральном, и на региональном, и на местных уровнях разрабатывается много всевозможных программ, большинство из них, честно говоря, не вызывает удовлетворения, прежде всего потому, что они часто представляют собой хаотичный набор мероприятий, не системны, а следовательно, мало влияют на результаты управленческих решений и всей нашей работы. Программ много, а проблем остается еще больше» [16].

Отсутствие позитивных сдвигов на рынке труда служит самым верным индикатором этого утверждения.

И в заключение несколько конкретных предложений по исправлению сложившихся диспропорций в сфере взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда:

1) Государственный заказ на подготовку специалистов системой профессионального образования в тех или иных проявлениях уже ов-

ладел умами практиков и управленцев. В то же время его эффективность пока трудно оценить, поскольку отсутствует информация о закреплении молодых специалистов, устроившихся на работу по контрактам. Поэтому, по нашему мнению, необходим мониторинг трудоустройства и последующего закрепления молодых специалистов, трудоустроенных по данной программе.

Эффективность муниципального заказа также зависит от многих условий. Например, в Новосибирской области столкнулись с тем, что рабочие, подготовленные в системе НПО по профессиям промышленности, заказ на которые поступил по заявкам предприятий, после обучения не были востребованы этими предприятиями, так как у них не оказалось подходящих вакансий для таких молодых специалистов.

К тому же вакантные рабочие места по рабочим профессиям оказываются не привлекательными из-за низкого уровня заработной платы. В связи с этим мэрия г.Новосибирска издала постановление о том, что в муниципальном заказе не имеют право участвовать предприятия, где заработная плата ниже прожиточного минимума. Таким образом, структуры управления реализуют социальные меры в рамках своей компетенции, направленные (хотя бы частично) на решение существующей проблемы.

2) Деятельность федеральных служб занятости по трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений вносит значительный вклад в решение обсуждаемой проблемы. Однако чрезмерная опека СЗ над молодежью (которая проявляется в безоговорочной, «мгновенной» постановке на учет по безработице, направлении на переобучение, всевозможные психологические тренинги и т.д.) нередко понижают собственную социальную активность молодого человека по поиску работы, формируя у него некое социальное иждивенчество. Так, по данным наших исследований наиболее результативным способом трудоустройства являются как раз собственные усилия молодых людей (поиск по Интернету, рассылка резюме, участие в ярмарках вакансий, наконец, просто обход организаций и предприятий).

3) Вряд ли целесообразно в настоящее время говорить о госзаказе на подготовку специалистов как о самой приоритетной, первоочередной, главной (по сути единственной) мере в решении данной проблемы. По нашему мнению перспективность такого подхода отчасти сомнительна, так как он не способствует формированию устойчивой трудовой мотивации у молодежи в отсутствии кардинальных изменений макроэкономических условий на рынке труда. Необходимо, на наш взгляд, изучать, поддерживать и поощрять любые инициативы

снизу (самых студентов, учебных заведений и др.), практики взаимодействия учебных заведений и работодателей, успешно работающие управленческие практики (в ряде субъектах федерации это, возможно, как раз и будет муниципальный заказ), эффективно решающие поставленную проблему.

4) Необходимо совершенствовать и улучшать структуру рабочих мест прежде всего с точки зрения повышения их социально-экономического потенциала. Ведь именно рынок труда в части структуры и качества спроса на труд детерминирует профессиональный выбор молодежи. Поэтому при изучении проблемы и в практической работе по ее урегулированию, на наш взгляд, необходимо обращать внимание не только на один полюс – систему профессионального образования, но и на другой полюс – на развитие системы рабочих мест, пригодных для трудоустройства образованной молодежи.

Список литературы

1. Фазульянова С. Н. Профессиональная направленность выпускников и роль вузов в их трудоустройстве: подходы к оценке / С. Н. Фазульянова // Социология и общество: Труды Первого Всероссийского социологического конгресса «Общество и социология: новые реалии и новые идеи» / Под ред. В. В. Васильковой, В. В. Козловского, Н. Г. Скворцова. СПб.: Социологическое общество им. М. М. Ковалевского, 2002. С. 448-457.
2. Зборовский Г. Е. Профессиональное образование и рынок труда / Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А. // Социологические исследования. 2003. №4. С. 99-106.
3. Шереги Ф. Э. Научно-педагогический потенциал и экспорт образовательных услуг российских вузов / Ф. Э. Шереги, Н. М. Дмитриев, А. Л. Арефьев; Центр социального прогнозирования. М., 2002.
4. Забродин Ю. Кадровый потенциал российской экономики и проблемы развития человеческих ресурсов / Ю. Забродин // Общество и экономика. 1997. № 7-8.
5. Соболева И. О недоиспользовании трудового потенциала общества в период перехода к рыночной экономике / И. Соболева В // Общество и экономика. 2001. № 10.
6. Роговина О. Изменение профессионально-квалификационной структуры занятости при переходе к рынку / О. Роговина // Общество и экономика. 2001. № 10.
7. Нецадин А. Экономический рост и кадровый потенциал России / А. Нецадин // Вопросы экономики. 2000. №7. С. 102-110.

8. Экономика. Рынок труда. Человек: Тезисы межрегиональной научно-практической конференции». Барнаул, 2000.

9. Роль и место профессионального образования в социально-экономическом развитии сибирского региона: Материалы региональной научно-практической конференции. Новосибирск, 2003.

10. Бусыгин В. П. Гл. 17. Модернизация системы образования: концепция и процессы. С. 325-354; Гл. 18. Социальные практики, субъекты и интересы в сфере образования. С. 355-384 / В. П. Бусыгин, И. И. Харченко // Россия, которую мы обретаем: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Отв. ред. Т. И. Заславская, З. И. Калугина. Новосибирск: Наука, 2003.

11. Обзор занятости в России. Вып.1 (1991- 2000 гг.) / Фонд «Бюро экономического анализа». М.: Теис, 2002.

12. Беседина И. Формирование социальной компетентности / И. Беседина; Изд. Поволжского межрегионального учебного центра. <http://www.ptmc.ru/>

13. Омельченко Е. Л. Доступность высшего образования для социально уязвимых групп / Е. Л. Омельченко, Н. В. Гончарова, Е. Л. Лукьянова. Проблемы доступности высшего образования. Препринт WP3/2003/01/ М.: СИГНАЛЬ, 2003. С. 11-38.

14. Дидковская Я. В. Профессиональная карьера выпускников вузов: противоречия и перспективы / Я. В. Дидковская // Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы: Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе. Т. 2. М.: Альфа – М, 2003. С. 598-599.

15. Астафьев Я. У. Социология образования в СССР и России / Я. У. Астафьев, В. Н. Шубкин // Социология в России / Под ред. В. А. Ядова. М.: «На Воробьевых» совместно с Институтом социологии РАН, 1996. С. 345-368.

16. Толоконский В. А. Стратегические задачи Новосибирской области и Новосибирска» / В. А. Толоконский // Местное самоуправление и стратегия устойчивого развития крупного города: Материалы международной научно-практической конференции. 27-29 января 2004 года, Новосибирск / Мэрия города Новосибирска, Новосибирский институт информатики и регионального управления; Под ред. чл.-корр. МАИ В. М. Чистякова. Новосибирск: НИИРУ, 2004. С. 33-37.

**ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА
ДИНАМИКИ ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА
В СПЕЦИАЛИСТАХ С НАЧАЛЬНЫМ СРЕДНИМ
И ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ**

Н. О. Вербицкая

Ученый секретарь Уральского отделения Российской академии
образования, д. пед. н., г. Екатеринбург, verb@urorao.ru

М. Э. Матафонов

Заместитель руководителя Департамента труда и социальных вопросов
Министерства экономики и труда Свердловской области, к. э. н.,
г. Екатеринбург, mme@labour.midural.ru

В. А. Федоров

Проректор по науке и внешним связям Российского государственного
профессионально-педагогического университета, д. пед. н.,
г. Екатеринбург, V.Fedorov@rsvpu.ru

Исследование проблематики прогнозирования потребности рынка труда в квалифицированных специалистах, проводимое коллективом авторов данной статьи в течение 5 последних лет, выявило два основных подхода к организации мониторинга рынков труда: математический и экспертно-аналитический.

Математическая модель прогнозирования основывается на расчетах потребности региональных экономик на основе динамики структуры занятости по отраслям, динамики промышленного производства и динамики выпуска учреждений профессионального образования. Данный подход успешно реализуется Центром бюджетного мониторинга г. Петрозаводска под руководством профессора В. А. Гуртова.

Экспертно-аналитический подход основывается на разработанной авторами настоящей работы модели многомерного прогнозирования потребностей рынков труда в квалифицированных специалистах, в том числе с высшим профессиональным образованием, в рамках работ по Федеральной программе развития образования по направлению «Модернизация структуры и содержания профессионального образования в соответствии с потребностями современного рынка труда» в рамках мероприятия «Совершенствование системы и осуществление прогнозирования рынка труда в региональном, федеральном и отраслевом разрезах». Данная модель прогнозирования базируется на основе экспертно-аналитического сопоставления тенденций демографического развития, тенденций технологического развития отраслей экономики

(в разрезе требований к рабочим местам); тенденций развития рынка образовательных услуг; динамики занятости и безработицы.

Очередной этап развития научных исследований в данном направлении требует выявления прикладных аспектов применения экспертно-аналитической модели в практике организации системы мониторинга. Такие аспекты коллектив авторов видит в разработке макета системы мониторинга региональных рынков труда специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием.

Теоретическое обоснование и проектное описание макета системы мониторинга региональных рынков труда специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием предполагает:

- обоснование концепции системы мониторинга региональных рынков труда специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием на основе экспертно-аналитической модели прогнозирования потребности рынка труда в квалифицированных специалистах и реализации этой потребности в согласованной экономико-образовательной системе пополнения кадрового потенциала региона (на примере Свердловской области);

- согласование концепции системы мониторинга региональных рынков труда специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием с методологией формирования государственного задания на подготовку специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием;

- описание общей структуры макета с выделением функционального назначения основных информационных блоков и организационно-управленческих систем, этапов разработки и внедрения. Описание структуры программного обеспечения функционирования макета.

Разработка общей структуры макета в соответствии основным требованиям, предъявляемым к программным пакетам данного уровня, предполагает:

- разработку программного обеспечения макета системы мониторинга региональных рынков труда специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием;

- отработку программы сбора и обработки информации, отладку каналов передачи данных в условиях разнведомственной системы взаимодействия на основе мониторинга региональных рынков труда;

- разработку варианта пакета нормативного обеспечения внедрения модели системы мониторинга региональных рынков труда специа-

листов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием в региональную экономическую систему.

Выполнение названных направлений научных исследований в качестве научного продукта предоставит готовый к тестированию макет системы мониторинга региональных рынков труда специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием. Прикладное использование данного макета наряду с математической моделью позволит в перспективе увеличить точность и качество прогнозов региональных рынков труда.

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДИК АНАЛИЗА (SWOT-АНАЛИЗ) К РЫНКУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

М. В. Власенко

Аспирантка Кубанского государственного университета,

г. Краснодар

vlasrita@mail.ru

Процесс модернизации, который претерпевает российское высшее образование сегодня, предопределил необходимость выработки качественно нового подхода к оценке состояния и перспектив развития высшего профессионального образования как одной из ключевых составляющих образовательного процесса. Нестандартные методики оценки образовательной сферы позволят рассмотреть ее во взаимосвязи с иными сферами жизни общества и определить тенденции и перспективы ее развития.

К подобным методикам можно отнести SWOT-анализ, заключающийся в определении сильных и слабых сторон какого-либо явления или процесса, выявлении возможностей и угроз при взаимодействии с внешней средой. Основу метода составляет поиск оптимальных путей устранения слабых сторон, нейтрализации угроз и наиболее эффективного использования имеющихся преимуществ.

С этой точки зрения интересным представляется изучение регионального рынка образовательных услуг Краснодарского края, поскольку его можно охарактеризовать как динамично развивающуюся систему в силу специфики геополитического положения, структуры экономики, а также социально-культурных особенностей региона. Учет этих факторов позволил выделить сильные стороны регионального рынка

образовательных услуг. Во-первых, это высокий инновационный потенциал крупнейших региональных вузов. Примером может служить ежегодное участие высших учебных заведений края на международной выставке в Ганновере, где «продукция» региональных вузов пользуется большим спросом. Кроме того, образовательная система региона характеризуется наличием квалифицированного профессорско-преподавательского состава. Во-вторых, в качестве сильной стороны можно также рассматривать высокую обеспеченность доступа к сети Интернет (исследование компании Spy LOG выявило, что Краснодарский край занимает 3 место по этому показателю в России после Москвы и Санкт-Петербурга). Это увеличивает возможности более углубленного изучения интересующих вопросов и использования передовых образовательных технологий.

В качестве слабых сторон, в первую очередь, необходимо выделить избыточное число вузов (в крае насчитывается 140 государственных, негосударственных вузов и их филиалов). Из этого неизбежно следует еще одна проблема – низкое качество образования в филиалах вузов, что обусловлено несколькими факторами, в том числе более низкой подготовленностью абитуриентов и нежеланием квалифицированных педагогов работать в «глубинке». Кроме того, низкие навыки студентов во многом обусловлены неразвитостью, а иногда и недостаточностью материально-технической базы, что, в конечном итоге, приводит к снижению конкурентоспособности выпускников на российском и зарубежном рынках труда. Еще одной проблемой является несовершенство информационной базы, т. е. степени информированности потребителей о предоставляемых образовательных услугах.

Несмотря на наличие слабых сторон, Краснодарский край обладает рядом существенных возможностей, способных усилить конкурентный потенциал региона в образовательной сфере, а именно:

- мощная научная база крупных региональных вузов;
- открытость иностранных партнеров;
- присутствие в регионе грантовых фондов;
- возможная интеграция профильных вузов;
- активная позиция администрации Краснодарского края по отношению к системе высшего профессионального образования;
- конструктивное взаимодействие вузов с потенциальными работодателями.

Однако существуют угрозы, способные снизить эффективность использования имеющихся возможностей. Одной из основных является

ся демографический спад 2007-2009 гг., который повлечет за собой резкое уменьшение количества студентов и, соответственно, набора по ряду специальностей. Социальная опасность указанной тенденции прослеживается в неизбежности сокращения части контингента преподавателей. Необходимо также учитывать, что некоторые выпускники школ либо завершат свое обучение на этапе получения основного общего образования, либо продолжат учиться в учреждениях начального и среднего профессионального образования, тем самым уменьшая потенциальную численность абитуриентов вузов. Все эти процессы могут привести к закрытию ряда высших учебных заведений, особенно если учесть планируемый перевод государственных вузов в региональную собственность.

Опасение вызывает также пассивность институтов гражданского общества в отношении реформирования системы высшего образования. Кроме того, усиливается дисбаланс в структуре спроса и предложения на рынке труда. Приверженность вузов к «модным» специальностям позволяет удовлетворять платежеспособный спрос населения, который идет вразрез с реальной потребностью в «рабочих» специальностях.

Приведенные обстоятельства предопределили выработку ряда мер, способных усилить конкурентные позиции края в качестве субъекта предоставления образовательных услуг. Во-первых, целесообразно налаживание взаимодействия и осуществление совместных инновационных проектов, в том числе путем заключения трехсторонних соглашений между странами Европы, Россией, азиатскими и латиноамериканскими странами. При этом каждая из сторон предоставляет некоторый ресурс (интеллектуальный, физический, экономический и т. д.), а грантовая поддержка будет способствовать «сведению» специалистов для участия в подобных проектах. Необходимо отметить, что присутствие грантовых фондов позволит приобретать современное высокотехнологичное оборудование, которое поможет студентам повысить их умения и навыки в практической сфере. А наиболее одаренные из них получат возможность стажировок за рубежом.

Вторым важным моментом является приоритет НИОКР в обновлении фондов вузов, что приведет к совершенствованию информационной базы и развитию форм дистанционного обучения. Открытость иностранных партнеров и обеспеченность доступа в Интернет позволят региону привлекать дополнительные инвестиции в информационные технологии.

В-третьих, активная позиция администрации края по отношению к системе высшего образования позволит устранить многие слабые сто-

роны. Для этого, в первую очередь, целесообразно создать и активно вовлекать в процессы принятия решений НИИ по региональной политике, в сферу деятельности которого может входить разработка региональной политики в сфере ВПО. В подобной организации возможно создание структурного подразделения, занимающегося маркетингом образовательных услуг и отслеживанием тенденций регионального рынка труда. Информация о деятельности этого подразделения, а также оперативные данные о состоянии рынка образовательных услуг региона могут быть размещены на сайте администрации края.

Не менее важно наладить конструктивное взаимодействие с потенциальными работодателями, которое, кроме традиционного предоставления мест практики и целевой подготовки специалистов, позволит разрабатывать стратегии подготовки кадров для предприятий и новые формы занятости (например, дистанционной).

Что касается угроз функционированию рынка образовательных услуг, устранить их в полной мере не представляется возможным, однако существуют способы ослабить их негативное воздействие. Так, для преодоления пассивности институтов гражданского общества целесообразно выработать реальные механизмы, позволяющие им влиять на политику в сфере ВПО. В этом процессе существенную роль играют средства массовой информации. Необходим цикл публикаций в электронных СМИ и их баннерная поддержка. Потенциальные акторы выработки образовательной политики на уровне региона должны быть достаточно информированы, для чего требуется просветительская работа вплоть до введения в вузах специальной дисциплины о системе образования. Тогда социально активная молодежь будет знать, каким образом она может повлиять на процессы проведения преобразований в образовательной сфере.

Проблема сокращения числа вузов региона неизбежна, поэтому необходима оптимизация сети высших учебных заведений. Важное значение при этом приобретает деятельность head-hunters («охотников за головами»), которые будут отслеживать перемещения студенческого и преподавательского контингента и, при необходимости, направлять эти потоки для того, чтобы талантливые учащиеся и педагоги были в первую очередь востребованы системой образования региона. Однако части из них будет необходимо пройти переобучение или трудоустроиться в смежной сфере деятельности, для чего потребуются финансовые вложения со стороны бизнеса и органов государственной власти.

Особое внимание следует также уделить структуре спроса и предложения на рынке труда региона. Рассогласование этих компонентов

на сегодняшний день принимает угрожающие масштабы. Многим вузам края неизбежно придется проводить перепрофилирование по направлениям, наиболее востребованным на рынке труда, иначе они просто не выдержат конкуренции в условиях, когда рынок перенасыщен специалистами гуманитарного профиля. Целесообразным представляется создание банка данных о вакансиях, объективных рейтингов специальностей и профессий и публикация данной информации как на сайте администрации, так и в региональных печатных СМИ.

Подводя итог, необходимо отметить, что только тесное конструктивное взаимодействие региональных органов государственной власти, институтов гражданского общества и бизнес-структур края позволит обеспечить качественную подготовку специалистов, удовлетворяющих требованиям современного общества и востребованных им.

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ

Н. А. Грибанова

Начальник отдела развития среднего, высшего и дополнительного профессионального образования Министерства образования и по делам молодежи Республики Карелия, к. пед. н.

dep_prof@minedu.karelia.ru

Система среднего профессионального образования в РК – это 8 техникумов, 3 колледжа, 3 училища, 6 филиалов. Контингент студентов в 2005 году составил 14595 чел., в том числе на бюджетной основе обучаются 8794 студента, на дневных отделениях – 9819 человек, в негосударственных учреждениях СПО учится 1580 человек. Выпуск из учреждений среднего профессионального образования (далее СПО) в 2005 году составил 4123 человека.

В учреждения СПО республики ежегодно поступают около 7% выпускников основной школы и 32% выпускников средней (полной) школы. Прием в 2005 году на очные отделения составил 4389 человек.

В последние годы усилия профессионального сообщества направлены на повышение качества подготовки специалистов и достижение баланса между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Важным фактором развития, как показала практика, является работа в режиме сетевого взаимодействия.

С 2002 года учреждения среднего профессионального образования перешли на новые образовательные стандарты. Формированию региональной составляющей содержания образования способствовали проект сетевого взаимодействия «Регионализация среднего профессионального образования – важный фактор его качества и эффективности», республиканская конференция с участием социальных партнеров – работодателей, а также республиканская выставка и круглый стол «Роль учреждений среднего профессионального образования в кадровом обеспечении социально-экономического развития республики». К формированию региональной составляющей содержания образования привлекались представители предприятий, большое внимание было уделено взаимодействию с Федеральной службой занятости населения по Республике Карелия, целевой контрактной подготовке кадров. В ходе совместной работы удалось актуализировать проблему трудоустройства выпускников, привлечь к оценке качества профессионального образования руководителей предприятий и фирм, разработать и внедрить новые курсы регионального содержания, открыть новые специальности, активизировать обмен опытом работы.

Трудоустройство выпускников учреждений СПО сегодня в среднем составляет 87,8%. В некоторых учебных заведениях – колледж железнодорожного транспорта, речное училище, трудоустройство – 100%, машиностроительном колледже – 90,5%, Сортавальском торгово-экономическом – 90,2%, медицинском колледже – 75%. По данным Федеральной службы занятости населения по Республике Карелия на 01.09.2005 г., на учет встали 90 выпускников учреждений СПО, что значительно меньше других уровней образования (для сравнения: выпускников учреждений начального профессионального образования – более 200). Это означает, что выпускники техникумов и колледжей сегодня востребованы на рынке труда. Многие учебные заведения имеют договора с предприятиями на организацию учебной и производственной практики. Как правило, на выпускников, проходящих практику на этих предприятиях, поступают заявки на работу. В практике работы учреждений среднего профессионального образования используются разнообразные формы сотрудничества с работодателями, предприятиями, фирмами:

- сбор заявок о потребностях в выпускниках техникумов;
- встречи администраций учреждений СПО с работодателями при формировании предложений по приему (контрольные цифры приема, направления подготовки);

- участие руководителей предприятий в работе Государственных аттестационных комиссий на выпускных экзаменах, а также квалификационных комиссий при сдаче на разряд по рабочей профессии;
- присутствие представителей работодателей на заседаниях комиссий по трудоустройству выпускников;
- привлечение работодателей к проведению разъяснительной работы в группах выпускных курсов.

Все активнее практикуется целевое обучение по заказу работодателей. Целевой прием в Петрозаводский колледж железнодорожного транспорта ежегодно составляет 60%.

Сортавальский торгово-экономический техникум, к примеру, практикует проведение совместных практических конференций, в которых участвуют работодатели, педагоги и студенты техникума. На них обсуждаются вопросы дальнейшего взаимодействия техникума и предприятий сферы обслуживания, предложения по изменению рабочих учебных планов в соответствии с требованиями современного рынка труда, вопросы практического обучения студентов, перспективы развития сферы обслуживания. По заявкам предприятий техникум проводит выездные квалификационные экзамены, маркетинговые исследования, разрабатывает рецептуры блюд.

Большую роль в изучении общественного мнения в отношении текущего состояния системы имеет деятельность учебных заведений республики по повышению квалификации кадров отраслей экономики и социальной сферы. Лицензии на такую деятельность имеют Петрозаводский базовый медицинский колледж, Петрозаводский автотранспортный техникум, колледж железнодорожного транспорта, машиностроительный колледж, Петрозаводский педагогический колледж и др.

В 2004/2005 учебном году усилия профессионального сообщества были направлены на решение одной очень важной проблемы – информатизации СПО. Подведены итоги проекта сетевого взаимодействия **«Информатизация среднего профессионального образования: инновации и перспективы»**.

Принцип проекта «ИКТ для всех» очень точно обозначил цели, основные задачи и направления нашей деятельности, привлек к участию все субъекты образовательной деятельности. Были точно определены точки роста.

Информатизация – это прежде всего современная материальная база. За учебный год улучшилось техническое оснащение учебного процесса современными компьютерами (NB, мультимедийными проекторами, ксероксами), созданы условия для внедрения ИКТ. Приоб-

рето более 180 современных компьютеров на сумму более 4 млн. руб. Доля приобретенных компьютеров в Карельском училище культуры составляет 73,7%, в медицинском колледже – 66,6%, в речном училище – 33%. 90% составляют IBM совместимые (С.13), 57% – pentium 3-4 поколения, 36% pentium более ранних версий.

Главная заслуга в обновлении материальной базы принадлежит руководителям учебных заведений. К сожалению, в государстве произошла некоторая дискриминация среднего профессионального образования, ни одна программа по информатизации не включала в себя СПО.

И когда сегодня в условиях ограниченных ресурсов учреждения тратят средства на информатизацию, причем в основном внебюджетные средства, затраты на техническое обслуживание составляют от 15 тыс. руб. до 395 тыс. руб. в колледже железнодорожного транспорта, 308 – в машиностроительном, 150 – в техникуме городского хозяйства – это означает, что руководители образовательных учреждений понимают важность данной проблемы.

Важный показатель состояния учебной базы – доступность компьютеров для студентов. Динамика очевидна. Обеспеченность компьютерами студентов различна: от 4,3 студента на 1 компьютер в колледже железнодорожного транспорта до 25 в филиале юридического колледжа. Это в сравнении с 2003 годом большой прогресс: наибольшая динамика в училище культуры – с 37,6 до 11,6 (26 чел.), медицинском колледже – с 32,4 до 22,5 (на 9 чел.), автотранспортном техникуме – с 25 до 15,76 (на 9 чел.), лесотехникуме – с 20 до 14,4, на 5,6 чел., Сортавальском торгово-экономическом – с 15,52 до 13,3 (на 2,2 чел.).

Таким образом, средняя обеспеченность компьютерами на одного студента возросла с 27 чел. до 15,3.

Как показали открытые занятия в рамках методических дней, семинаров, аттестации ОУ, наши студенты хорошо владеют компьютерами. Их навыки и творчество (совместно с преподавателями) было представлено на межссузовской конференции “Мир молодежи”, на конференциях в педколледже № 1 и социально-педагогическом колледже, где были представлены исследовательские проекты, презентации, мультимедийные работы. Студенты помогают преподавателям в создании учебно-методических пособий, проявляют творчество, заинтересованность. Ярko и разнопланово было представлено творчество студентов медицинского колледжа, а на Республиканской выставке привлек внимание студенческий проект «Конкурс информационных ресурсов студентов "Медицина. колледж.ru"».

Определяющей точкой роста является повышение квалификации педагогических кадров. В течение учебного года мы активно решали эту задачу. В рамках проекта удалось расширить социальное партнерство с вузами, открыть и активно использовать республиканский образовательный ресурс для повышения квалификации. С учетом информационной подготовки педкадров, профессиональной направленности интересов педагогов использовались различные формы: курсы в Центре Интернет-образования, в госуниверситете, в педуниверситете по программе ИНТЕЛ по проектным технологиям и т. д.

В ссузах (Сортавальском торгово-экономическом, лесотехникуме, педколледже № 1, медицинском колледже, речном училище) в выходные дни, в вечернее время были организованы курсы силами преподавателей информатики. В некоторых учебных заведениях повысили квалификацию до 70% преподавателей, в целом по системе – более 40% педагогов.

В рамках проекта для педагога были созданы условия, обеспечивающие ему профессиональный рост через коммуникацию в профессиональном сообществе и представление результатов своей деятельности.

Активно заявили о себе методические объединения преподавателей технических дисциплин – руководитель Сополев Владимир Петрович, преподаватель речного училища; иностранных языков – Кузина Ирина Николаевна, преподаватель социально-педагогического колледжа; заместителей директоров по воспитательной работе – руководитель Егорова Галина Михайловна, зам. директора лесотехникума. Среди преподавателей выявились лидеры, которые серьезно освоили и применяют информационные технологии, делятся своими идеями, находками, активно сотрудничают в профессиональном сообществе: Лемешенок Александр Михайлович, Богданова Ирина Александровна, Цветкова Елена Юрьевна, Зайцев Виктор Александрович, Корельская Вера Витальевна, Марусенко Татьяна Николаевна, Фалина Татьяна Борисовна, Рынкевич Юрий Зигмундович и многие др. Очень важное событие в рамках Республиканской выставки – открытие страницы СПО на сайте Минобразования. Это начало большой и важной работы.

Для системы СПО пока большой проблемой остается Интернет. К сожалению, только колледж железнодорожного транспорта имеет отдельный мощный канал. Почему Интернет так важен? Это интеграция в глобальное сообщество, это использование различных ресурсов, которые находятся на образовательных порталах, нахождение своих и работа с ними. Можно сказать, что Интернет пока не пришел в СПО, пока он только на пороге, а для преподавателей научиться пользо-

ся Интернетом – это «горячая» точка. Компьютер – это не все, главное – это создание единой информационной среды, электронное взаимодействие, обеспечение пользования Интернет-ресурсами. Иначе очень серьезные инвестиции в компьютеры теряют смысл.

Опыт двухлетней работы в режиме сетевого взаимодействия, очевидные результаты совместной деятельности позволили поставить перед профессиональным сообществом новые задачи. В новом учебном году стартовал проект «Среднее профессиональное образование в республике Карелия: высокое качество, открытость, конкурентоспособность». Цель данного проекта – повышение качества среднего профессионального образования, его престижности путем формирования единой информационной среды, обновления содержания и технологий образования, расширения социального партнерства с предприятиями, фирмами и организациями, сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями. В качестве основных направлений деятельности определены:

1. Развитие информационно-коммуникационных технологий, создание образовательного портала СПО РК;

2. Проектно-исследовательская деятельность.

Первое направление предполагает создание лаборатории ИКТ с участием специалистов ОУ СПО на базе Петрозаводского колледжа железнодорожного транспорта, формирование баз данных различных видов на основе использования прикладных программных средств, создание портала СПО РК, развитие международного сотрудничества.

Важное значение в повышении качества подготовки специалистов имеет формирование исследовательских навыков у студентов, обучение решению комплексных профессиональных проблем на основе интеграции полученных знаний, овладение технологией проектирования. Проектно-исследовательская работа будет направлена на разработку инновационных социально значимых для региона проектов, расширение социального партнерства, договорных отношений с предприятиями, учреждениями, организациями, фирмами, создание в образовательных учреждениях СПО творческих групп, коллективов по разработке комплексных междисциплинарных проектов. Эта работа потребует качественных изменений в преподавании, серьезной научной подготовки преподавателей. Планируется продолжить обучение по проекту INTEL, организовать с участием преподавателей – руководителей проектов постоянно действующий проблемно-проектировочный семинар, в том числе по темам «Теоретические основы проектно-исследовательской деятельности», «Проектно-исследовательская дея-

тельность в работе преподавателей УСПО», а также курсы для руководителей проектов. Не остались без внимания и начинающие преподаватели: они объединились в Ассоциацию и уже заявили о себе интересными делами.

Эти и многие другие идеи рождаются благодаря желанию прогрессивных руководителей колледжей и техникумов Карелии, преподавателей-лидеров работать по-новому, инновационно, современно, добиваясь нового качества среднего профессионального образования. Использование проектного подхода в управлении СПО в условиях ограниченности ресурсов позволяет существенно повысить уровень творческой активности преподавателей и студентов, объединить усилия для решения ключевых для образования проблем, заявить о системе СПО как открытой, конкурентоспособной, готовой к качественным изменениям и ориентированной на взаимодействие с рынком труда.

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ВЫПУСКНИКОВ

А. М. Данилов

Начальник Управления федеральной государственной службы
занятости населения по Астраханской области, г. Астрахань
info@afsz.astranet.ru

Одним из направлений работы службы занятости является осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в трудоустройстве, в том числе выпускников учебных заведений.

Главными проблемами содействия трудоустройству граждан из числа выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, ищущих работу впервые, является отсутствие опыта работы и практических навыков, а также переизбыток отдельных специалистов и снижение их спроса на рынке труда. Служба занятости постоянно ищет пути совершенствования работы с данной категорией молодежи.

Управлением федеральной государственной службы занятости населения по Астраханской области с 06.10.2004 г. по 01.11. 2004 г. было проведено социологическое исследование по теме «**Особенности социально-профессиональной адаптации безработных выпускников**».

Объектом исследования стали выпускники 2004 года учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, вставшие на учет в центры занятости городов и районов Астраханской области.

Целью данного исследования было составление социально-профессионального портрета безработных выпускников учреждений профессионального образования для оказания им помощи в адаптации к условиям рынка труда.

Задачи исследования:

1. Определение социально-демографического состава безработных выпускников.
2. Определение источников получения информации о деятельности службы занятости.
3. Изучение причин обращения выпускников в службу занятости.
4. Изучение профессиональных установок (притязаний) безработных выпускников в сфере труда.
5. Выявление особенностей поведения на рынке труда.
6. Определение удовлетворенности полученным образованием и отношения выпускников к своей профессии.
7. Изучение особенностей выбора профессии выпускников.
8. Определение путей совершенствования работы службы занятости с безработными выпускниками.

Методы исследования:

- анкетный опрос,
- статистический анализ,
- анализ документации.

Для исследования были составлены анкета для безработных выпускников и памятка для работников службы занятости, ответственных за заполнение анкеты выпускника.

Анкетирование безработных выпускников проводилось во всех отделах содействия занятости Центра занятости населения города Астрахани, в Центре занятости населения города Знаменска и во всех районных центрах занятости населения области. На основании анкетирования проведен опрос 512 выпускников в возрасте от 16 до 30 лет разного профессионального статуса, уровня и направления образования, что составляет 5,1% численности безработных граждан, состоящих на учете в центрах занятости на 01.11.04 г. Двенадцать выпускников допустили неточности при заполнении и их анкеты были выбракованы (2,3%).

Социально-демографический состав безработных выпускников

*Численность опрашиваемых выпускников по полу
и возрастным группам (чел.)*

Возраст/пол	16-18 лет	19-20 лет	21-23 лет	24-26 лет	27-29 лет	Свыше 30 лет
Женский	99	185	114	16	4	-
Мужской	25	35	15	7	-	
Всего	124	220	129	23	4	

Результаты проведенного анализа показали, что наиболее многочисленной является группа выпускников, зарегистрированная в центре занятости населения города Астрахани, которая составила 48,4% (242 человека). Распределение выпускников по населенным пунктам Астраханской области свидетельствует о том, что в сельских районах области насчитывается 258 человек, численность которых колеблется от 0,8% (6 человек) в Енотаевском районе до 6,4% (32 человека) в Ахтубинском районе. Доля женщин в составе безработных выпускников по г. Астрахани составляет 50% (209 человек) от общей численности женщин (418 человек). Причем наибольшая численность женщин среди выпускников, вставших на учет в центры занятости населения Приволжского (95,7%), Камызякского (93,1%), Енотаевского (83,3%) районов и г. Знаменска (92,9%).

Возраст (%)

16-18 лет	19-20 лет	21-23 лет	24-26 лет	27-29 лет	Свыше 30 лет
24,8	44,0	25,8	4,6	0,8	-

По возрастным группам распределение выпускников следующее: большинство обратившихся в службу занятости составляют лица в возрасте от 19-20 лет – 44%, примерно одинаково соотношение выпускников в возрасте от 21 до 23 лет (25,8%) и 16-18 лет (24,8%). В возрасте свыше 30 лет выпускников нет.

Пол (%)

Женщины	Мужчины
83,6	16,4

По половому признаку соотношение следующее: основная масса обратившихся – это женщины – 83,6%.

Уровень профессионального образования (%)

Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее профессиональное
33,4	51,2	15,4

В структуре выборки респондентов по уровню профессионального образования наибольший удельный вес приходится на группу молодых людей со средним профессиональным образованием – 51,2%, далее следуют выпускники с начальным профессиональным образованием – 33,4% и небольшой процент (15,4%) с высшим образованием.

**Источники получения информации при поиске работы
выпускников и роль службы занятости в содействии
трудоустройству молодежи**

Органы службы занятости, являясь посредником на рынке труда, обеспечивают взаимодействие основных его субъектов: граждан, ищущих работу, и работодателей. Для повышения эффективности этого взаимодействия необходим анализ используемых выпускниками в поиске работы информационных источников, позволяющих оценить их результативность.

Большая часть безработных выпускников (79,2%) до постановки на учет уже имела информацию о работе органов службы занятости. В Наримановском районе все опрошенные имели информацию о работе центра занятости. Высокий процент информированности отмечается в центрах занятости населения Харабалинского (90%), Черноярского (90%) и Камызякского (89,7%) районов. Не имели ранее информации о работе органов службы занятости населения 40% выпускников в Красноярском и 26,9% в Володарском районах области.

В рейтинге потоков, обеспечивающих информацией выпускников о возможностях трудоустройства, наибольший приоритет имеют «родственники и знакомые» (64,8%). На втором месте по популярности – средства массовой информации (6,6%).

Следует отметить, что на СМИ, как источник информации, большой процент выпускников указали в ЗАТО г. Знаменск (21,4%), Икрянинском (20,8%) и Ахтубинском (18,8%) районах области.

Наименьшей популярностью у выпускников пользовался такой информационный источник как «ярмарки вакансий» (4,0%). Более информированными о проведении такого вида услуг оказались выпускники Красноярского (13%) и Наримановского (7,4%) районов.

Цели обращения выпускников в службу занятости

Для оказания помощи выпускникам в социально-профессиональной адаптации к условиям рынка труда службе занятости важно определить цели обращения безработных в службу занятости.

Что представляется наиболее важным лично для Вас в работе СЗ (%)
– выбор нескольких вариантов ответов

№ п/п	Варианты	Начальное	Среднее	Высшее	Всего
1	Поиск работы по своей специальности	64,4	83,6	68,8	75,0
2	Повышение квалификации	21,8	18,4	20,8	18,2
3	Получение новой профессии	25,7	18,0	14,3	20,0
4	Организация собственного дела (самозанятость)	6,6	2,3	3,9	4,0
5	Устройство на временную работу	10,2	5,0	5,2	6,7
6	Устройство на любую работу с высоким заработком	20,9	18,8	16,9	19,2
7	Получение информации о собственных профессиональных возможностях	5,4	5,5	5,2	5,4
8	Получение информации об умении правильно искать работу	6,6	7,8	6,5	7,2
9	Получение информации об умении вести беседу с работодателями, правильно искать работу	3,4	4,3	5,2	4,2
	Другое	0,6	-	-	0,2

Основной целью обращения выпускников в службу занятости является «поиск работы по своей специальности» – 75%, соответственно, у выпускников с начальным профессиональным образованием – 64,4%, со средним профессиональным – 83,6%, с высшим образованием – 68,8%.

Немаловажным для безработных выпускников является «получение новой профессии» (20%), «устройство на любую работу с высоким заработком» (19,2%) и «повышение квалификации» (18,2%).

Как показали результаты социологического исследования, получение второй профессии особенно важно для выпускников учрежде-

ний начального профессионального (25,7%) и среднего профессионального образования (18%). Повышение квалификации представляется наиболее важным для молодых людей в группе с высшим образованием (20,8%), со средним специальным – 18,4% и только 16,8% – с начальным профессиональным образованием.

От 3,4% (с начальным профессиональным образованием) до 5,2% (с высшим образованием) выпускников обратились в службу занятости за получением информации об умении вести беседу с работодателями.

Только 4% от общей численности выпускников выразили желание организовать собственное дело (наибольший процент среди выпускников, имеющих начальное образование, 6,6%).

Профессиональные притязания выпускников в сфере труда

Немаловажным фактором, оказывающим влияние на социально-профессиональную адаптацию молодежи на рынке труда, является наличие реальных притязаний в сфере труда. Одним из критериев этого является заработная плата, на которую претендуют молодые люди после окончания учебного заведения. Интересны результаты сравнения ожидаемой выпускниками зарплаты и существующей на момент опроса среднемесячной зарплаты по Астраханской области. Из приведенных ниже данных видно, что притязания только определенной части опрошенных относительно завышены. Такой вывод особенно касается выпускников высшего (13%) и начального профессионального образования (9,6%).

*«Какую зарплату Вы рассчитываете получать за свою работу» (%) –
выбор нескольких вариантов ответа*

Уровень профессионального образования	До 2000 руб.	От 2000 до 3000 руб.	От 3000 до 4000 руб.	От 4000 до 5000 руб.	От 5000 до 8000 руб.	От 8000 и выше
Начальное	3,0	31,7	23,3	18,6	12,0	9,6
Среднее	2,0	21,4	36,3	28,1	11,3	6,3
Высшее	-	10,4	30,0	27,3	19,5	13,0
Всего	2,0	23,8	31,0	24,8	12,8	8,4

В современных условиях социальные гарантии в сфере труда играют немаловажную роль в трудоустройстве. С работой в государственном секторе связаны стабильность в выплате заработной платы, наличие социального пакета и правовая защищенность, что зачастую от-

сутствует в условиях работы в частном секторе. Это подтверждают данные, полученные в ответах выпускников всех уровней образования.

*«На предприятии какой формы собственности
Вы хотели бы работать» (%)*

Уровень профессионального образования	Государственная	Частная	Малая частная	Кооперативная	Индивидуально-трудовая деятельность	Другое
Начальное	65,9	31,7	2,4	2,4	5,9	0,6
Среднее	70,0	20,0	1,9	1,9	2,7	—
Высшее	84,4	20,7	-	1,3	3,9	—
Всего	69,8	24,0	1,2	0,8	3,8	0,4

Большинство опрошенных ориентируются на работу в государственном секторе экономики (69,8%) и небольшой процент ориентируется на частный сектор (24%).

Для женщин (86%), как и для мужчин, предпочтительнее работа на государственных предприятиях.

Доля желающих работать на частных предприятиях составляет 25,2% от общего числа опрошенных. Только 3,8% хотят заняться индивидуально-трудовой деятельностью. Для 0,4% выпускников форма собственности предприятия не имеет значение.

Для молодежи с начальным профессиональным образованием на первом месте в рейтинге стоят предприятия государственной формы собственности (65,9%). Меньшее число респондентов отдали предпочтение работе на предприятиях частных форм собственности; 70,0% опрошенных со средним профессиональным образованием свое трудоустройство также связывают с предприятиями государственной формы собственности, 21,9% – отдали предпочтение предприятиям частной формы собственности.

Для молодежи с высшим образованием работа на предприятиях государственной формы собственности предпочтительнее, чем в частном секторе.

Показательно, что в ответах присутствует желание выпускников заниматься индивидуально-трудовой деятельностью. Возможно, что обращение в службу занятости они связывают с ожиданиями оказания помощи при открытии собственного дела, что является одной из услуг, оказываемых службой занятости безработным.

Поведение безработных выпускников на рынке труда

Одним из факторов, затрудняющих трудоустройство молодежи, является отсутствие опыта и навыков работы по специальности. Для выяснения, насколько конкурентоспособными на рынке труда являются выпускники, обращающиеся в службу занятости, им был задан вопрос «Работали ли они во время обучения в учебном заведении?».

Больше половины респондентов (59,2%) дали отрицательный ответ. Анализ ответов выпускников с различным уровнем образования показывает отсутствие опыта работы более чем у половины опрошенных. Наибольшее количество составляют выпускники колледжей (63,7%).

«Работали Вы где-либо во время обучения в учебном заведении» (%)

Уровень профессионального образования	Да		Нет	
	чел.	%	чел.	%
Начальное	79	47,3	88	52,7
Среднее	93	36,3	163	63,7
Высшее	32	41,6	45	58,4
Всего	204	40,8	296	59,2

Примечание:

«Если Вы работали во время учебы, то каким образом» (% от числа положительных ответов) – возможны несколько вариантов ответов

Уровень профессионального образования	Практика в период учебы	Работа во время каникул	Совмещение работы и учебы
Начальное	68,4	41,8	16,5
Среднее	84,9	40,9	30,1
Высшее	87,5	37,5	40,6
Всего	78,9	40,7	26,5

Примечание:

Из числа опрошенных только 40,8% работали во время обучения в учебном заведении. Это «практика в период учебы» 78,9%, «работа во время каникул» – 40,7% и 26,5% выпускников совмещали работу с учебой.

Полученные данные позволяют предположить, что у выпускников, имеющих опыт работы в период обучения, больше шансов на трудоустройство, т. е. они более адаптивны на рынке труда.

Достаточно важным фактором, влияющим на сроки трудоустройства безработных, является то, насколько высок их уровень активности на рынке труда, т. е. занимались ли они самостоятельным поиском работы до обращения в службу занятости.

«Занимались ли Вы самостоятельным поиском работы?» (%)

Уровень профессионального образования	Да	Нет	Другое
Начальное	69,5	31,1	-
Среднее	85,2	14,1	0,7
Высшее	91,0	9,0	-
Всего	80,8	19	0,2

Большая часть опрошенных выпускников (80,8%) показали, что до обращения в службу занятости занимались самостоятельным поиском работы. Настораживает факт, что 31,1% выпускников с начальным профессиональным образованием не делали попытки искать работу, что можно объяснить нежеланием связывать свое будущее с полученной профессией.

Обращение в службу занятости выпускников вызвано желанием сменить профессию или повысить квалификацию по имеющейся профессии. Это подтверждают данные опроса с целью дать характеристику своей профессии: 16,4% опрошенных ее характеризуют как «невостребованная на рынке труда» и 9,8% дают характеристику «невостребованная на рынке Астраханской области».

*«Считаете ли свою профессию (специальность):» (%) –
возможны несколько вариантов ответа*

Уровень профессионального образования	Востребованной на рынке труда	Престижной	Конкурентоспособной	Невостребованной на рынке труда	Невостребованной на рынке труда АО	Другое
Начальное	35,9	29,3	7,8	13,8	7,2	7,2
Среднее	38,7	33,6	4,3	16,0	9,8	3,9
Высшее	28,6	28,6	7,8	24,7	14,3	6,5
Всего	36,2	31,4	6,0	16,4	9,8	5,2

Одной из основных причин, затрудняющих трудоустройство выпускников, является «отсутствие опыта работы и стажа». Далее следует «отсутствие высшего образования», что характерно для ответов вы-

пускников со средним профессиональным образованием. Для сельских жителей, имеющих опыт поиска работы в г. Астрахани, распространенным ответом было «отсутствие городской прописки». В ответах выпускников с начальным профессиональным образованием часто встречались ответы «не достигли совершеннолетия». Достаточно часто встречались ответы:

- нет вакансий;
- нет спроса на специалистов по запрашиваемой специальности.

Это более характерно для лиц с начальным профессиональным образованием, имеющих специальность «оператор ПЭВМ» и лиц со средним профессиональным образованием по специальности «юрист».

Другая группа причин отказа в трудоустройстве связана с отсутствием у опрашиваемых умений и навыков работы с компьютером, незнанием программы «1-С бухгалтерия».

Можно также отметить группу причин субъективного характера:

- маленькая зарплата;
- место работы располагается далеко от дома;
- неподходящий график работы.

Отношение выпускников к полученному образованию и своей профессии

Для составления социально-профессионального портрета безработных выпускников немаловажным было выяснение вопросов, связанных с изучением степени удовлетворенности полученным образованием и специальностью. При изучении факторов, повлиявших на выбор профессии, выяснилось, что почти половина опрошенных этот выбор осуществляла не самостоятельно, а «по совету родителей, родственников» (23,6%), «по совету друзей» (2,6%) и «случайно» (12,2%).

«Вы выбрали профессию (специальность), полученную в учебном заведении»(%) – возможны несколько вариантов ответов

Уровень профессионального образования	Самостоятельно	По совету родителей, родственников	По совету друзей	После консультации с психологом-профконсультантом	Случайно	Другое
Начальное	56,3	23,4	0,6	1,8	17,4	2,4
Среднее	61,4	22,4	4,3	-	10,3	1,6
Высшее	63,6	25,9	1,3	-	7,9	1,3
Всего	59,8	23,6	2,6	0,4	12,2	1,8

Уверенность молодого человека на рынке труда в полной мере зависит от того, насколько правильно сделан выбор не только своей профессии, но и учебного заведения.

«Удовлетворены ли Вы образованием, полученным в учебном заведении» (%)

Уровень профессионального образования	Да		Нет		Частично	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Начальное	89	53,3	22	13,2	56	33,5
Среднее	131	51,2	16	6,2	109	42,6
Высшее	51	66,2	2	2,6	24	31,2
Всего	271	54,8	40	7,4	189	37,8

Уровнем образования, полученным в учебном заведении, остались удовлетворенными 54,8% респондентов.

«Нравится ли Вам профессия (специальность), полученная в учебном заведении» (%)

Уровень профессионального образования	Да		Нет		Затрудняюсь ответить	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Начальное	126	75,4	17	10,2	24	14,4
Среднее	194	75,8	14	5,5	48	18,7
Высшее	67	87,0	1	1,3	9	11,7
Всего	387	77,4	32	6,4	81	16,2

Среди опрашиваемых выпускников 77,4% не разочаровались в выборе своей профессии. В числе давших отрицательный ответ преобладают выпускники начального профессионального образования (10,2%), среди затрудняющихся с ответом больше выпускников средних профессиональных учебных заведений (18,7%).

Информированность выпускников о рынке труда

Практика профориентационной работы службы занятости с различными категориями молодежи, в том числе и выпускниками учреждений профессионального образования, показывает, что в большинстве своем молодые люди не имеют полного и адекватного представле-

ния о реальной ситуации на современном рынке труда, не имеют навыков общения с работодателями.

Полученные данные показали, что большая часть выпускников затрудняется оценить свой уровень информированности по этому вопросу (40,8%). Лишь выпускники вузов с уверенностью (50,6%) дали утвердительный ответ.

«Имеете ли Вы информацию о состоянии рынка труда и профессиях, пользующихся спросом» (%)

Уровень профессионального образования	Да		Нет		Затрудняюсь ответить	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Начальное	47	28,1	52	31,1	68	40,8
Среднее	92	35,9	52	20,3	112	43,8
Высшее	39	50,6	15	19,5	23	29,9
Всего	178	35,6	119	23,6	204	40,8

Изучение востребованности информации о состоянии рынка труда проходило красной нитью через все исследование, и данные, полученные в его ходе, дают право считать, что молодежь нуждается в полной и точной информации о рынке труда.

«Каких умений и знаний, по Вашему мнению, не хватает выпускникам профессиональных учебных заведений для успешного трудоустройства» (%) – возможны несколько вариантов ответа

Уровень профессионального образования	Информации о состоянии рынка труда, перспективах его развития	Информации о мире профессий и их востребованности на рынке труда	Умений и навыков по поиску работы	Умений и навыков собеседования с работодателем
Начальное	25,7	22,2	52,1	23,4
Среднее	26,9	29,7	43,8	23,8
Высшее	32,5	28,5	46,8	22,1
Всего	27,4	27,0	47,0	23,4

Предложения выпускников по совершенствованию работы службы занятости:

1. В средствах массовой информации публиковать материал о положении на рынке труда, востребованности профессий.
2. В центрах занятости населения городов и районов области иметь информацию о вакансиях по Астраханской области, в частности, по городу Астрахани.
3. Расширить перечень вариантов переобучения.
4. Составлять психологические портреты выпускников для предоставления работодателям.
5. Предоставлять возможность выпускникам прохождения стажировки по полученной профессии.
6. Обучать выпускников навыкам поиска работы, самопрезентации и умениям собеседования с работодателями.

Выводы, полученные по результатам анкетирования безработных выпускников:

- По возрастному признаку среди безработных выпускников преобладают лица в возрасте 19-20 лет (44%), по половому признаку преобладают женщины (83,6%).
- По образовательному уровню среди опрошенных выпускников большую часть составляют получившие среднее профессиональное образование (51,2%).
- Большая часть безработных выпускников (79,2%) до постановки на учет уже имела информацию о работе органов службы занятости.
- В рейтинге потоков, обеспечивающих информацией выпускников о возможностях трудоустройства, наибольший приоритет имеют «родственники и знакомые» (64,8%). На втором месте по популярности находятся средства массовой информации (6,6%).
- Основной целью обращения выпускников в службу занятости является «поиск работы по своей специальности» – 75% , далее следуют: «получение новой профессии» (20%), «устройство на любую работу с высоким заработком» (19,2%) и «повышение квалификации» (18,2%).
- Некоторая часть опрошенных выпускников вузов (13%) и училищ (9,6%) не совсем адекватно оценивают шансы на трудоустройство, завышая уровень заработной платы, на который могут претендовать.

- Значительная часть выпускников всех уровней образования (69,8%) ориентирована на работу в государственном секторе экономики.

- Больше половины выпускников (59,2%) не получили навыков и опыта работы по специальности во время обучения. В выборке по уровню образования лидируют выпускники средних профессиональных учебных заведений (63,7%).

- До обращения в службу занятости 80,8% опрошенных выпускников занимались самостоятельным поиском работы. В числе не занимавшихся поиском работы преобладают выпускники учреждений начального профессионального образования (31,1%).

- Причины, затрудняющие трудоустройство выпускников:

- отсутствие требуемых вакансий;
- отсутствие опыта работы и стажа;
- невостребованность на рынке труда некоторых профессий (для лиц с начальным профессиональным образованием, имеющих специальность «оператор ПЭВМ» и лиц со средним профессиональным образованием по специальности «юрист»);
- отсутствие у опрашиваемых умений и навыков работы с компьютером;
- незнание программы «1-С бухгалтерия».

- 59,8% респондентов выбрали профессию самостоятельно, 23,6% этот выбор осуществили «по совету родителей, родственников», «случайно» – 12,2%, «по совету друзей» – 2,6%.

- 54,8% респондентов остались удовлетворенными уровнем образования, полученным в учебном заведении.

- 77,4% опрашиваемых выпускников не разочаровались в выборе своей профессии. В числе давших отрицательный ответ преобладают выпускники начального профессионального образования (13,2%), среди затрудняющихся с ответом больше выпускников учебных заведений среднего профессионального образования (18,7%).

- Выпускники всех уровней образования нуждаются в информации о состоянии рынка труда.

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТНЫЕ: ОРИЕНТАЦИЯ НА СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Л. Т. Елеев

Заместитель начальника Управления федеральной государственной
службы занятости населения по Кабардино-Балкарской Республике,
г. Нальчик

ngczn1@mail.ru

Состояние регионального рынка труда характеризуется несколькими факторами, связанными с нестабильностью экономической ситуации, снижением численности занятых в экономике, дисбалансом между спросом и предложением. В отличие от многих регионов России, демографические факторы усугубляют положение. Вступление в трудоспособный возраст многочисленного поколения, рожденного в 80-х годах, способствовало росту численности населения трудоспособного возраста и формированию высокой трудоизбыточности.

За период с 1990 по 2004 гг. трудоспособное население республики увеличилось на 139,1 тыс. чел. При этом основной их прирост приходится на сельскую местность, где уже сейчас ситуация в сфере занятости приобрела чрезвычайно острый характер.

По данным статистических органов, численность безработных в республике, рассчитанная по методологии МОТ, достигает 99 тыс. чел., что составляет 27% экономически активного населения. Данный показатель значительно превышает средние показатели по России и ЮФО. Доля молодежи в общей численности безработных составляет более 35%, женщин – свыше 50%. Средний возраст безработных – 34 года.

В течение 2003-2004 гг. в органы службы занятости за содействием обратилось 139,0 тыс. чел., из них на учет в качестве граждан, ищущих работу, поставлено 93,6 тыс. чел. Только за 9 месяцев текущего года таковых было около 73 тыс. чел., в том числе 48,1 тыс. чел., нуждающихся в трудоустройстве (140,8% к показателю аналогичного периода прошлого года).

С января 2003 года уровень регистрируемой безработицы по республике возрос более чем в 2,5 раза и в настоящее время достигает 8,8% экономически активного населения. Это свидетельствует о том, что положение на регистрируемом рынке труда остается сложным, и численность граждан, нуждающихся в услугах службы занятости, ежегодно растет. Такая ситуация диктует необходимость поиска путей со-

вершенствования социального партнерства между службой занятости и безработными. Поэтому для выяснения отношения безработного населения к проблемам рынка труда, к проведенным органами занятости мероприятиям и анализа конкретных мнений и предложений тех, кто столкнулся с проблемой трудоустройства, в июне 2005 года Управление Федеральной государственной службы занятости населения по КБР совместно с кафедрой технологии социальной работы Кабардино-Балкарского государственного университета (с участием автора) провели социологические исследования.

В рамках организации социологического опроса была осуществлена 1% выборка среди безработных, зарегистрированных во всех городах и районах республики. Полученные результаты проанализированы по следующим социально-демографическим параметрам: возраст, пол, национальность, образование и по территориальной принадлежности. Для оценки происходящих процессов в сфере трудоустройства и занятости населения особое значение имеет выяснение позиции, установок и ценностных ориентаций отдельных социальных групп, слоев общества (каким является и сообщество безработных). С этих позиций перед респондентами был поставлен вопрос: «Какие наиболее волнующие Вас проблемы существуют в республике?». Из нескольких вариантов ответов 64% опрошенных поставили на первое место проблемы роста уровня безработицы, на второе – рост цен (53%) и третье место, по их мнению, занимает рост преступности и падение нравов (37%). При этом проблему безработицы острее оценивают в сельских районах (Прохладненский район – 79%, Зольский район – 76%, Терский район – 71%, Баксанский район – 67%), что еще раз подтверждает проблемность сельской безработицы.

Среди молодежи до 29 лет 56% опрошенных поставили на первое место рост безработицы. Этот показатель ниже, чем общереспубликанский, что можно объяснить, на наш взгляд, тем, что эта возрастная группа только выходит на рынок труда и все проблемы, связанные с трудоустройством, они оценивают с оптимизмом на основе амбициозных и прагматических взглядов на реальность, с надеждой на какие-то внешние факторы, что не всегда адекватно социальной реальности. В отличие от них те, кому за 30 лет, дали данные, аналогичные республиканским.

Примечателен тот факт, что 95% опрошенных кабардинцев подчеркнули, что самая актуальная проблема в республике – это безработица. И по другим показателям они дали весьма высокие результаты (рост цен – 81,6%, рост преступности и падение нравов – 53,9%).

Можно предположить, что все негативные последствия рыночных реформ более остро и резко оцениваются именно этой категорией населения.

Для более детального анализа перспектив решения проблем трудоустройства респондентам был задан следующий вопрос: «На ваш взгляд, разрешимо ли Ваше собственное трудоустройство в ближайшем будущем?».

Здесь каждый третий опрошенный надеется на скорейшее разрешение проблем трудоустройства. Если к ним прибавить тех, у которых больше надежды, чем неопределенности, то мы будем иметь дело с 54,1% безработных. Это тот контингент, который реально оценивает ситуацию и адекватно реагирует на происходящие изменения и от этой исходной точки готов перейти к решению своих собственных проблем. Из большого количества безработных более чем половина осознали, что безработица – это реальность, это факт, и они готовы на сотрудничество. В их лице органы занятости имеют конкретный объект для социального партнерства.

Те, у кого нет никаких надежд на трудоустройство, и те, у кого больше неопределенности, чем надежды, составляют 34,6%. То есть более чем каждый третий опрошенный не строит особых иллюзий в плане собственного трудоустройства (для сравнения – среди мужчин таких 39%, среди женщин – 33%, среди тех, кому за 30 лет, с такими настроениями – 42%, среди молодежи до 29 лет – 29%). С этой пассивной и апатичной социальной группой гораздо труднее работать органам занятости, но и игнорировать их нельзя, ибо они уже на рынке труда, и здесь нужны специфический подход, целенаправленные технологические приемы для решения их проблем в целом.

С целью определения мотивов и их приоритетности при обращении безработных в центры занятости им был предложен вопрос: «Для решения каких из ниже перечисленных вопросов Вы обращаетесь в центр занятости?».

Чуть менее половины опрошенных решают проблемы получения пособий по безработице – 46,7% (в 1999 г. было 61%), а каждый третий ищет информацию о наличии вакансий. Мы попытались также выяснить оценку сотрудников центров занятости и реализуемых ими программ со стороны безработных. В общей сложности 72% отмечают доброжелательность и вежливость специалистов. С учетом коммуникативности самой деятельности работников органов занятости такая оценка говорит о том, что кадровый состав и его потенциал соответствуют основным требованиям этой сферы деятельности. Особо добро-

желательное отношение работников центров занятости к клиентам отмечают в г. Прохладном – 86,4% и в Эльбрусском районе – 74,4%. С другой стороны, 24,6% подчеркивают равнодушие и не совсем вежливое отношение. Этот показатель в Урванском районе составляет 28,2%, в Чегемском районе – 26,2%. Одним словом, есть над чем поработать сотрудникам отдельных центров занятости республики. По мнению опрошенных, программы, реализуемые органами занятости, являются желательными, в т. ч. организация профобучения – 54,6%, профориентационная деятельность – 48,2%, общественные работы – 41,2%. Положительная оценка программы профориентационной работы особенно отмечена в г. Нальчике – 48,8% и у тех категорий лиц, которым до 30 лет, – 33,8%.

Позицию «ненужность» этих программ в общей сложности подчеркивают 32,1% опрошенных. Особенно они выделяют как незначительную программу "общественные работы" – 12,8%. От 10 до 16% опрошенных ничего не известно о программах.

Безработные дали свою оценку деятельности учреждений, которые в этой или иной степени имеют отношения к решению проблем занятости населения.

	Положительно	Отрицательно	Затрудняюсь
Администрация города (района)	23,6	44	28
Центр занятости города, района	61,4	15,7	16,8
Место последней работы	23,1	31,6	25,3

Итак, сравнительно высокую положительную оценку опрошенные дают центрам занятости городов и районов по республике – 61,4%. Это означает, что уровень функционирования органов занятости в целом безработные одобряют, т. е. структура центров занятости располагает специалистами, которые профессионально и ответственно выполняют свои функции.

В противовес этой позиции респонденты отрицательно оценивают деятельность администрации города, района и место, где они последний раз работали, – 44,0 и 31,6% соответственно. Безусловно, основная тяжесть решения проблем трудоустройства приходится сейчас на центры занятости. Это и понятно и оправданно, но в этой оценке, на наш взгляд, отражаются те недостатки и упущения, которые были допущены

ны на уровне администраций городов и районов, а также конкретными предприятиями и организациями в начале 90-х годов в процессе смены форм собственности и в первоначальных попытках рыночного регулирования потребности кадров.

Подробно не анализируя результаты исследования по другим параметрам, попытаемся сделать некоторые обобщения.

В целом сообщество безработных довольно реально оценивает происходящие изменения в обществе и четко определяет актуальные проблемы. На первый план они выдвинули вполне ожидаемую и объяснимую проблему региона – рост безработицы. При всей сложности становления рыночной системы хозяйствования в условиях переходного периода нашего общества, где зародилось множество негативных социальных последствий, безработная категория граждан республики объективно оценивает ситуацию и возлагает надежды на органы занятости, готова сотрудничать с ними в вопросах трудоустройства.

Оценивая жизненные принципы и установки опрошенных, можно подчеркнуть, что, во-первых, немало тех, кто еще имеет консервативный взгляд на происходящие события с элементами недоверия к рыночным отношениям и предпочитает в плане трудовой деятельности государственный сектор, во-вторых, среди опрошенных немалая доля и тех, кто готов рисковать, открывать свое дело и действовать самостоятельно в рамках современных рыночных ценностей.

Анализ оценки респондентами деятельности органов занятости и уровень реализации конкретных программ подтверждают следующее:

- опрошенные респонденты довольно высоко оценивают деятельность центров занятости городов и районов республики и не скрывают свои отрицательные оценки относительно деятельности администраций городов и районов, а также конкретных предприятий, где в последний раз работали;

- в плане оценки отношений сотрудников центров занятости к клиентам опрошенные отмечают в основном доброжелательную и корректную позицию специалистов, что очень важно, когда речь идет о соприкосновении интересов и потребностей личности – потенциального работника с интересами и возможностями государственных учреждений;

- реализуемые органами занятости республики программы считают эффективными и желательными большинство опрошенных респондентов.

Вместе с тем безработные подчеркивают свою недостаточную информированность о конкретных программах, реализуемых органами занятости.

На рынке труда республики в немалой степени присутствует элемент мобильности кадров. Каждый третий опрошенный готов выехать из республики ради собственного трудоустройства, и этот показатель повышается по некоторым социально-демографическим категориям, особенно среди молодежи.

В целом среди опрошенных респондентов – безработных не преобладает радикально настроенных лиц, не воспринимающих современные рыночные преобразования в сфере труда, что является основой для последовательной системной работы органов занятости в плане их трудоустройства.

В большинстве своем опрошенные смирились со статусом безработных и согласны на любую работу с предварительным обучением и переквалификацией. С другой стороны, среди опрошенных каждый пятый психологически не готов признать себя безработным, хочет трудоустроиться только по своей специальности, и работа с этой категорией лиц, безусловно, требует применения специфических технологических приемов в процессе их трудоустройства.

Таким образом, органы занятости республики получили богатый эмпирический материал, их анализ и принятие мер будут способствовать совершенствованию практики социального партнерства на рынке труда и улучшению работы. Управление Федеральной государственной службы занятости населения по КБР уже подготовило предложение для внесения в Правительство республики и в Федеральную службу по труду и занятости по корректировке республиканской программы содействия занятости населения КБР.

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ (ОПЫТ КАРЕЛЬСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА)

А. П. Литвинас

Заместитель директора Карельского регионального института
управления, экономики и права ПетрГУ при Правительстве РК,
доцент кафедры менеджмента и ГиМУ ПетрГУ, г. Петрозаводск

Litvinas@krimel.karelia.ru

Обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала. Быстро изменяются как внешние, так и внутренние условия функционирования организации, что ставит организации перед необходимостью подготовки персонала к изменениям. Поэтому обучение персонала не является самоцелью для организации, оно должно быть связано с процессами организационного развития.

Особенно острой в современных условиях становится потребность в обучении руководящего состава российских предприятий. Объясняется это тем, что для большинства предприятий до последнего времени было характерно явно недостаточное внимание к обучению руководителей. К тому же для ведения бизнеса и управления персоналом пока еще не существует такой же стройной системы обучения, как при подготовке тех или иных специалистов.

Зарубежный опыт показывает, что обучению руководящего персонала организаций уделяется большое внимание. Так, в США на управленческий персонал приходится 18% численности обучающихся, эта доля в два раза превышает их долю в совокупной рабочей силе¹.

Обучение руководителей является одним из важных факторов повышения эффективности работы организации. Именно этим объясняется быстрый рост затрат на обучение руководителей российских организаций, начавшийся примерно с конца 90-х годов. Наибольшими шансами добиться успеха обладают руководители, быстро овладевающие новыми идеями и методами работы, способные перестраиваться в новых условиях.

Карельский региональный институт управления, экономики и права Петрозаводского государственного университета при Прави-

¹ Магура М. И., Курбатова М. Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2004. С. 146.

тельстве Республики Карелия начиная с середины 90-х годов все большее внимание уделяет обучению руководителей реального сектора экономики. Это различные программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации, второго высшего профессионального образования.

Современное бизнес-окружение предъявляет к менеджменту новые, более жесткие требования.

Проводимые социологические исследования подтверждают тот факт, что ценность хорошего образования как одного из важнейших факторов быстрой и успешной карьеры в полной мере уже осознана менеджерами высшего и среднего звена. Именно хорошее образование является одной из четырех наиболее важных характеристик, делающих человека представителем среднего класса. Наряду с профессионализмом, коммуникабельностью и личностными данными образование считается наиболее важным фактором успешной карьеры².

Поэтому получение второго высшего образования становится популярным среди руководителей, что мы видим и на примере Карельского регионального института управления, экономики и права.

К категории людей, обучающихся по программам второго высшего образования, относятся: руководители, заместители руководителей производственных и коммерческих фирм, главные бухгалтеры с гуманитарным или естественнонаучным образованием.

По результатам одного из социологических исследований самым важным фактором, мотивирующим решение продолжить образование, респонденты посчитали нехватку конкретных знаний, чтобы занимать нынешнюю должность, хорошо разбираться в экономических вопросах и принимать самостоятельные решения³.

Карельский региональный институт управления, экономики и права ПетрГУ при Правительстве РК осуществляет подготовку на базе высшего, неполного высшего и среднего профессионального образования. В последние годы резко возросло количество обучающихся в институте. Так, если на 1 января 1995 г. по программам высшего профессионального образования обучалось 149 чел., на 1 января 2000 г. – 674 чел., то на 1 октября 2005 г. – свыше 2400 чел. Значительная часть из общего количества обучающихся приходится на тех, кто получает

² Мамяченков В. Н. Нужно ли менеджменту второе образование? // Бизнес-образование. 2003. № 2 (15). С.35.

³ Кузнецова В., Князева Е. «Второе высшее»: мотивация выбора // Высшее образование в России. 2004. № 1. С. 69-70.

второе высшее образование. Среди поступивших в 2004/2005 учебном году 11% студентов являются руководителями высшего, среднего или низового уровней управления. Существенно выше удельный вес руководителей, получающих второе высшее образование, среди студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования экономического профиля, – 17%.

При обучении руководителей необходимо учитывать некоторые важные характеристики этой категории слушателей.

1. Речь идет об обучении взрослых людей, которые уже получили образование и имеют определенный опыт работы, в том числе на руководящей должности.

2. Это люди, склонные к принятию самостоятельных решений, имеющие высокий уровень независимости.

3. Руководителей отличает в большей степени ориентация на конкретные результаты, на практику.

Поэтому задача преподавателя состоит не в том, чтобы доказать недостаточную эффективность привычных методов работы или их несоответствие новым условиям и задачам развития производства, а найти дополнительные возможности улучшения работы, повышения ее эффективности за счет выявления неиспользованных резервов.

Можно выделить основные требования к обучению руководителей, выполнение которых позволяет добиться стабильно высоких результатов. Среди них основными являются следующие.

1. Активность обучения, максимально широкое использование методов активного обучения, требующих высокой степени активности и личной вовлеченности обучающихся в учебный процесс.

Самыми эффективными для выработки практических знаний и умений являются активные методы обучения, т. е. методы обучения посредством воспроизведения (имитирования) производственной деятельности в учебном процессе. К ним можно отнести разбор конкретных ситуаций, кейс-стади, занятия-дискуссии по проблемам предприятия, учебно-практические конференции по обмену опытом, тренинги, деловые игры и т. д.

По полученным данным слушатели усваивают материал:

- на 20% при чтении лекций;
- на 30% при чтении лекций с использованием наглядных пособий;
- на 50% при использовании аудиовизуальных средств;
- на 70% при проведении дискуссий;

– на 90% при разборе конкретных ситуаций⁴.

Поэтому в процессе обучения руководителей в КРИУЭП наибольшее внимание уделяется использованию активных методов обучения.

Важным методом обучения руководителей и специалистов, направленным на создание сплоченных компаний и в последнее время широко используемым в обучении руководства в Институте, являются ансамблевые деловые игры. Их суть заключается в том, чтобы, решая проблемы предприятия, формировать одновременно ансамбль единомышленников из тех команд, которые приглашались на игру. Ансамблевые деловые игры требуют не так много времени (2-3 дня), но больше времени уходит на их подготовку, так как они проводятся с ключевыми руководителями предприятия, которые принимают важные управленческие решения прямо в ходе игры и сами хотят проверить условия, способы и механизмы их реализации. Главным в ансамблевых играх является создание такого игрового ансамбля, который мог бы стать достаточно представительным для всей организации и перенести результаты игры на практику без особых потерь времени и серьезных ошибок.

Ансамблевые деловые игры проводятся либо на предприятии, либо на выезде с включением в них руководителей и их дублеров. Сначала проводится игра с руководителями служб, а через несколько дней – с их дублерами. Потом сравнивается качество принятых решений, и если у руководителей-дублеров оно выше, то тогда они могут претендовать на то, чтобы именно их управленческие решения были реализованы. В таких играх также проверяется резерв на выдвижение и существующий кадровый состав руководителей.

Ансамблевые игры могут проводиться как непрерывный цикл обучения руководителей на предприятии с последующим отрывом от производства на недельный срок.

2. Ориентация на практическое использование полученных знаний, тесная связь содержания занятий с каждодневной управленческой практикой. Этой цели служат групповые обсуждения и задания, которые руководители в ходе обучения прорабатывают в малых группах. Следует отметить, что одной из характерных особенностей обучения руководителей в Институте является тесная связь обучения с производством.

⁴ Малуев П. А., Мелихов Ю. Е. Управление персоналом. М.: Альфа Пресс, 2005. С. 120-121.

Тематика выпускных работ по программам высшего профессионального образования и программам профессиональной переподготовки связана с актуальными проблемами развития и управления предприятий⁵.

3. Командная работа. Основная задача руководителя состоит в организации работы других людей, поэтому овладение навыками командной работы имеет особое значение для руководителей и лиц, состоящих в резерве на руководящие должности.

4. Обмен опытом. Создание максимально широких возможностей для того, чтобы слушатели делились друг с другом своими подходами, решениями в сфере управленческой деятельности, дает им возможность не только обогатить свой опыт, но также и убеждает в правильности собственных подходов и действий.

5. Проектная работа, выполняемая обучающимися в составе проектной группы в 4-5 человек, как форма закрепления полученных знаний и навыков командной работы. Группа получает определенную проблему, выявленную на основании проведенного анализа, которую слушатели должны за отведенное время проработать и дать предложения по ее решению.

Весьма важным в процессе обучения руководителей является определение эффективности обучения.

Можно выделить четыре критерия, которые обычно используются при оценке эффективности обучения⁶:

1. Реакция обучающихся. В этом случае определяется впечатление обучающихся о той учебной программе, в которой они приняли участие. В Карельском региональном институте управления, экономики и права выявлению мнения слушателей о программе обучения уделяется важное внимание. Обязательным является анкетирование обучающихся, где оценивается работа преподавателей, дается оценка программы обучения, организации учебного процесса и т. п.

2. Усвоение учебного материала. В соответствии с этим критерием определяется объем усвоенного материала. Обычно эта информация собирается с помощью экзаменов или тестовых испытаний.

⁵ Более подробно: Власть, бизнес, образование и наука в качественном обновлении экономики и социальной инфраструктуры Республики Карелия: опыт минувшего десятилетия и проблемы роста / Коллектив авторов (Отв. редактор Г.И.Захаров. – Петрозаводск: Карелия, 2005. – 496 с.

⁶ Магура М. И., Курбатова М. Б. Современные персонал-технологии. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003 . С.261-262.

3. Изменения поведения. В соответствии с этим критерием определяется, как изменяется поведение работников после того, как, пройдя курс обучения, они возвращаются к своей работе. Главным вопросом здесь является выявление того, в какой степени в процессе выполнения работы используются знания и навыки, полученные в ходе обучения.

4. Рабочие результаты. Это тот критерий, с помощью которого определяется та реальная выгода, которую организация получила в результате проведенного обучения.

При обучении руководителей используются те же формы обучения, что и для других категорий персонала. Обучение с полным отрывом от производства. Многие организации периодически посылают своих руководителей на учебу или повышение квалификации. Это могут быть как долгосрочные программы (второе высшее образование, Президентская программа подготовки управленческих кадров), так и краткосрочные (обычно пятидневные) семинары.

Но проблема заключается в том, что действующего руководителя трудно, а иногда и невозможно оторвать от работы и направить на учебу на длительный срок. Нередко это приводит к тому, что на учебу направляют не тех, кого действительно целесообразно учить и готовить – не самых перспективных действующих руководителей и резервистов. Это ведет к неэффективному расходованию средств и низкой отдаче от обучения.

Другой формой обучения руководителей является организация обучения по месту работы. Не учащиеся едут в учебное заведение, а преподаватели приезжают на предприятие и обучают группы руководителей. В последнее время, число руководителей, охваченных такой формой обучения в Карельском региональном институте, увеличивается.

В чем причины все большей востребованности этой формы обучения? Во-первых, это позволяет экономить значительные финансовые средства (на проезд и командировочные расходы слушателей). Во-вторых, обучение на предприятии позволяет увязывать содержание учебной программы с пожеланиями руководства, дает возможность контролировать посещаемость и усвоение материала.

С 1999 г. на целлюлозном заводе «Питкяранта» институтом был реализован долгосрочный проект по созданию и практической апробации системы внутрифирменной подготовки кадров.

Руководители высшего управленческого звена первыми прошли профессиональную подготовку по программе «Менеджмент» непо-

средственно на заводе. Нами преследовались две цели: дать руководителям современные представления о методах управления и вовлечь их в следующие этапы внутрифирменного обучения уже как педагогов школ экономического всеобуча для управленцев низового звена и рабочих.

Руководители среднего звена в режиме внутрифирменного обучения проходили подготовку по программе «Управление персоналом».

Акцент был сделан на социологию и психологию управления, организационное поведение, лидерство, управление персоналом, то есть на дисциплины, изучение которых помогает в непосредственном руководстве подчиненными по работе, формирует климат делового партнерства, творчества, адекватного понимания сложности решаемых задач.

Следующий этап работы касался мастеров и начальников смен. Это наиболее молодая категория руководителей, а потому она требует к себе повышенного внимания в процессе обучения. Мы старались выделить среди них неформальных лидеров, способных решать в будущем задачи повышенной сложности, то есть своеобразный резерв выдвижения на руководящие должности, и обратить на них внимание высшего руководства.

В 2000 г. институт предложил внутрифирменное обучение среднего руководящего звена на другом предприятии, являющемся крупнейшим в стране производителем мешочной бумаги и бумажных мешков – ОАО «Сегежский ЦБК». Новая команда прогрессивно мыслящих менеджеров предприятия, нацеленная на скорейшее выведение его из кризиса, сделала ставку на два основных фактора успеха – техническую модернизацию и кадровое развитие и повышение уровня управленческой и профессиональной компетентности. Были сформированы 3 учебные группы, состоящие из представителей всех уровней управления (некоторые директора предприятия и их заместители, начальники цехов, служб, мастера и другие категории). В общей сложности корпоративное обучение непосредственно на предприятии по программам профессиональной переподготовки прошло более 60 человек. Каждый участник разработал и защитил конкретный проект, связанный с решением актуальной проблемы его подразделения или комбината в целом.

Важное место в подготовке руководителей занимает президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. Принимая активное участие в программе с самого начала ее реализации, институт обеспечил

подготовку более 250 человек для предприятий региона. А в настоящее время он еще более активно выстраивает сеть партнерских отношений с компаниями, принимая непосредственное участие в организации стажировок участников программы на передовых предприятиях России.

Обучение по месту работы может проводиться не только в аудиториях учебного центра предприятия, но и с выездом учебной группы за пределы предприятия (в профилакторий, санаторий и т. п.). Такая форма организации учебы имеет много преимуществ. Это прежде всего:

- Интенсивность занятий. Аудиторные занятия могут быть дополнены различными формами групповой и индивидуальной работы со слушателями, направленными на оценку их потенциала (самооценка и тестирование), на сплочение команды и укрепление неформальных отношений, а также более глубокую проработку учебной тематики в ходе самостоятельной работы над домашними заданиями.

- Полное погружение в работу в отрыве от условий города, офиса или производства. Многие руководители после занятий стремятся попасть на свое рабочее место заниматься решением накопившихся за их отсутствие вопросов. Такие отвлечения негативно сказываются на результатах обучения. Если же обучение проводится достаточно далеко от места работы, то это значительно снижает возможность таких отвлечений.

- Возможность отдохнуть, сменить обстановку. Обычно слушатели ценят то, что руководство пошло на дополнительные затраты, чтобы организовать такое обучение. Возможность совместить учебу с отдыхом позволяет им набраться сил и вернуться на работу отдохнувшими и полными желания реализовать новые знания и подходы на практике.

- Повышение сплоченности коллектива. Более интенсивное общение в процессе выездного обучения открывает широкие возможности для установления неформальных отношений, для повышения готовности к сотрудничеству не только в рамках учебной программы, но и на предприятии и даже за его пределами.

- Экономия рабочего времени. Если обучение захватывает выходные дни, это позволяет сократить время отсутствия слушателей на рабочем месте. Для некоторых предприятий это соображение бывает особенно важным.

Заслуживает внимания практика организации обучения с периодическим отрывом слушателей от работы на краткосрочные учебные

сессии (как правило 3 – 5 – 10 дней), в интервале между которыми они выполняют самостоятельные учебные задания.

Такая форма предполагает достаточную продолжительность обучения для проработки теоретического и практического материала, в то же время необходимость отрыва руководителя от работы на длительный срок.

Что касается задачи обновления знаний, то наиболее эффективной является форма целевых краткосрочных (от 1 до 5 дней) семинаров, посвященных, как правило, узкой тематике (финансы, антикризисное управление, маркетинг, новые технологии и т. п.). Такие семинары в Институте проводятся достаточно часто, охватывая довольно широкий круг обучаемых. При этом облегчается задача обеспечения динамизма и актуальности содержания программ и принципа непрерывности повышения квалификации. Ныне действующая периодичность не менее одного раза в пять лет не отвечает потребности в обновлении знаний.

Используя программы таких тематических семинаров в качестве своеобразных модулей, можно путем их подбора и комбинации выстраивать программы для обучения руководителей определенного уровня и профиля с учетом их конкретных задач, профессиональных интересов и уровня подготовки. В этом случае весь курс обучения уже может быть реализован либо в форме частичного отрыва от работы (на каждый из таких семинаров), либо в очно-заочной форме.

Широкое распространение получила практика проведения семинаров и конференций для руководителей министерств, ведомств, крупнейших предприятий Республики Карелия на собственной базе Института в Урозере.

Институтом создан Международный учебно-оздоровительный центр «Урозеро», в котором с 1999 года реализуется совместная с ПетрГУ концепция бизнес-образования, предполагающая сочетание интенсивных методик обучения с элементами активного отдыха и делового туризма. После завершения реставрационных и строительных работ данный объект может быть идеальным местом обучения руководителей всех уровней не только г. Петрозаводска, но и других районов Карелии и соседних регионов Северо-Запада России.

УЧЕТ ФЕДЕРАЛЬНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРИОРИТЕТОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ (КОНТРОЛЬНЫХ ЦИФР ПРИЕМА) НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О. П. Маркова¹, М. В. Суровов², В. А. Гуртов³

¹Министерство экономического развития и торговли РФ, г. Москва

²Федеральное агентство по образованию, г. Москва

³Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск

vgurt@psu.karelia.ru

1. Характеристика системы образования на федеральном и региональном уровнях

Система профессионального образования в Российской Федерации является одной из значимых и признанных образовательных систем в мировом сообществе. Общее количество студентов и учащихся, обучающихся на всех уровнях профессионального образования в России, составляет около 10 млн. человек.

Система высшего профессионального образования в 2004/2005 учебном году включает 662 государственных вуза, в которых обучалось 5 млн. 860 тыс. студентов, в том числе 3 млн. 144 тыс. студентов по очной форме обучения. В числе государственных вузов действуют 596 высших учебных заведений федерального уровня, находящихся в ведении 12 федеральных органов исполнительной власти, а также 66 вузов, находящихся в подчинении администраций субъектов Федерации и муниципальных образований. Государственные учреждения высшего профессионального образования подготовили и выпустили в 2004 году 930,4 тыс. специалистов, в том числе по очной форме обучения – 485,8 тыс. человек. Федеральные государственные образовательные учреждения высшего профессионального образования подготовили и выпустили в 2004 году 892,1 тыс. человек, в том числе по очной форме обучения – 471,3 тыс. человек (52,8%).

Система среднего профессионального образования включает 2629 государственных учебных заведений, из них находящихся в подчинении 12 федеральных министерств – 1576 ОУ СПО и 1052 учебных заведений находятся в ведении субъектов Федерации. В государственных образовательных учреждениях СПО в 2004/2005 учебном году обучалось 2 млн. 494 тыс. студентов, в том числе 1 млн. 872 тыс. студентов по очной системе обучения. В 2004 году государственные уч-

реждения среднего профессионального образования подготовили и выпустили 671,8 тыс. специалистов, в том числе федеральные учреждения подготовили и выпустили 500,9 тыс. человек.

Система начального профессионального образования включает 3760 образовательных учреждений, из них находящихся в подчинении Рособразования – 251 ОУ НПО и 3509 учреждений находится в ведении субъектов Федерации. Выпуск из государственных образовательных учреждений НПО в 2004/2005 учебном году составил 713 тыс. человек, в том числе 602 тыс. человек по очной системе обучения [8].

Исторически сложившееся распределение числа учебных заведений различного уровня профессионального образования и числа обучающихся в них студентов по территории России является крайне неравномерным. Почти половина государственных и негосударственных российских вузов находится в 15 городах. Так, в федеральном мегаполисе городе Москве находится 115 вузов, а численность обучающихся в них студентов превышает 1 млн. 300 тыс. человек; 447 тыс. человек обучается в 55 вузах Санкт-Петербурга, 216 тыс. человек – в Свердловской области, более 200 тыс. человек – в Новосибирской, Ростовской областях и Республике Татарстан, около 180 тыс. человек – в Челябинской и Самарской областях [7].

Распределение приема студентов в 2004 году в государственные ОУ ВПО в расчете на 10 тыс. населения по субъектам Федерации представлено на рисунке 1. Максимальное число приема студентов (197 на 10 тыс. населения) приходится на Томскую область, на втором месте находится город Санкт-Петербург – 186 студентов на 10 тыс. населения и на третьем месте Москва – 175 студентов на 10 тыс. населения. Показатели приема менее чем 60 студентов на 10 тыс. населения у 12 субъектов РФ, в том числе Республике Тыва, Краснодарском крае, Кабардино-Балкарии, Чеченской республике и Республике Ингушетия.

Распределение приема в государственные ОУ СПО в расчете на 10 тыс. населения по субъектам Федерации представлено на рисунке 2. Максимальное число приема студентов (89 на 10 тыс. населения) приходится на Хабаровский край. Показатели приема менее чем 40 студентов на 10 тыс. населения у 7 субъектов РФ, в том числе г. Москва (34 студента на 10 тыс. населения), Республика Ингушетия и Чеченская республика (16 и 31 студент на 10 тыс. населения).

Распределение приема учащихся в государственные ОУ НПО в расчете на 10 тыс. населения по субъектам Федерации представлено на рисунке 3. Максимальное число приема учащихся (143 и 125 на 10 тыс. населения) приходится на Республику Тыва и Хабаровский

край. Показатели приема учащихся менее чем 40 учащихся на 10 тыс. населения у 11 субъектов РФ, в том числе г. Москва (26 учащихся на 10 тыс. населения), Республика Дагестан и Ингушетия (33 и 27 студентов на 10 тыс. населения).

2. Государственное задание (контрольные цифры приема) на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием

Государственное задание (контрольные цифры приема) на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки формируется в соответствии с постановлением Правительства РФ № 606 от 21.08.2001 года. В 2005 году госзадание составляет 623,3 тыс. человек, в т. ч. 412,5 тыс. человек по очной форме обучения. Государственное задание увеличено по сравнению с 2004 годом на 2,0%, в том числе по очной форме обучения – на 1,3% [3, 4].

Распределение государственного задания (контрольных цифр приема) на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки по федеральным учреждениям ВПО на 2005 год приведено на рисунке 4.

Затем федеральные органы исполнительной власти, в том числе Рособразование, в ведении которых находятся образовательные учреждения ВПО, проводят процедуру конкурсного размещения госзадания между аккредитованными вузами. Государственное задание Федерального агентства по образованию на 2005 год по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием составило 444,1 тыс. человек. В конкурсную комиссию было подано 334 заявки от вузов, подведомственных Рособразованию. Общий объем конкурсных заявок вузов составил 456,4 тыс. человека, что превышает государственное задание на 12,3 тыс. человек [1].

Для повышения эффективности конкурсного размещения государственного задания формировалась конкурентная среда среди вузов на рейтинговой основе. Конкурс проводится между вузами, региональная особенность учитывается при расчете рейтинговых показателей (АВС) вузов.

Для формирования текущей конкурсной категории (АВС) вводится два фактора, учитывающих федеральный и региональный потенциал участника конкурса. Обработка данных двух структурных элементов текущей конкурсной категории ведется из двух параллельных источников данных.

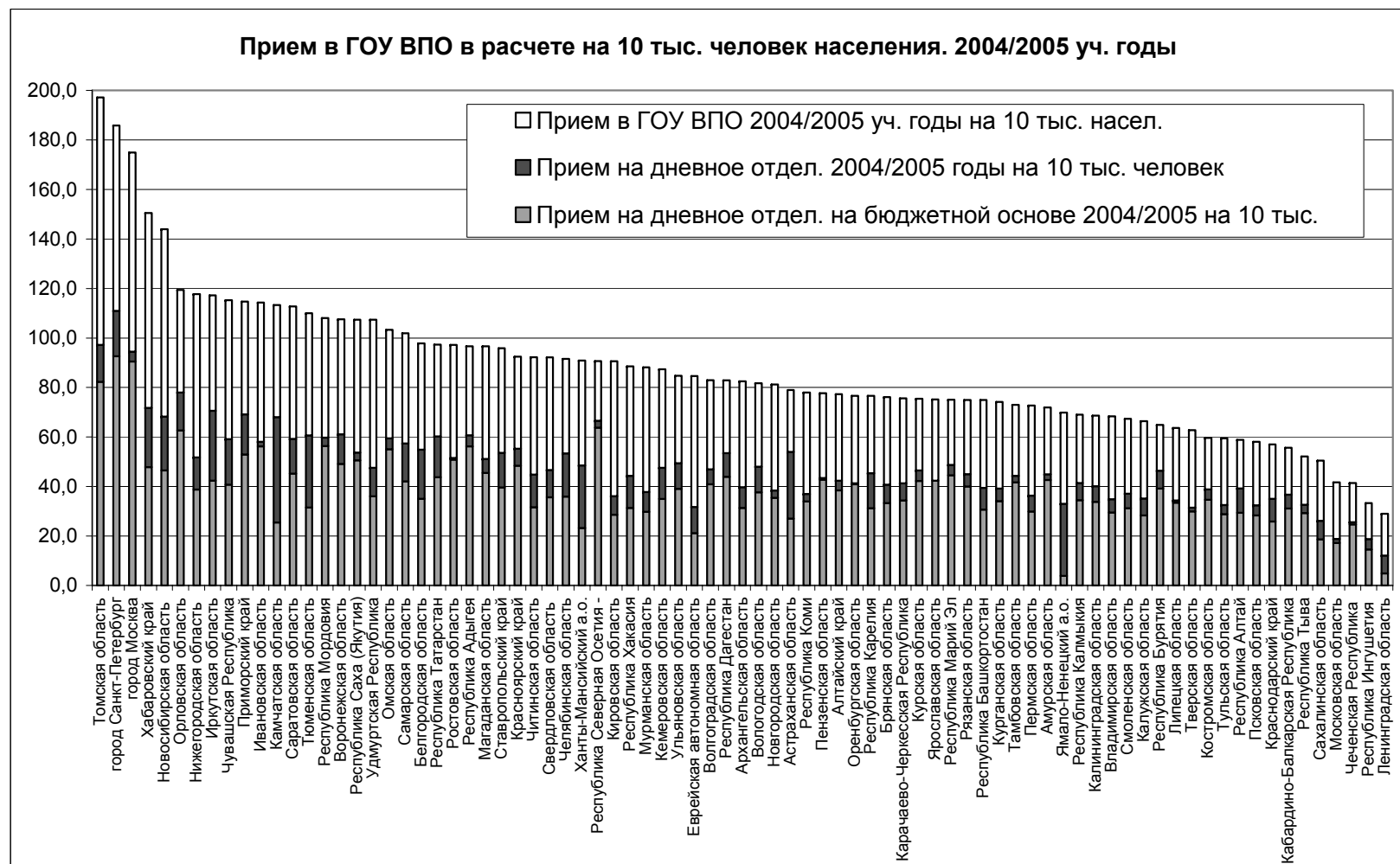


Рис. 1. Распределения приема в государственные ОУ ВПО в расчете на 10 000 населения по субъектам Федерации

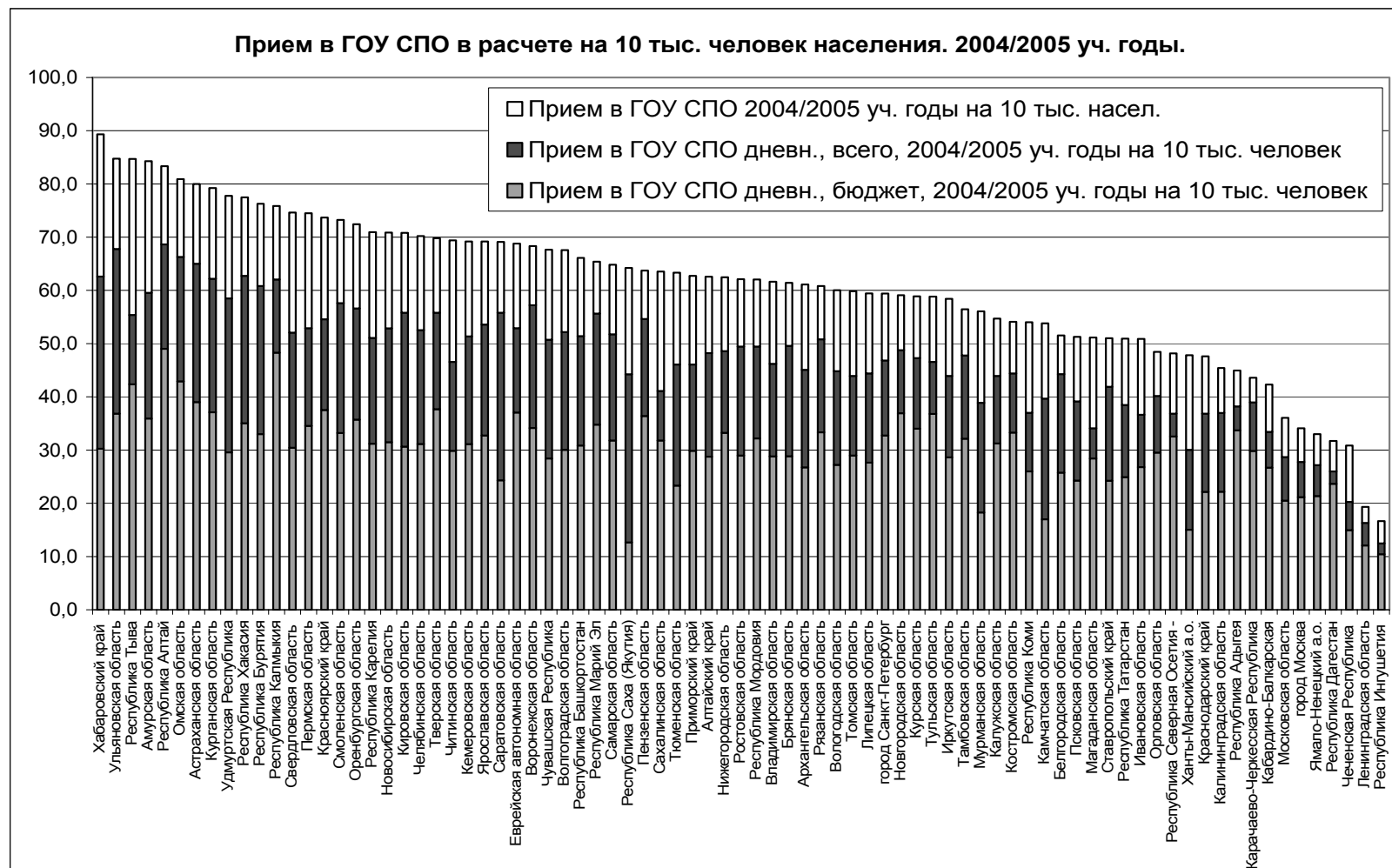


Рис. 2. Распределения приема в государственные ОУ СПО в расчете на 10 000 населения по субъектам Федерации

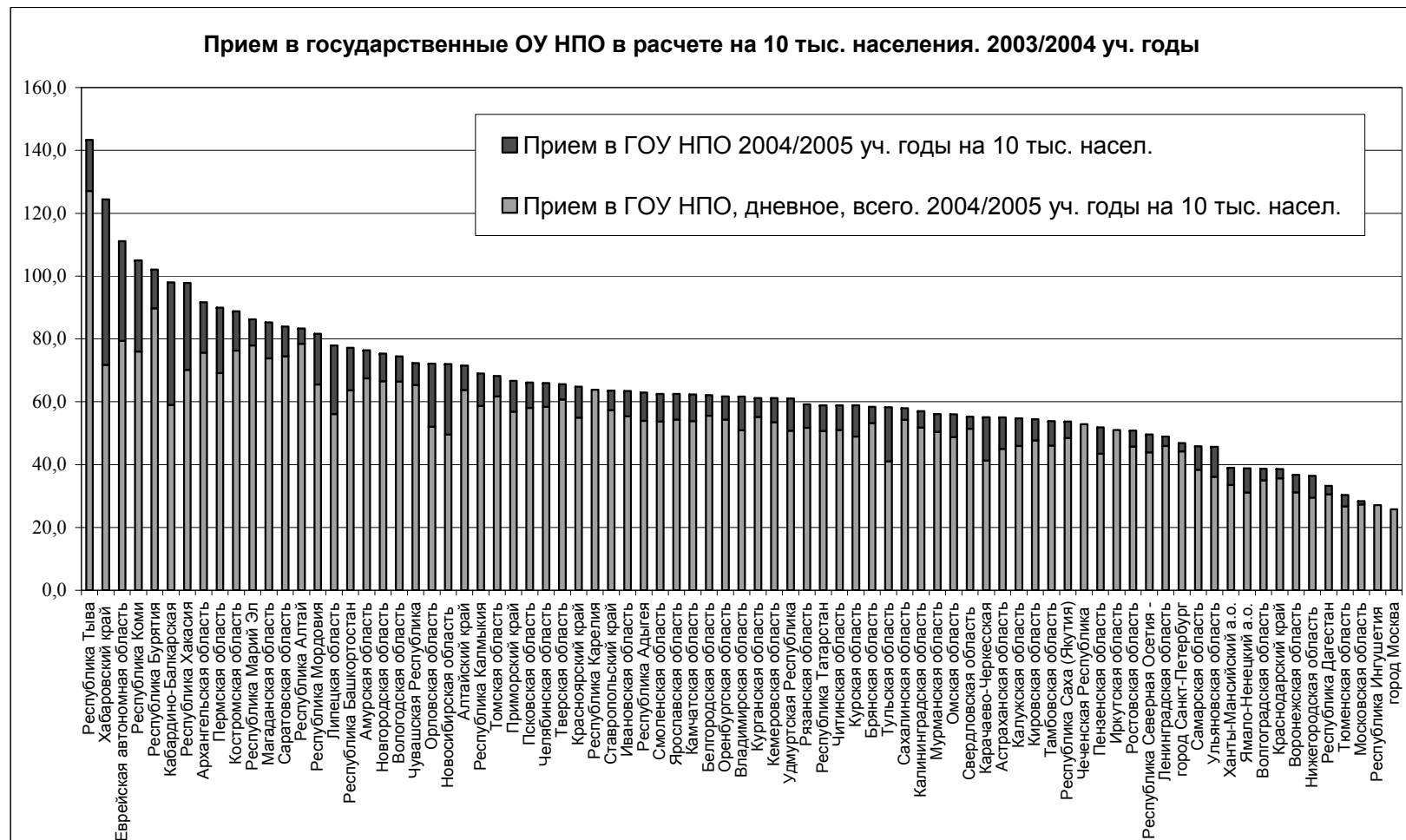


Рис. 3. Распределения приема в государственные ОУ НПО в расчете на 10 000 населения по субъектам Федерации

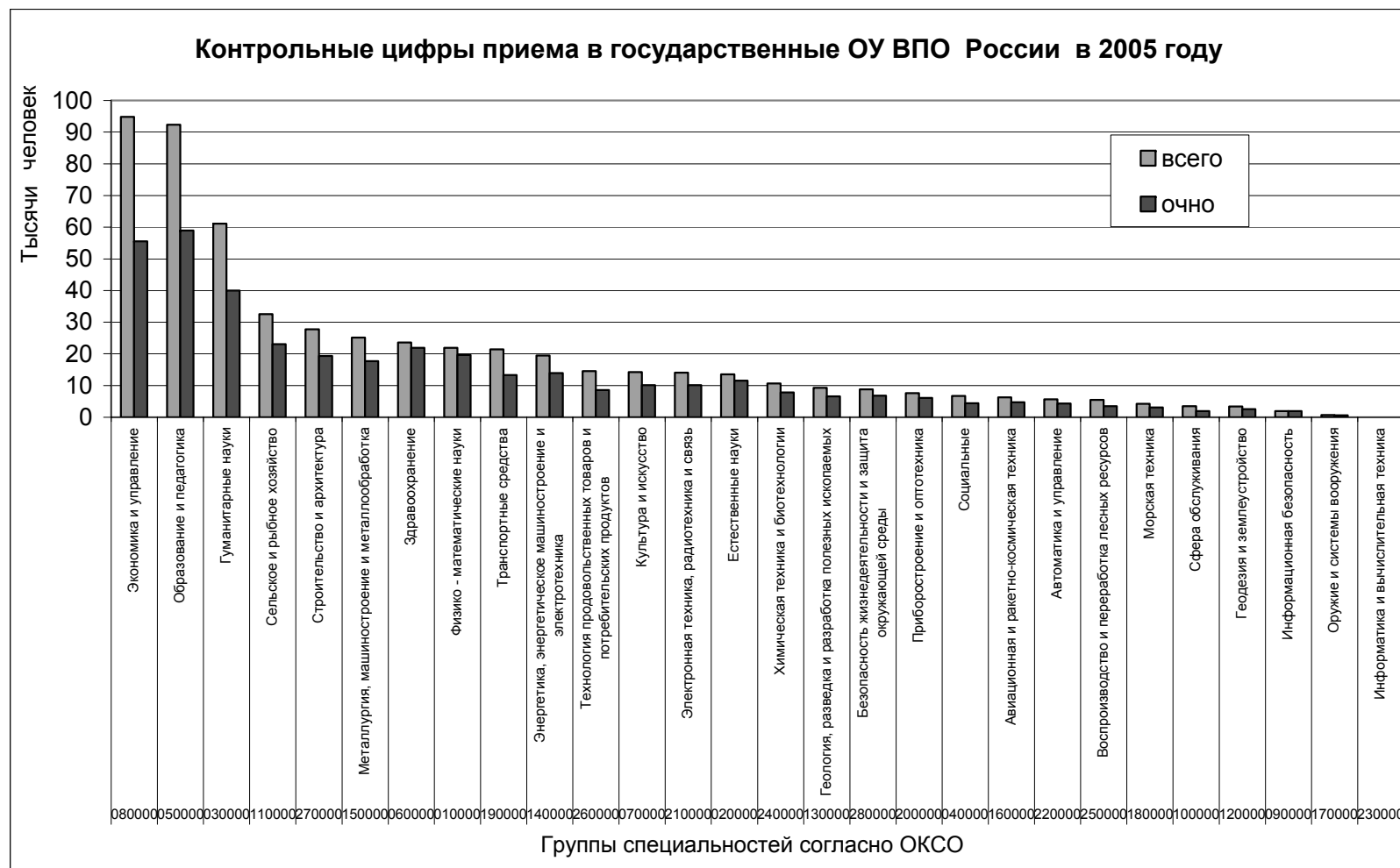


Рис. 4. Контрольные цифры приема в государственные ОУ ВПО России на 2005 год

Региональная составляющая моделируется на основе данных, находящихся в банке данных государственной аккредитации, федеральная – на основе информационной системы Минобразования России «Рейтинг специальностей и вузов России» [2].

3. Государственное задание (контрольные цифры приема) на подготовку специалистов с СПО и НПО

Новая редакция федерального закона «Об общих принципах организации законодательных представительных и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» ФЗ – 95, принятая 4 июля 2003 года, перераспределила ответственность федеральных и региональных властей за финансированием среднего профессионального образования в сторону регионов. С этого момента начинается важный этап регионализации профессионального образования. Во исполнение Федерального закона ФЗ-95 подготовлено распоряжение Правительства РФ № 1565 – р от 03.12.2004 года об утверждении перечня ОУ СПО и НПО, передающихся в ведение субъектов Российской Федерации. С 1 января 2005 года в ведении субъектов РФ передано 94% ОУ НПО (2548 учреждений) и 55% ОУ СПО (539 учреждений) [5].

Предполагается, что к 2007 году этот процесс будет закончен и основная часть ОУ СПО и НПО будет находиться в региональном ведении и на финансировании бюджетов субъектов РФ.

Контрольные цифры приема студентов в средние специальные учебные заведения федерального подчинения в 2005 г. утверждены в количестве 306,7 тыс. человек, в том числе 237,1 тыс. человек – на очную форму обучения. Это соответственно составляет 82,1 и 84,6% от уровня 2004 г.

Для ОУ СПО, находящихся в региональном подчинении, контрольные цифры приема определяются самостоятельно в рамках финансовых возможностей бюджетов субъектов федерации.

Контрольные цифры приема молодежи в образовательные учреждения начального профессионального образования Российской Федерации, финансируемые за счет средств федерального бюджета, составит 69,5 тыс. человек, в том числе по дневной форме обучения – 61,1 тыс. человек.

Для ОУ НПО, находящихся в региональном подчинении контрольные цифры приема определяются самостоятельно в рамках финансовых возможностей бюджетов субъектов федерации. Необходимо отметить, что начиная с 2006 года контрольные цифры приема в ОУ СПО и НПО, находящихся в региональном ведении, органами госу-

дарственной власти субъекта федерации не согласуются с Рособразованием и Минфином России и формируются самостоятельно.

4. Распространение опыта формирования и размещения госзадания для ВПО на региональный уровень при формировании регионального государственного задания для ОУ НПО и СПО

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 февраля 2005 г. № 51 «Об утверждении порядка установления федеральными органами исполнительной власти, другим распорядителям средств федерального бюджета, имеющим в ведении образовательные учреждения профессионального образования, контрольных цифр приема граждан, обучающихся за счет средств федерального бюджета» был регламентирован порядок установления контрольных цифр приема для ОУ, находящихся в федеральном подчинении. Эти приказом, в частности, установлено, что контрольные цифры приема *формируются* с учетом потребностей национальной экономики в квалифицированных кадрах, обеспечения воспроизводства и развития инновационного потенциала экономики, создания условий для развития научных школ в профессиональном образовании; *разрабатываются* на основе анализа рынка труда и прогнозной потребности в специалистах на среднесрочную перспективу с учетом складывающейся демографической ситуации [6].

Регионализация среднего и начального профессионального образования смещает акцент в области формирования контрольных цифр приема на этих уровнях профессионального образования от федерального к региональному уровню. В среднесрочной перспективе функция определения контрольных цифр по этим уровням образования будет полностью передана от федерального центра к исполнительной власти субъектов Федерации.

Необходимо отметить, что нет регламентирующего документа, определяющего величину и порядок формирования государственного задания для ОУ СПО и НПО для регионов, даже нет цифр приема и контингента СПО и НПО в таблице согласования Фонда финансовой помощи от федерального бюджета для региональных бюджетов.

5. Формирование балансных таблиц спроса и предложения

На основе прогноза выпуска специалистов с профессиональным образованием из образовательных учреждений на территории региона и прогноза потребности региональных экономик в специалистах с различным уровнем профессионального образования составляются балансовые таблицы спроса и предложения. Методика составления таких балансовых таблиц была описана ранее [7]. В таблице 3 представлены

такие данные за 2010 год для Томской области. Она содержит баланс потребности региональной экономики в специалистах с различным уровнем профессионального образования на 2010 год и выпуска образовательных учреждений в разрезе 28 УГС в 2010 году.

Значение баланса для ВПО, СПО и НПО вычисляется как разность между планируемым числом выпущенных специалистов в прогнозном году и потребностью экономики в специалистах, являющаяся результатами расчетов. Данные о выпуске из ОУ ВПО, СПО и НПО получены в результате прогностического моделирования. Необходимо заметить, что данные о выпуске представлены для государственных учреждений системы профессионального образования по всем формам обучения с учетом филиалов учебных заведений. Группировка специальностей НПО по 28 УГС является авторской разработкой [7].

Проанализировав значение баланса для каждой из 28 учебных групп, а также интегральное значение суммы, можно оценить, насколько возможности системы профессионального образования Томской области соответствуют потребностям экономики региона в плане обеспечения необходимым количеством профессионально подготовленных специалистов. Отрицательное значение баланса говорит о недостаточном выпуске специалистов по определенной группе специальностей для покрытия потребностей экономики.

Примерами для Томской области в 2010 году могут служить социальные науки (-64), информационная безопасность (-111), авиационная и ракетно-космическая техника (-43), морская техника (-26) в области ВПО; образование и педагогика (-332), здравоохранение (-238), энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника (-118), информатика и вычислительная техника (-131), строительство и архитектура (-101) в области СПО; энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника (-136), металлургия, машиностроение и материалообработка (-492), транспортные средства (-415) в области НПО.

И наоборот, положительное значение баланса говорит об избыточном количестве готовящихся специалистов по определенным специальностям, таким как, например, экономика и управление (+1968 и +50) в области ВПО и СПО соответственно, гуманитарные науки (+1208), образование и педагогика (+298), сфера обслуживания (+504), сельское и рыбное хозяйство (+560) в области ВПО, технология продовольственных продуктов и потребительских товаров (+261) в области НПО. Для выпускников НПО необходимо иметь в виду, что в среднем 50% выпускников продолжают учебу в ОУ СПО, ВПО или призываются на срочную службу в ряды Вооруженных сил.

Таблица 3

Томская область. Прогноз на 2010 год. Сравнение потребности региональной экономики в специалистах с различным уровнем профессионального образования в разрезе 28 укрупненных групп учебных специальностей с выпуском из образовательных учреждений

Код группы	Уровень образования	ВПО			СПО			НПО		
	Наименование группы специальностей	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс
010000	Физико-математические науки	239	243	4	7	0	-7	0	0	0
020000	Естественные науки	208	301	93	7	5	-2	8	0	-8
030000	Гуманитарные науки	366	1574	1208	153	150	-3	3	14	11

116

040000	Социальные науки	103	39	-64	11	0	-11	21	0	-21
050000	Образование и педагогика	503	801	298	397	65	-332	0	0	0
060000	Здравоохранение	301	443	142	388	150	-238	0	0	0
070000	Культура и искусство	102	43	-59	94	42	-52	18	24	6
080000	Экономика и управление	458	2426	1968	598	648	50	363	422	59
090000	Информационная безопасность	136	25	-111	0	0	0	0	0	0
100000	Сфера обслуживания	41	545	504	324	312	-12	418	421	3
110000	Сельское и рыбное хозяйство	41	601	560	168	379	211	279	461	182
120000	Геодезия и землеустройство	58	0	-58	58	10	-48	0	0	0
130000	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	46	259	213	69	89	20	58	62	4
140000	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	95	546	451	252	134	-118	242	106	-136

Код группы	Уровень образования	ВПО			СПО			НПО		
	Наименование группы специальностей	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс
150000	Металлургия, машиностроение и материалобработка	182	565	383	463	274	-189	860	368	-492

Продолжение таблицы 3

Код группы	Уровень образования	ВПО			СПО			НПО		
	Наименование группы специальностей	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс
170000	Оружие и системы вооружения	12	0	-12	0	0	0	0	0	0
180000	Морская техника	58	32	-26	111	19	-92	10	25	15
190000	Транспортные средства	144	701	557	196	345	149	739	324	-415
200000	Приборостроение и оптотехника	13	142	129	5	16	11	46	17	-29
210000	Электронная техника, радиотехника и связь	54	537	483	129	128	-1	45	165	120
220000	Автоматика и управление	79	77	-2	74	21	-53	8	0	-8
230000	Информатика и вычислительная техника	180	366	186	254	123	-131	113	106	-7
240000	Химическая и биотехнологии	49	142	93	51	24	-27	10	0	-10
250000	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	44	128	84	166	66	-100	91	55	-36
260000	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	185	621	436	243	419	176	250	511	261

270000	Строительство и архитектура	206	814	608	419	318	-101	320	321	1
280000	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	76	118	42	32	12	-20	0	0	0
Всего по группам специальностей		4036	12101	8065	4720	3749	-971	3902	3403	-499

Примечание к таблице 3: Расчетная потребность в выпускниках ОУ ВПО, СПО, НПО, а также данные о выпуске образовательных учреждений специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием на год прогноза – результат программного моделирования; баланс – разница между выпуском специалистов и расчетной потребностью в специалистах.

Анализируя интегральное по 28 укрупненным группам специальностей значение баланса расчетной потребности и выпуска специалистов, можно сделать следующие выводы.

- В области высшего профессионального образования число выпущенных специалистов в 2010 году (12101 человек) будет существенно опережать расчетную потребность (4036 человек) рынка труда (на 8065 человек). Такое состояние баланса рынка труда и рынка образовательных услуг характерно также для федеральных мегаполисов – Москвы и Санкт-Петербурга.

- В то же время в области среднего профессионального образования с учетом ожидаемого выпуска специалистов в 2010 году (4720 человек) прогнозируется нехватка специалистов в количестве 971 человека.

- В области начального профессионального образования, согласно расчетным данным, в 2010 году будет выпущено специалистов меньше (примерно на 15%), чем это требуется (на 499 человек).

6. Базовые принципы при формировании регионального государственного задания для НПО и СПО

Необходимость формирования на уровне субъектов Федерации государственного (регионального) заказа (контрольных цифр приема) в разрезе 28 УГС для студентов дневного отделения по НПО, СПО, ВПО, обучающихся на бюджетной основе, в 2004/2005 уч. году неоднократно отмечалась руководством страны. За основу формирования контрольных цифр приема используются балансовые таблицы спроса и предложения, описанные ранее.

При формировании контрольных цифр приема в разрезе 28 УГС используются три базовые позиции: 1) потребность региональной экономики в специалистах с профессиональным образованием; 2) первоочередное обеспечение приоритетных отраслей экономики региона выпускниками системы профессионального образования; 3) рекомендация не делать «революционных» изменений, а осуществлять переход от существующей ситуации к формированию контрольных цифр в течение 4-5 лет. Будем в дальнейшем называть эти цифры оптимизированными.

При формировании оптимизированных контрольных цифр приема на ближайшие годы следует в качестве реперных значений использовать прием за предыдущие два года, а в качестве оптимизированных – потребности региональной экономики в 2005 году. Плавная экстраполяция значений приемов с 2004 – 2005 гг. к приемам 2010 года позволит сформировать контрольные цифры приема на 2006-2007 годы, удовлетворяющие описанным выше требованиям. На рисунке 5 приведена схема, иллюстрирующая описанный выше алгоритм.

В качестве нормативного документа, вводящего процедуру формирования регионального (государственного) задания в разрезе 28 УГС, может служить постановление коллегии регионального органа управления образования «О формировании регионального (государственного) задания (контрольных цифр приема) на подготовку специалистов в разрезе 28 УГС для студентов дневного отделения по НПО, СПО, ВПО, обучающихся за счет средств регионального бюджета». Этот документ будет носить обязательный характер для образовательных учреждений, финансируемых из регионального бюджета, а для образовательных учреждений федерального подчинения – рекомендательный характер. В целом же такой документ позволит исполнительной и законодательной власти региона формировать осознанную перспективную кадровую политику региона.

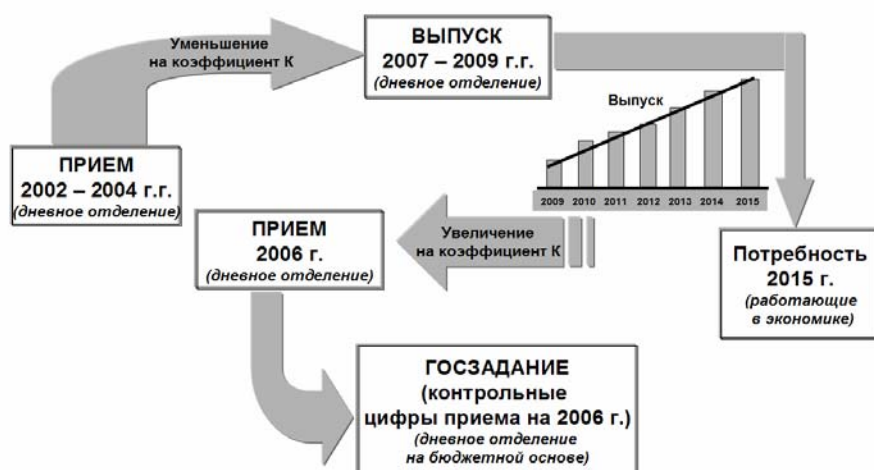


Рис. 5. Алгоритм формирования государственного задания (контрольных цифр приема)

Такие документы уже приняты в ряде субъектов Федерации, например, Постановление администрации (правительства) Курганской области от 07.12.2004 № 433 «О государственном задании (контрольных цифрах приема) на подготовку специалистов с начальным и средним профессиональным образованием для учебных заведений начального и среднего профессионального образования, находящихся в ведении Курганской области, на 2005 год».

В таблице 4 приведены рассчитанные подобным образом контрольные цифры приема в образовательные учреждения НПО на 2006 и 2007 годы по Томской области.

Таблица 4

*Проект областного (государственного) задания (контрольных цифр приема)
в ОУ начального профессионального образования.
Томская область*

Код УГС	Наименование УГС	Выпуск из государ- ственных ОУ днев- ной формы обучения			Направлено на работу выпуск- ников государст- венных ОУ дневной формы обучения			Прогноз потреб- ностей на 2015 год	Оптимизированные контрольные цифры приема в государст- венные ОУ по дневной форме обучения	
		2002	2003	2004	2002	2003	2004		2006	2007
010000	Физико-математические науки	0	0	0	0	0	0	0	0	0
020000	Естественные науки	0	0	0	0	0	0	7	6	8
030000	Гуманитарные науки	24	24	26	12	12	13	3	23	21
040000	Социальные	0	0	0	0	0	0	21	19	24
050000	Образование и педагогика	0	0	0	0	0	0	0	0	0
060000	Здравоохранение	0	0	0	0	0	0	0	0	0
070000	Культура и искусство	45	45	35	22	22	17	17	43	43
080000	Экономика и управление	692	692	804	337	337	392	350	941	932
090000	Информационная безопасность	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100000	Сфера обслуживания	730	730	722	356	356	352	404	927	939
110000	Сельское и рыбное хозяйство	818	806	742	398	393	361	269	819	798
120000	Геодезия и землеустройство	0	0	0	0	0	0	0	0	0
130000	Геология, разведка и разработка по- лезных ископаемых	119	119	83	58	58	40	57	116	120
140000	Энергетика, энергетическое машино- строение и электротехника	181	152	159	88	74	77	237	339	375
150000	Металлургия, машиностроение и металлообработка	621	499	486	302	243	237	830	1131	1266

		Выпуск из государственных ОУ дневной формы обучения			Направлено на работу выпускников государственных ОУ дневной формы обучения				Оптимизированные контрольные цифры приема в государственных ОУ по дневной форме обучения	
Итого по всем группам специальностей		5943	5393	5258	2894	2628	2560	3773	7503	7781

О введении рыночных механизмов в организации подготовки профессиональных специалистов

Совершенствование структуры образования и приведение объема выпуска специалистов в соответствие с потребностями рынка труда являются важными задачами в повышении эффективности систем профессионального образования. Критерием соответствия выпуска специалистов потребностям рынка труда является гарантированное трудоустройство по специальности выпускников учреждений профессионального образования. Сегодня гарантированное трудоустройство рекламируется многими негосударственными учреждениями профессионального образования как их конкурентное преимущество при приеме абитуриентов. Государственные учреждения трудоустройства не гарантируют, в результате чего многие выпускники не находят работы по полученной специальности, что означает, что затраченные на их обучение средства использованы не эффективно.

Пока законодательные положения по организации подготовки специалистов на принципах гарантированного трудоустройства не разработаны, поэтому представляется важным рассмотреть подходы к такой организации.

В настоящее время в качестве одной из характеристик эффективности деятельности системы НПО используется показатель числа трудоустроенных выпускников системы НПО или их доля в общем выпуске.

Представляется, что этот показатель мог бы быть использован в качестве регулирующего при распределении лимитов численности между учреждениями в системе НПО и упорядочить процесс подготовки профессиональных кадров в соответствии с рыночным спросом.

Оценка учреждения по показателю доли выпускников, получающих твердое трудоустройство, будет означать, что:

- учебное заведение имеет официальные заказы на подготовку определенного числа специалистов по профилям подготовки;
- учебное заведение имеет возможность усилить практический аспект профессионального образования в соответствии с заказом;
- учащиеся имеют определенные гарантии трудоустройства при окончании учебного заведения.

Регулирующая роль этого показателя заключается в том, что чем выше значение этого показателя учреждения, тем выше должна быть его конкурентоспособность в борьбе за право подготовки кадров. В соответствии с этим должен быть выше приоритет учреждения на вы-

деление лимитов финансирования и удовлетворение его заявки на подготовку специалистов.

Придание этому показателю *статуса регулирующего* перенесет центр тяжести в решении проблемы соответствия структуры подготовки кадров потребностям рынка труда с центральных органов управления на образовательные учреждения, которые и должны будут обеспечивать реализацию своего товара. Не трудоустроенных выпускников следует рассматривать как не реализованный товар, а затраты на их обучение – как нерациональные затраты. Сейчас учреждения ждут, когда им будет спущен государственный заказ с гарантированным финансированием. Формирование же государственного заказа с высокой степенью соответствия потребностям производства товаров и услуг должно начинаться с образовательных учреждений. При формировании собственной заявки на государственный заказ учреждение должно позаботиться о выявлении потребителей своей продукции и заключить договора на подготовку или договора о намерениях по подготовке и трудоустройству выпускников, на основании которых и должны распределяться лимиты численности. В этом смысле предлагаемый показатель выступает в качестве одного из основных показателей эффективности деятельности образовательных учреждений и системы начального профобразования в целом.

Заключение

Регионализация среднего и начального профессионального образования смещает акцент в области формирования контрольных цифр приема на этих уровнях профессионального образования от федерального к региональному. В среднесрочной перспективе функция определения контрольных цифр по этим уровням образования будет полностью передана от федерального центра исполнительной власти субъектов Федерации. В связи с этим назрела необходимость подготовки научно-методического обоснования для формирования государственного задания (контрольных цифрах приема) на подготовку специалистов с начальным и средним профессиональным образованием для учебных заведений начального и среднего профессионального образования, находящихся в ведении субъектов Федерации.

Список литературы

1. О контрольных цифрах приема молодежи в образовательные учреждения Российской Федерации в 2005 г.: Решение коллегии Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 февраля 2004 г.

2. Балыхин Г. А. «Государственное задание на подготовку специалистов как механизм реализации государственной политики в области модернизации образования»/ Г. А. Балыхин, М. В. Суровов, О. П. Маркова, В. В. Коновалов // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Кн. 3 / ПетрГУ. Петрозаводск, 2004. С. 19-36.

3. О конкурсном порядке размещения государственного задания на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием: Постановление Правительства Российской Федерации от 21 августа 2001 г. № 606.

4. Об утверждении схемы разработки государственного задания на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием и его конкурсного размещения среди аккредитованных высших учебных заведений: Приказ Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации.

5. Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных представительных и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» 6 октября 1999 года № 184-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 29.07.2000 № 106-ФЗ, от 08.02.2001 № 3-ФЗ, от 07.05.2002 № 47-ФЗ, от 24.07.2002 № 107-ФЗ, от 11.12.2002 № 169-ФЗ, от 04.07.2003 N 95-ФЗ, от 19.06.2004 № 53-ФЗ, от 11.12.2004 № 159-ФЗ, от 29.12.2004 № 191-ФЗ, от 29.12.2004 № 199-ФЗ).

6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) «Об утверждении порядка установления федеральными органами исполнительной власти, другим распорядителям средств федерального бюджета, имеющим в ведении образовательные учреждения профессионального образования, контрольных цифр приема граждан, обучающихся за счет средств федерального бюджета» от 24 февраля 2005 г., № 51.

7. Васильев В. Н. Формализация математической модели прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, М. В. Суровов // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Кн. 1. / ПетрГУ. Петрозаводск, 2004. С. 62-86.

8. Маркова О. П. К определению потребностей в начальном профессиональном образовании России / О. П. Маркова // Совершенствование предпринимательской деятельности и ее правового обеспечения. Вып. 4. М.: Московский институт предпринимательства и права, 2005. С. 540-544.

ПОТРЕБНОСТЬ ЭКОНОМИКИ СУБЪЕКТА В КАДРАХ: ОСОЗНАНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

Е. А. Новотная

Заместитель начальника Управления, начальник отдела социального партнерства и оплаты труда Управления социально-трудовых отношений Администрации Томской области, г. Томск

komtrud@tomsk.gov.ru

Д. В. Овчарова

Главный специалист по вопросам развития трудовых ресурсов Управления социально-трудовых отношений Администрации Томской области, г. Томск

divo@tomsk.gov.ru

В настоящее время в России на всех уровнях поднимается проблема качества рабочей силы, обеспеченности экономики квалифицированными и молодыми кадрами. Это вызвано тем, что в процессе формирования рыночной экономики и рынка труда произошли значительные сдвиги в структуре занятости населения, в спросе на различные категории работников, в первую очередь на рабочие кадры. Хотя профессиональная школа пытается адекватно реагировать на эти процессы, все же структура профессионального образования во многом не соответствует перспективным потребностям рынка труда. Наблюдается перепроизводство юристов, экономистов, менеджеров при дефиците специалистов и квалифицированных рабочих для промышленности, строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства.

Томская область – не исключение, и в рамках данной статьи мы хотели бы поделиться своим опытом работы по данной проблеме.

Одной из основных целей деятельности нашего Управления является содействие развитию трудовых ресурсов области, повышение их конкурентоспособности. Для ее реализации Управлением осуществляется комплекс мер и, прежде всего, начиная с 2002 года рассчитывается баланс трудовых ресурсов, как в целом по области, так и по каждому муниципальному образованию, который позволяет оценить трудовой потенциал территорий, структуру занятости населения, движение рабочей силы, а также миграционные процессы, происходящие в области.

На основе баланса трудовых ресурсов, а также данных территориального органа федеральной службы государственной статистики и Управления федеральной государственной службы занятости насе-

ния по Томской области проводятся мониторинг и прогнозирование ситуации на рынке труда области, определяются положительные и отрицательные тенденции с целью разработки мероприятий по содействию эффективной занятости населения.

Главной проблемой рынка труда области является несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, дефицит квалифицированных рабочих и специалистов. Суть дисбаланса заключается в том, что соискатели рабочих мест не соответствуют требованиям работодателей, а вакантные рабочие места не соответствуют запросам ищущих работу. Проблема осложняется старением работающего населения. Кроме того, лишь 30% выпускников региональной системы образования находят работу по специальности. А это свидетельствует о том, что средства бюджета, как федерального, так и областного, расходуются неэффективно.

Назрела острая необходимость в проведении работы по обеспечению экономики области рабочими и специалистами требуемых профессий и квалификации, согласованию потребностей экономики в кадрах с масштабами и направлениями профессиональной подготовки на основе разработки регионального заказа.

Решением этой проблемы Управление занимается второй год совместно с Управлением начального профессионального образования, Комитетом по высшему и среднему профессиональному образованию, Управлением Федеральной государственной службы занятости населения по Томской области.

В соответствии с балансом трудовых ресурсов области 51,3 тыс. человек (11% от общей численности занятых в экономике) относятся к старшему поколению, средний возраст квалифицированных рабочих 55 лет – в ближайшей перспективе потребуется их замена молодыми квалифицированными рабочими кадрами.

Кроме того, необходимо учитывать проводимую оптимизацию системы начального и среднего профессионального образования в связи с переводом на финансирование за счет средств бюджетов субъектов РФ. Поэтому изначально в качестве опытного уровня было выделено начальное и среднее профессиональное образование.

В 2003 году Управлением социально-трудовых отношений проведен мониторинг перспективной потребности в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов среднего звена в организациях области на основе данных статистического обследования крупных и средних организаций и материалов. Также проводилось параллельное обследование через органы местного самоуправления. Привлечение к этой ра-

боте администраций муниципальных образований позволило расширить круг опрошенных организаций за счет сферы частного предпринимательства. Всего данными обследованиями было охвачено 75% крупных и средних организаций (1868) области.

Результаты мониторинга позволили сделать следующие выводы¹.

Ситуация, сложившаяся на рынке труда и рынке образовательных услуг области, а также прогнозная оценка их развития на среднесрочную перспективу показывают наличие территориальной и профессиональной несбалансированности спроса и предложения рабочей силы, наиболее остро проявляющейся в сельских населенных пунктах. Также отмечаются сезонные колебания спроса на рабочую силу, дефицит квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в основных отраслях экономики.

По данным статистики, потребность организаций области в рабочей силе составляет на 2004 год более 7,8 тыс. чел., на 2005 г. – более 4,6 тыс. чел. По данным органов местного самоуправления на 2004 г., – 19,0 тыс., 2005 г. – 16,8 тыс. Наибольшая потребность в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов наблюдается в городах Томске и Стрежевом – крупнейших населенных пунктах области.

Среди отраслей материального производства общая потребность в кадрах в промышленности ежегодно будет составлять 6,0 тыс. человек, на транспорте – более 4,0 тыс. человек, в строительстве – 2,7 тыс. человек, в сельском хозяйстве – 2,0 тыс. человек. Высокий спрос на работников в промышленности связан с наращиванием объемов производства, активизацией инвестиционной политики, модернизацией и обновлением основных фондов предприятий, а также сокращением почти в 2 раза (за 1990-2002 гг.) выпуска учащихся профессиональных училищ и существенным уменьшением подготовки персонала на производстве.

Среди непроеизводственных отраслей наибольшая дополнительная потребность в работниках ожидается в жилищно-коммунальном хозяйстве – до 500 чел. в год, что обусловлено реформированием отрасли, а также высоким уровнем текучести кадров, связанным с низкой заработной платой и неудовлетворительными условиями труда.

Среди отраслей бюджетной сферы наибольшая потребность в кадрах рабочих сохраняется ежегодно в народном образовании – более

¹ Все статистические данные, приводимые ниже, относятся к мониторингу 2003 года и оставлены для сопоставимости результатов данного мониторинга и состояния рынка труда области.

800 человек, здравоохранении, физической культуре, социальном обеспечении – почти 300 человек.

По данным статистического наблюдения, реальный спрос работодателей сохранится до 2006 года более чем по 60 дефицитным рабочим профессиям.

Одновременно с имеющейся потребностью в квалифицированных кадрах в области не снижается численность безработных граждан, стоящих на учете в службе занятости. Число незанятых лиц, ищущих работу и готовых приступить к ней, по данным ДФСЗН по состоянию на 01.12.2004 г., составило в целом по области почти 24,0 тыс. человек. Однако 53,5% безработных не имеют профессиональной подготовки, причем в сельской местности это число возрастает до 57%. В то же время службой занятости по состоянию на 01.12.2004 г. предлагается 3400 единиц вакансий, 60% из них – в г.Томске.

Анализ имеющихся вакансий показывает, что наиболее остро стоит вопрос об отсутствии на рынке труда достаточного количества высококвалифицированных рабочих следующих профессий: водителей автомобилей, слесарей различных видов производств, электрогазосварщиков, электромонтеров, токарей, шлифовщиков, фрезеровщиков, поваров, каменщиков, штукатуров, машинистов транспортных средств, машин и установок. Востребованы на рынке труда: бульдозеристы, станочники деревообрабатывающих станков, пекари, продавцы, кондитеры, бармены и др.

Удовлетворение потребностей в кадрах рабочих в области осуществляют 33 учреждения начального профессионального образования с общим контингентом обучающихся 14,6 тыс. человек. В 2004 году общий выпуск составил 5,4 тыс. человек, трудоустроено – 57,3%.

По большинству подготавливаемых училищами профессий наблюдается востребованность выпускников. Вместе с тем анализ выпуска рабочих кадров училищами области показал отсутствие спроса в предстоящие два года по некоторым профессиям: вышкомонтажник – электромонтер, лаборант-эколог, формовщик железобетонных конструкций, телефонист. Большие трудности испытывают при трудоустройстве выпускники профтехучилищ, получивших профессии: бухгалтер, секретарь-референт, закройщик, контролер-кассир, хозяйка усадьбы. С другой стороны, – в училищах отсутствует подготовка по ряду профессий, востребованных на рынке труда: машинист котельной, машинист крана, машинист экскаватора, механик, наладчик технологического оборудования, фрезеровщик, шлифовщик и др.

Изучение вопроса подготовки рабочих кадров для экономики области показало что:

1. Сегодня практически отсутствуют механизмы взаимосвязи между рынком труда и рынком образовательных услуг, гибкое и оперативное взаимодействие системы начального профессионального образования с работодателями. Спрос работодателей в большинстве случаев направлен на поиск высококвалифицированных кадров рабочих, а не на прием выпускников ПТУ.

2. Большинство работодателей ориентированы на привлечение работников в соответствии с текущими потребностями и не прогнозируют перспективную потребность в кадрах, а также их подготовку и переподготовку. Это не позволяет получить достоверный прогноз потребности в кадрах предприятий и организаций области.

Отсутствует система трудовой мотивации и профессиональной ориентации молодежи и незанятого населения, что привело к потере интереса большинства молодежи к рабочим профессиям, в том числе наиболее востребованным на рынке труда.

Отмечается низкая привлекательность вакантных рабочих мест в организациях реального сектора экономики (заработная плата, условия труда и быта и т. д.).

При наличии возрастающего спроса на высококвалифицированные рабочие кадры учреждения начального профессионального образования в большей степени комплектуются учащимися с низким уровнем готовности к обучению. Этому способствуют ориентация общеобразовательных учреждений на поступление выпускников в вузы и низкий престиж рабочих профессий.

Начальный этап производственной карьеры выпускников НПО прерывается службой в армии, в результате чего утрачивается профессиональная квалификация.

Несмотря на то, что работодатели не удовлетворены номенклатурой и качеством подготовки выпускников учреждений начального профессионального образования, они не проявляют активности как заказчики образовательных услуг, не всегда охотно идут на диалог с системой образования.

Решить перечисленные проблемы возможно только совместными действиями органов исполнительной власти, местного самоуправления, работодателей и образовательных учреждений.

Задачей власти в процессе управления кадровым потенциалом является создание комплексного механизма согласования потребностей экономики в кадрах с масштабами и направлениями профессиональной подготовки. Необходимо создание единой системы мониторинга и прогнозирования спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе. Прогноз потребности в кадрах является основанием для двух процессов:

- формирования государственного регионального заказа на подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров;
- информирования населения о прогнозируемой потребности в кадрах в разрезе профессий (специальностей) в целях формирования сознательного отношения к выбору профессии, профилю и уровню получаемого образования.

В связи с отсутствием единой методологии прогнозирования потребности в кадрах специалистами Управления было предложено организовать определение потребности и разработку областного заказа на подготовку рабочих кадров на 2005/2006 учебный год на основе заявочной кампании организаций области (Схема 1) в соответствии с Порядком формирования объема и структуры приема обучающихся в образовательные учреждения в системе начального и среднего профессионального образования Томской области за счет средств областного бюджета².

В результате дальнейших обсуждений и согласований предложенного пакета документов было принято решение внести некоторые коррективы в процедуру формирования заказа. В частности, передать вопрос определения порядка взаимодействия и контрольных цифр заказа Управлению начального профессионального образования³.

² Данный документ формировался на основе предложенной схемы, но окончательно принят не был.

³ Здесь еще раз необходимо отметить, что в основу формирования структуры и объема приема обучающихся в учреждениях начального профессионального образования на 2005-2006 годы были положены заявочная компания и заключение договоров с работодателями, а также учтены результаты статистического наблюдения, проведенного в 2004 году Управлением социально-трудовых отношений совместно с территориальным органом федеральной службы государственной статистики по Томской области по крупным и средним организациям области, информация, представленная органами местного самоуправления, и материалы Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Томской области.

На очередном заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений⁴, курирующей вопросы подготовки образовательного заказа, был рассмотрен вопрос «О проектах нормативных правовых актов Администрации Томской области, направленных на регулирование вопросов подготовки кадров рабочих и специалистов для экономики области в учреждениях начального и среднего профессионального образования, и согласовании структуры и объемов приема обучающихся в эти образовательные учреждения области на 2005-2006 гг.».

По предложенным проектам нормативных правовых актов был внесен ряд принципиальных замечаний, оставленных на дальнейшую доработку. В то же время была поддержана идея, заложенная в Положении о целевой контрактной подготовке, о выделении доли средств из областного бюджета, предусмотренных на НПО и СПО, и средств предприятий на подготовку кадров более высоких разрядов на условиях софинансирования. И пойти на такой эксперимент на предприятиях приоритетных отраслей экономики области можно уже в предстоящем учебном году. Вместе с тем необходима дополнительная юридическая проработка документа, т. к. в соответствии с законодательством целевая контрактная подготовка возможна лишь в сфере высшего и среднего профессионального образования.

В ходе подготовки заседания было проведено согласование контрольных цифр приема в учреждения НПО на 2005-2006 гг. с объединениями работодателей: НП «МПО г. Томска», региональным отделением Союза производителей стройматериалов Томской области, Союзом лесопромышленников и лесозэкспортеров, НП «Агросельхоз», Томским объединением парикмахеров и косметологов и отраслевыми департаментами Администрации области: развития предпринимательства и реального сектора экономики; потребительского рынка; модернизации и экономики ЖКХ; строительства, архитектуры и дорожного комплекса; по социально-экономическому развитию села. Принципиальных возражений не поступило, поэтому после состоявшегося обсуждения было принято решение включить представленные контрольные цифры в региональный заказ на подготовку рабочих кадров в системе НПО.

⁴ 13 июля 2005 года.

Проводимая межведомственная работа согласуется со стратегическими целями Администрации области, предусмотренными в разрабатываемой стратегии развития Томской области до 2020 года⁵, и прежде всего:

- обеспечение экономики области требуемыми трудовыми ресурсами (исходный вариант);
- качественный человеческий капитал (последний вариант).

Эти цели реализуются посредством решения таких задач, как:

- проведение мониторинга рынка труда и перспективной потребности в кадрах;
- подготовка и переподготовка кадров, востребованных новой структурой экономики, силами образовательного комплекса области.

Для того чтобы определить потребность в кадрах, востребованных новой структурой экономики, необходимо изучить ситуацию с кадрами в IT- секторе, биотехнологическом и нефтегазовом секторах, секторе электротехники и приборостроения. На основе анализа ситуации предстоит выявить перечень специалистов требуемых профессий и квалификации, сопоставить его с тем, что готовится образовательным комплексом области, и, при необходимости, скорректировать направления профессиональной подготовки по всем уровням образования.

Не менее важно изучить потребность малого и стартового бизнеса в кадрах, способных оперативно реагировать на изменения конъюнктуры рынка. Это позволит сформировать соответствующие краткосрочные образовательные программы и организовать обучение по ним.

Отдельного внимания заслуживает работа по депрессивным секторам экономики, которые не являются престижными, но имеют социальную значимость.

На предприятиях традиционного сектора нам предстоит продолжить работу по подготовке востребованных кадров рабочих и специалистов на основе заключения договоров с работодателями, а также разработать механизм проведения эксперимента по выделению доли средств из областного бюджета, предусмотренных на НПО и СПО, и средств предприятий на подготовку кадров более высоких разрядов на условиях софинансирования.

⁵ <http://strategia.tomsk.ru>

Говоря об обозначенной проблеме, нельзя не сказать о роли работодателей в решении проблемы подготовки кадров для экономики области.

Чтобы заполучить высококвалифицированного специалиста, работодатель готов платить ему высокую зарплату, но так поступают лишь в исключительных случаях. И кардинально кадровую проблему таким образом не решить. Тот же, кто серьезно задумывается о будущем своей компании, осознает, что без четкой, ориентированной на перспективу кадровой политики не обойтись.

У нас в области есть положительные примеры участия работодателей в совершенствовании материально-технической базы, обеспечении деятельности учреждений начального и среднего профессионального образования, а также сотрудничества с ними по подготовке квалифицированных рабочих кадров. Заслуживает положительной оценки и распространения среди организаций области взаимодействие:

- ОАО «Центрсибнефтепровода» и Томского государственного промышленно-гуманитарного колледжа по подготовке квалифицированных кадров для системы трубопроводного транспорта;

- профессионального училища № 27 и компании «Водяной-Центр» по подготовке монтажников санитарно-технических систем и оборудования;

- профессионального училища № 14 и НП «Томские рестораторы и кулинары» по подготовке квалифицированных работников пищевой отрасли и общественного питания и др.

Подобная практика взаимодействия, конечно, не может однозначно оцениваться как позитивная или негативная, но свои преимущества для каждой из сторон она имеет и, на наш взгляд, должна расширяться, как одна из взаимовыгодных перспектив.

В целом же эффективная система подготовки кадров рабочих и специалистов в области может быть обеспечена на основе:

- а) принятия нормативной правовой базы, обеспечивающей оптимизацию структуры профессионального образования, ориентированной на потребности рынка труда, формирование системы целевой подготовки кадров и регулирование отношений всех участников системы;

- б) создания системы мониторинга рынка труда и перспективной потребности в кадрах рабочих и специалистов;

- в) повышения мобильности подготовки кадров на уровне образовательного учреждения, развития социального партнерства.

Для выявления потребности в кадрах нужны научно обоснованные методики по мониторингу, анализу и прогнозированию спроса и предложения на региональном рынке труда и рынке образовательных услуг. В этом направлении у нас есть подвижки, т. к. в соответствии с договоренностью с руководством Федеральной службы по труду и занятости Томская область включена в число 10 регионов России для проведения мониторинга, анализа и прогнозирования потребности в специалистах с профессиональным образованием и обеспечения этой потребности со стороны региональной системы образования на период до 2015 года.

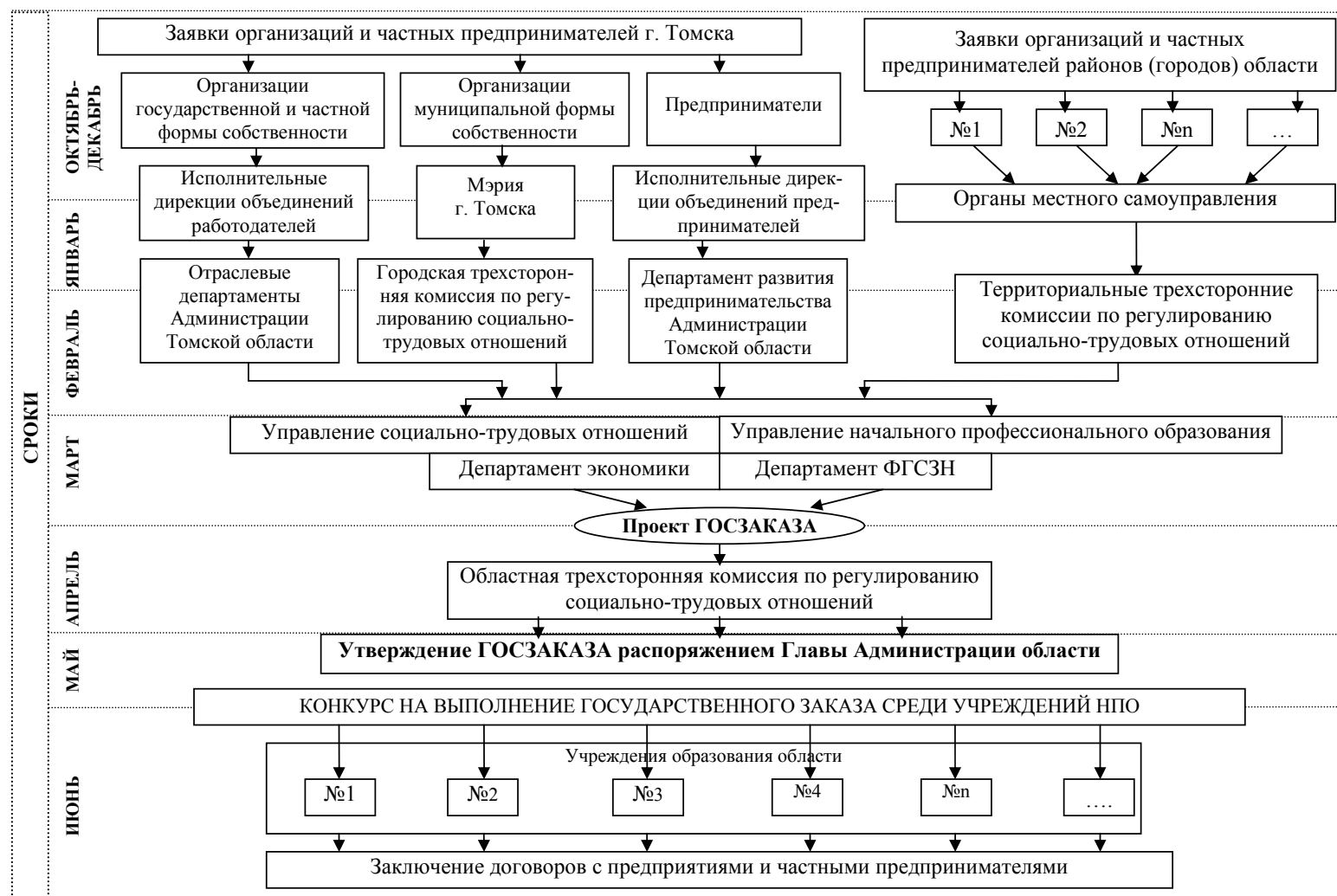
Работу проводит негосударственное информационно-консультационное учреждение «Центр бюджетного мониторинга» г. Петрозаводска. Завершен I этап работы, на котором проведена систематизация данных за последние 10 лет, касающихся состояния экономики Томской области и динамики численности работающих по отраслям и видам экономической деятельности; данных о динамике рождаемости, расчет контингента детей как потенциальных учащихся средней школы и учреждений начального, среднего и высшего образования, а также прием, контингент и выпуск студентов из образовательных учреждений всех уровней профессионального образования.

В ходе II этапа работы на базе разработанной методики проведено прогностическое моделирование потребности экономики и социальной сферы Томской области по отраслям народного хозяйства и видам экономической деятельности по 28 укрупненным группам подготовки специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием на период до 2015 года.

На основании проведенных расчетов в настоящее время формируется баланс регионального рынка труда и рынка образовательных услуг, проводится анализ соответствия структуры подготовки кадров в сфере высшего, среднего, начального профессионального образования области потребностям регионального рынка труда.

Предполагается, что со следующего года все полученные результаты проведенной нами работы послужат основой для формирования регионального заказа на подготовку кадров для экономики области.

Схема формирования государственного заказа на подготовку рабочих кадров



К ВОПРОСУ О РЫНОЧНОЙ СТРАТЕГИИ ИНСТИТУТОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

М. Г. Орлова

Доцент кафедры истории, обществознания и экономики
Новосибирского института повышения квалификации
и переподготовки работников образования, к. п. н., г. Новосибирск

Многочисленные попытки реформирования в Российской Федерации после развала плановой экономики систематически не дают ожидаемых населением результатов. В связи с этим приходится вновь обратиться к старому лозунгу «Кадры решают все». Решение кадровой проблемы требует обеспечить эффективную взаимосвязку учреждений общего образования, начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.

Отметим, что в нашем городе в основном сохранилась система непрерывного образования, включающая 282 учреждения дошкольного образования на 44,5 тысячи мест, 225 государственных и 17 негосударственных общеобразовательных учреждений (в которых соответственно обучается 153,1 тыс. и 1,7 тыс. человек и работает более 12,5 тыс. учителей), 36 учреждений начального профессионального образования, с контингентом учащихся 16,1 тыс. человек, 40 государственных и 5 негосударственных средних специальных учебных заведений (соответственно 53,6 тыс. и 1,2 тыс. человек учащихся), 19 государственных и 17 негосударственных вузов и филиалов вузов с общим числом студентов 159,6 тыс. человек. Кроме того, в Новосибирске свыше 100 учреждений дополнительного образования детей, в которых занимаются почти 112 тыс. детей и подростков, и более 200 организаций дополнительного профессионального образования, представляющих образовательные услуги практически всем желающим.

Перспективы развития любой организации в современных рыночных условиях напрямую зависят от своевременно использованных преимуществ маркетинга.

Большое значение в этом отношении приобретает **некоммерческий маркетинг**, повышающий престиж учреждений образования как некоммерческой организации.

Назначение некоммерческого маркетинга многоцелевое, оно выходит за рамки распределения образовательных услуг и решает такие важные задачи, как завоевание авторитета, общественная поддержка

идей и проектов, поддержка статуса субъекта рыночных отношениях. Грамотно поставленная работа по некоммерческому маркетингу помогает найти спонсоров, грантодателей, инвесторов, т. е. обеспечивает источники финансирования некоммерческих организаций и лиц.

Изучение предпочтений и характера требований потребителей к услугам Новосибирского института повышения квалификации и переподготовки работников образования (НИПКиПРО), отслеживание спроса на услуги и изменений мотивации слушателей курсов повышения квалификации подтвердили эффективность маркетинговых усилий.

С учетом некоммерческого характера образовательных услуг ИПК мы рассматриваем образовательный рынок Новосибирска с выделением в нем сегмента по функционально-профессиональному признаку потребителей образовательных услуг: слушатели курсов повышения квалификации, работники образования, проходящие процедуру аттестации на квалификационную категорию, стажеры, аспиранты и т. п.

По результатам наших маркетинговых исследований, в среднем около 1% экономически активного населения Новосибирской области ежегодно обращаются при решении своих профессиональных проблем к услугам ИПК. В 2004/2005 учебном году 12731 работник образования прошел через различные формы учебной работы НИПКиПРО. Почти 60% от числа всех воспользовавшихся услугами института в данном учебном году повышали свой профессиональный уровень через курсовую подготовку, 30% – обращались с целью прохождения аттестации, 8% – с целью получения дополнительных общепредметных знаний, 2% – с целью получения консультаций по вопросам своей профессиональной деятельности. Наибольшую активность проявляют молодые учителя, особенно женщины в возрасте до 34 лет. Этому есть свое обоснование: возрастают требования к профессиональной грамотности учителя, его компетентности, возникает конкуренция между молодыми учителями и опытными старейшинами в педагогике, кроме того, наблюдается некоторое перепроизводство учителей начальных классов, испытывающих проблемы с трудоустройством и желающих обрести дополнительную специальность через систему профессиональной переподготовки в НИПКиПРО.

При рассмотрении деятельности института по формированию профессиональной компетентности учителя в рамках программы изучения технологий маркетинга, складывается представление об уровне маркетинговой культуры современного учителя: от полного отсутствия знаний о маркетинге до его неприятия, от поверхностных знаний до способности самореализоваться.

Как показывают данные анкетирования слушателей НИПКиПРО, стремление к получению дополнительного образования, в первую очередь экономического, бизнес-образования, в молодежной среде растет. Хотя количество бюджетных мест в нашем ИПК не изменилось, с 2004 года объективно наблюдается интенсивный рост потребителей услуг НИПКиПРО. Молодые учителя и педагоги со стажем в целом уже осознали значимость образования для профессионального роста и успеха в жизни. Например, отвечающие на вопросы анкет о мотивах получить дополнительное образование отмечают стремление развить свою личность, обрести положение в обществе, добиться уважения близких.

Таким образом, в целом можно говорить целесообразности диверсификации деятельности ИПК как о способе расширения образовательных технологий на новые сегменты потребителей, так и в структуре процесса повышения квалификации педагогов.

МАРКЕТИНГ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В. Б. Полуянов

Российский государственный профессионально-педагогический
университет, д. пед. н., профессор, г. Екатеринбург

Vladimir.Fedorov@rsvpu.ru

Рынок является механизмом определения соотношения спроса и предложения на различные товары в конкретно-экономическом смысле. В этом случае спрос можно трактовать как «представленную на рынке потребность в товарах» [3] и соответственно предложение – как представленную на рынке потребность в деньгах.

Наименование разновидности рынка определяется результатом экономической деятельности по добавлению ценности «продукта», выступающего в качестве объекта купли-продажи (товара). Данный товар является экономическим благом и служит средством удовлетворения потребностей субъектов социального действия. Следовательно, речь идет о поставщике экономического блага, который обменивает его на деньги потребителя, а получив деньги, может приобрести необходимое ему экономическое благо. Добровольность обмена предполагает востребованность благ участниками обмена. При этом каждый из

участников обмена должен четко представлять свою потребность (формализовать потребность), соотнести ее с требуемым благом, конкретизировать свои ожидания (требования) и «донести» их до контрагента. В качестве контрагента может выступать любой субъект социального действия – индивид или группа.

Группа всегда является социальной общностью и может входить в более широкие социальные общности на правах их структурного компонента. Подобное объединение индивидов и их групп для реализации общей цели (целей) приводит к возникновению новой системы отношений между взаимодействующими структурными компонентами и созданию новой общности – социальной организации. Если система отношений легитимно регламентируется, то организация носит формальный характер.

Формальная организация, объединяющая людей и их группы, группы и индивиды, входящие в них, выступают как самостоятельные действующие лица. Каждое действующее лицо имеет собственные потребности, интересы, установки, ценностные ориентации, но в силу того, что они объединены в рамках организации, их взаимодействие приобретает регулируемый характер, направленный на приоритетное обеспечение интересов организации за счет взаимного удовлетворения потребностей действующих лиц. Следовательно, у каждого взаимодействующего лица появляется функция управления, выполнение которой в формальной общности можно отнести к деятельности администрации. Однако административная деятельность в формальной группе может быть неявной или распределенной между многими ее членами, каждый из которых также управляет своим поведением. Поэтому для удобства дальнейших рассуждений в наших исследованиях, выполняемых при финансовой поддержке РГНФ (проект № 05-06-06419а), используется термин «социальный деятель» [9]. Социальный деятель (будь то индивид или общность) – это абстрактный комплекс ролей, аналитически вычленимый из целостной структуры субъекта социального действия, ответственный за идентификацию его потребностей, трансформацию потребностей в цели деятельности и реализацию поведения, направленного на достижение поставленных целей (эталон жизнедеятельности).

Степень формализации потребности зависит от способности и возможностей социального деятеля спроектировать эталон собственной жизнедеятельности, а формализацию потребности можно трактовать как максимально конкретизированное по содержанию, величине и возможному способу ликвидации отклонение от эталона текущего

и/или прогнозируемого состояния социального деятеля, угрожающее жизнедеятельности последнего [5].

У каждого социального деятеля (индивид, организация и т. д.) одновременно существует множество потребностей, обуславливающих траектории поведения в его жизнедеятельности. При этом опыт удовлетворения потребностей и стремление к сохранению либо к улучшению жизнедеятельности (генеральная цель управления) формирует интересы социального деятеля – проекты технологий удовлетворения комплекса одновременно существующих и взаимосвязанных потребностей, снятие которых организовано во времени и ранжировано по содержанию, интенсивности и значимости [6].

Реализация технологии предполагает выстраивание деятельности в определенной упорядоченной совокупности частных действий и операций, рассматриваемых как процессы и взаимоувязанных по входам и выходам. Необходимость выполнения нескольких технологий требует аналогичного согласования их входов и выходов и образует сеть процессов жизнедеятельности социального деятеля.

В сети процессы можно разделить на основные и вспомогательные и представить их в виде иерархии, каждый уровень и каждый процесс которой предусматривает необходимость управления. Поэтому у каждого процесса должен быть «владелец» – лицо, несущее за него ответственность и обладающее правом распоряжения имеющимися (выделенными) ресурсами [1].

Успешность управления принято определять результативностью, измеряющей достижение цели процесса [4]. В этом смысле результативность корреспондирует с качеством выходного «продукта», от уровня которого будут зависеть интенсивность и объем потребления, и характеризует степень воплощения в продукте требований и ожиданий потребителя. Потребитель может быть как внутренним (по отношению к сети процессов), так и внешним социальным деятелем.

Определение требований и ожиданий потребителя, конкретизация их воплощения в параметрах «продукта» – результата процесса, организация и осуществление процессов по реализации адекватного обменного взаимодействия и измерение удовлетворенности потребителя является сферой деятельности маркетинга, который, следовательно, также реализуется в виде сети процессов, управляемых различными социальными деятелями, и может рассматриваться как их маркетинговое взаимодействие.

Основным процессом системы профессионального образования является профессиональное образование граждан.

Каждый гражданин, являясь и «инициатором» и «представителем» интересов общества (обеспечение качества жизни в благоприятной среде обитания), имеет свои собственные потребности и интересы, средствами удовлетворения которых являются блага. Количество благ ограничено ресурсными возможностями индивида, использование – альтернативно, а получение требует определенных лишений и рисков, компенсируемых деньгами в результате осуществления индивидом экономической деятельности [8].

Успешность экономической деятельности зависит от управления индивидом мерой своего труда, представляющей единство определенных количества и качества. Качественная составляющая меры определяется профессиональной образованностью и рассматривается как человеческий капитал [10].

Особенность человеческого капитала состоит в том, что независимо от источников формирования, которые могут быть собственными, государственными или частными, его использование контролируется самим владельцем и может быть оценено с позиций экономического эффекта для отдельного человека [7].

Оценка экономической эффективности, в свою очередь, предполагает необходимость учета ресурсных затрат индивида (требуемых и реальных) как при использовании, так и при формировании его капитала. Следовательно, соответствующего решения о приоритете вида труда (профессиональный или образовательный), сопутствующих лишений и рисках, а также возможных компенсациях. Следовательно, и в том и в другом случае деятельность индивида является экономической и подразумевает взаимодействие, связанное с производством, распределением и потреблением ценностно значимых продуктов обмена. Очевидно, что в первом случае взаимодействие осуществляется на рынке труда. Наименование второго рынка должно определяться содержанием и выходом основного процесса системы профессионального образования. Данный выход также можно охарактеризовать понятием «мера человеческого капитала». Это аддитивная величина, характеризующая количество выпускников системы профессионального образования, каждый из которых имеет определенную профессиональную образованность. На этом рынке мера аддитивна, а интегративность она приобретает на рынке труда в соответствии с региональными социально-экономическими условиями, что предполагает необходимость конкретизации «заказа» экономической системы государства требованиями региона и диагностичной постановки цели функционирования региональной системы профессионального образования. На

этом этапе должно быть ясно: какие профессиональные образовательные программы должны быть реализованы; кем и в каком объеме они должны быть реализованы; каковы показатели качества профессиональной образованности, критерии их соотнесения и соответствия, а также методы измерения и оценки. В этом смысле заказ инициируется региональным рынком труда и адресуется системе профессионального образования, которая его конкретизирует.

Формирование человеческого капитала происходит «индивидуально» при взаимодействии индивида с профессиональным образовательным учреждением, где индивид реализует меру своего образовательного труда и нуждается в создании условий для его реализации. Последние предполагают наличие определенного продукта (профессиональная образовательная программа), имеющего документальные подтверждения (учебный план, нормативное и учебно-методическое обеспечение, диплом и т. п.), предоставляемого в разных модификациях с помощью рекламы (продвижение) в конкретном месте специально подготовленным персоналом, обеспечивающим управление учебно-воспитательным процессом за определенную цену («оплачено государством»). Перечисленные условия идентичны семи группам маркетинговых инструментов, характеризующим услугу, предназначенную для того, чтобы индивид «захотел получить удовлетворение» [2, с. 545] и обменять меру своего образовательного труда на предоставление услуги. Следовательно, выбор индивидом услуги и ее потребление осуществляются уже на другом рынке – рынке образовательных услуг, представленном их «производителями» – профессиональными образовательными учреждениями. Отсюда и неоднозначность статуса социальных деятелей, определяющих целеполагание профессионального образования. С одной стороны, заказчиком – потребителем является региональный рынок труда, «производителем» – региональная система профессионального образования, а общество, государство и система федеральных органов управления образованием – заинтересованными лицами. Заказ распространяется на четыре группы маркетинговых инструментов (продукт, цена место, продвижение) и должен обеспечиваться ресурсами. С другой стороны, выполнение заказа региональные органы управления системой профессионального образования делегируют сети профессиональных образовательных учреждений, которые самостоятельно выбирают маркетинговые инструменты оставшихся трех групп, конструируют образовательные услуги и предпринимают шаги для привлечения потребителей. Но это уже другой рынок – образовательных услуг, где заказчиком должен быть индивид, производи-

телем – поставщиком – профессиональное образовательное учреждение, а все остальные рассмотренные социальные деятели – лицами, заинтересованными в эффективной реализации услуг.

Взаимодействие перечисленных социальных деятелей обоих рынков основано на обменах востребованными результатами процессов их функционирования. Адекватность обменов зависит от качества выхода каждого процесса, согласованности входов и выходов в сети процессов и в итоге определяет качество формируемого человеческого капитала.

Можно сделать ряд предварительных выводов, вытекающих из сопоставления предложенного подхода с реальным положением дел в управлении системой профессионального образования.

1. Качество образовательной услуги, прежде всего, должен оценивать их потребитель – учащийся. Следовательно, в «эталоне» функционирования профессионального образовательного учреждения должны быть предусмотрены и легитимно закреплены все атрибуты, обеспечивающие возможность определения степени удовлетворенности потребителя. Только повсеместное наличие и применение подобных атрибутов позволит говорить о сформированности рынка образовательных услуг.

2. Существующие государственные образовательные стандарты являются на сегодняшний день единственными легитимно закрепленными эталонами требований общества и государства к профессиональной образованности. Но даже они не формализованы до уровня их практического использования. В «идеальном» случае в государственном образовательном стандарте профессионального образовательного учреждения должна быть предусмотрена иерархия атрибутов качества, отражающих: требования общества к личностным качествам выпускника и обобщенные требования экономической системы государства к специалисту данного уровня профессионального образования (федеральный компонент), детализированные требования экономической системы (региональный компонент), требования работодателей и учащихся (компонент образовательного учреждения).

3. Отсутствие формализованных эталонов требований делает проблематичным объективную оценку качества профессионального образования и обуславливает тенденцию к его снижению (требования государственного образовательного стандарта к выпускнику профессиональной образовательной программы, точнее, «пожелания» государства, сегодня, в конечном итоге, интерпретируются единственным субъектом – преподавателем, ведущим дисциплину, который, исходя из собственных представлений и имеющегося опыта, определяет и но-

менклатуру, и критерии, и методы измерения показателей качества профессионального образования в каждом единичном случае).

4. Определением требований и ожиданий рынка труда сегодня все более заинтересованно начинают заниматься региональные представители Федеральной службы по труду и занятости. Однако дальнейшая маркетинговая трансформация заказа рынка труда в региональные предложения спектра образовательных услуг, являясь обязательным компонентом рынка услуг, практически не выполняется. На это не выделяется соответствующих ресурсов. Следовательно, нет владельца этой сети процессов, ответственность за их реализацию безадресна и управление качеством образования и призывы его повышения – декларативны.

5. Владелец сети процессов маркетинга образовательных услуг должен быть «вписан» в организационную структуру системы органов управления региональным профессиональным образованием и иметь возможность получать заказ от владельца подобной сети процессов рынка труда.

Список литературы

1. ГОСТ Р ИСО 9000 – 2001 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. М.: Изд-во стандартов, 2001.
2. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент / Ф. Котлер. СПб.: Питер, 1999.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 25. Ч. 1. С. 207.
4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури: Пер. с англ. М.: Дело, 1992.
5. Полуянов В. Б. Теоретические основы маркетинга образовательных услуг / В. Б. Полуянов. М.: Издательский центр АПО, 2000.
6. Полуянов В. Б. Теория и практика маркетинга в управлении профессиональным образованием: Дис. ... д-ра пед. наук / В. Б. Полуянов; Урал. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2001.
7. Щетинин В. П. Экономика образования: Учеб. пособие / В. П. Щетинин, Н. А. Хроменков, Б. С. Рябушкин. М.: Рос. пед. агентство, 1998.
8. Business Management // Commission of the European Communities. Rome: TACIS Information Office, D.G.I., 1994.
9. Parsons T. The Structure of Social Action / T. Parsons. N.Y.: McGraw-Hill, 1937.
10. Schultz T. Investing in People / T. Schultz. Berkeley, 1981.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ – ЧЬЯ ЗАБОТА?

С. Ю. Прохоров

Директор Тульского государственного коммунально-строительного техникума, г. Тула, prorab@tula.net

Н. Г. Грибкова

Зам. директора по учебно-производственной работе
Тульского государственного коммунально-строительного техникума,
г. Тула

Т. В. Аганесова

Руководитель Центра содействия занятости молодежи
и трудоустройству выпускников, г. Тула

В условиях формирующегося рынка труда, общественно-социальных преобразований, когда право на труд реализуется через личностную инициативу, а не через социальные гарантии, проблема занятости молодежи стала особенно актуальной, что потребовало кардинальных изменений в системе трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Сегодня необходимо не только готовить нужных обществу специалистов, но и содействовать их трудоустройству и адаптации в рыночной среде.

Межрегиональным координационно-аналитическим центром по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н. Э. Баумана совместно с Министерством образования РФ разработаны межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации выпускников, примерное положение о центре содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, рекомендации по разработке программ профессиональной ориентации, образованию и социальной адаптации выпускников.

На основании вышеперечисленных документов в Тульском государственном коммунально-строительном техникуме в 2001 году по инициативе директора С. Ю. Прохорова создан Центр содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников (ЦСЗМиТВ). Создание центра явилось логическим развитием инновационных технологий на рынке образовательных услуг и интеграционных процессов в сфере «образование-производство».



С появлением частного работодателя перед системой среднего профессионального образования встали проблемы формирования многофункциональных, вариативных умений и навыков специалистов на основе новых специальностей строительного и жилищно-коммунального хозяйства, создания новых механизмов взаимодействия с работодателями и социальными партнерами.

Четырехлетний опыт работы ЦСЗМиТВ обобщен в сборнике методических материалов, изданном в апреле 2005 года. В сборнике пред-

ставлена нормативно-правовая база реализации государственной политики занятости молодежи и трудоустройства выпускников, приведены положение о ЦСЗМиТВ Тульского государственного коммунально-строительного техникума и все основные направления работы центра.

По сведениям департамента образования Тульской области, в регионе 42 средних специальных учебных заведения, из них 19 готовят специалистов для промышленности по 33 специальностям и дополнительно – рабочим профессиям. По оценкам экспертов, в ближайшей перспективе в высокотехнологичных отраслях доля рабочих со средним профессиональным образованием составит более 30%. Прогнозируется рост специалистов среднего звена на 40% среди инженерно-технических работников. Сегодня коэффициент напряженности (отношение числа ищущих работу к числу вакансий) на тульском рынке снизился с 1,3 до 0,7. Официально зарегистрированный уровень безработицы составляет 0,74% экономически активного населения. Среди ищущих работу доля молодежи – 34%, в том числе выпускников учреждений профессионального образования – 7,2%. По итогам 2004 года доля граждан, уволенных с предприятий по сокращению штатов, составила 13,5%. Эти статистические данные приведены в информационном бюллетене ГУ «Центр занятости населения г. Тула» за 2004 год.

Анализ ситуации, складывающейся на рынке труда, показывает, что наиболее острые проблемы в трудоустройстве возникают у молодежи (16-29 лет). Причинами такого положения являются сравнительно низкая конкурентоспособность молодежи на рынке труда, отсутствие навыков эффективного поиска работы, низкий уровень информированности о состоянии рынка труда и технологии трудоустройства.

Расширяя социальное партнерство, ЦСЗМиТВ установил деловое сотрудничество с ГУ «Центр занятости населения г. Тула». Это со-

трудничество включает обеспечение техникума информацией о состоянии и изменениях рынка труда в регионе, совместный мониторинг трудоустройства выпускников, посещение студентами центра занятости в целях их социальной адаптации на рынке труда, ознакомления с деятельностью службы занятости. С помощью центра занятости осуществляется материальное стимулирование труда студентов во время работы летних строительных отрядов.

Городской центр занятости обеспечивает методическую поддержку факультативной дисциплины «Выпускник в условиях рынка». Для реализации этих направлений работы с центром занятости ежегодно заключается договор о сотрудничестве.

Не менее важным является оказание выпускнику психологической поддержки. Основными направлениями деятельности социально-психологической службы техникума являются психологическое просвещение, консультирование и психодиагностика. Наибольшее внимание в работе психологической службы со студентами старших курсов уделяется:

- профессиональному самоопределению;
- выявлению и стимулированию лидерских качеств;
- определению «уровня притязаний».

Проведение работы по профессиональному самоопределению обусловлено необходимостью формирования четких представлений о наиболее приемлемых условиях будущей трудовой деятельности студентов. «Уровень притязаний» позволяет определить, на какую должность претендует студент и насколько объективна эта претензия. Наличие лидерских качеств является предпосылкой быстрой и безболезненной адаптации в новом коллективе и построения удачной карьеры.

Тесное сотрудничество психологической службы с Центром содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников обусловлено востребованностью работниками этой службы данных, полученных в результате психологической диагностики. Использование психологических результатов в работе Центра позволяет адаптировать выпускников к рынку труда и повысить эффективность их трудоустройства.

Социальное партнерство в сфере образования – это взаимовыгодное сотрудничество между образовательным учреждением и организацией по совместной подготовке высококвалифицированных специалистов.

Работа с организациями ведется в следующих направлениях:

- обеспечение проведения учебной, технологической и преддипломной практик;
- дальнейшее трудоустройство выпускников;
- экспертная оценка качества образования на итоговой государственной аттестации;
- участие в подготовке примерных программ по специальным дисциплинам;
- улучшение материально-технической базы.

Сотрудничество техникума и предприятия повышает качество и уровень профессиональной подготовки студентов, получающих возможность прохождения производственных практик на предприятиях, использующих современные технологии. Для них – это перспектива создавать кадровый резерв из числа студентов, проходящих практики по профилю получаемой специальности, готовить будущие трудовые ресурсы в соответствии с особенностями технологий своих производств.

Проблема востребованности специалиста – выпускника учебного заведения среднего профессионального образования тесно связана с социально-психологической защищенностью человека. В работе И. М. Ильинского и П. И. Бабочкина «Концепция воспитания жизнеспособных поколений российской молодежи» (Москва: Социум, 1999) констатируется «отсутствие должного внимания к молодежи». Отмечается, что «молодое поколение находится в необычайно жестких условиях природной и социальной среды, которая характеризуется крайней идеологической, социально-политической и экономической нестабильностью и неопределенностью».

Показателями социальной защищенности и успешной адаптации в современном социуме для выпускника являются социальный заказ на специалиста, востребованность его на рынке труда.

Одним из самых вероятных негативных событий и их последствий, с которыми может столкнуться сразу же после окончания обучения молодой специалист, как показывает практика, является невостребованность его на рынке труда. Отсюда связанные с этим неблагоприятные последствия, например, невхождение в референтную (значимую для молодого человека) группу, напряжение в отношениях с близкими, тяжелые чувства и переживания.

Фактором, способствующим успешной адаптации выпускника учебного заведения в сфере труда, является наличие социального заказа на подготовку специалиста в условиях рыночной экономики.



Выступление заместителя начальника отдела кадров Тульского оружейного завода Л. Л. Токовищевой перед выпускниками ТГКСТ

В рамках социального партнерства практикуется заключение договора о целевой контрактной подготовке между студентом и работодателем. Это гарантирует студентам стажировку и последующее трудоустройство на предприятии, с которым заключался договор.

В помощь трудоустройству будущих специалистов в техникуме проводятся ярмарки выпускников по каждой специальности. В газетах «Тульские известия» № 45 от 5 марта 2005 г. и «Тула» № 8 от 3 марта 2005 г. были опубликованы объявления о предстоящей ярмарке с при-

глашением руководителей предприятий и кадровых служб по профилю, соответствующему специальности выпускников. Также приглашаются предприятия и организации – социальные партнеры. На ярмарке представители предприятий рассказывают о своем предприятии, вакантных местах, пакете социальных программ и заработной плате работников. Согласно рейтингу успеваемости, студенты, имеющие самые высокие баллы успеваемости, имеют приоритетное право выбора предприятия, где бы хотели проходить преддипломную практику с последующим трудоустройством.

Одной из задач Центра техникума является организация занятости студенческой молодежи.

В ноябре 2000 года представители Тульского государственного коммунально-строительного техникума стали участниками семинара, проведенного Министерством образования России в Смоленске, где решались вопросы возрождения в России студенческих строительных отрядов.

Результатом участия в семинаре и заинтересованности администрации и студенчества техникума стало формирование строительного отряда для работы на период летнего трудового семестра. Эта традиция поддерживается ежегодно, а объем ремонтных работ вырос до двух миллионов рублей. За многолетнее и плодотворное участие в

стройотрядовском движении студенты и преподаватели техникума были приглашены на Всероссийский форум студенческих отрядов (Москва, Кремль, 2004 г.).



Собеседование инспектора отдела кадров МПТП «Тулгорэлектротранс» Р.Н. Волковой с выпускником ТГКСТ 2005 г. Д. Ю. Потемкиным

Рынок труда в России обладает рядом особенностей, которые затрудняют адаптацию выпускников ссузов к поиску работы. Молодежь составляет около трети от общей численности ищущих работу и обладает пониженной конкурентоспособностью на рынке труда. Факультативная дисциплина «Выпускник в условиях рынка» решает главную задачу – помочь студенту после окончания техникума эффективно трудоустроиться по специальности. Для этого студент приобретает знания о состоянии и перспективах развития рынка труда Тулы и Тульской области, вырабатывает умения и навыки определять наиболее широкий круг работодателей, составлять резюме и другие информационные материалы о себе, активно участвовать в собеседовании с работодателем и успешно

входить в трудовой коллектив, начиная первую трудовую деятельность. Изучение данной дисциплины позволяет студенту повысить уровень самооценки, точнее определить сферу профессиональных интересов и уровень притязаний, выявить способности к предпринимательской деятельности и наличие лидерских качеств, получить представление о правовой базе рынка труда и сферы занятости.

Подготовка квалифицированных специалистов и адаптация их на рынке труда в значительной степени зависят от того, какие абитуриенты приходят в техникум, каков уровень их подготовки и степень профессионального самоопределения. Особенно усложняет работу по профориентации демографическая ситуация в России и тульском регионе. По прогнозным оценкам демографов, к 2008-2010 году количество выпускников средних школ значительно уменьшится. Учитывая это, педагогический коллектив ТГКСТ уделяет большое внимание

профориентационной работе. Она ведется по нескольким направлениям и поэтапно:

- профориентационная работа с учениками школ г. Тулы и районов;
- профориентационная работа с абитуриентами в период их обучения на подготовительных курсах;
- профориентационная работа со студентами в период их обучения в техникуме.

Формы работы на каждом этапе – разные. На первом этапе профориентация проводится путем вовлечения учеников в выбор будущей профессии. Определение своей будущей профессии, нахождение неслучайного места в жизни является одним из самых значительных решений, которые приходится принимать человеку.

Представление о будущей профессии можно приобрести на Днях открытых дверей, подготовительных курсах, экскурсиях по техникуму, в школах, УПК, на ярмарках учебных мест города и районов Тульской области. Выступления агитбригады делают информацию о жизни техникума более яркой и красочной.

В период определения направления дальнейшего образования с абитуриентами проводится индивидуальная работа (в том числе в присутствии родителей), в процессе которой идет разъяснение особенностей специальности. Следующий этап работы проводится со студентами техникума в период адаптационной недели. Большое внимание уделяется знакомству студентов со специальностью, перед студентами выступают заведующие отделениями, организуется посещение базовых предприятий. В течение первого года в группах нового набора проводятся мероприятия, направленные на закрепление знаний о специальности путем проведения встреч с работниками системы жилищно-коммунального хозяйства, участия в неделях специальности, работе студенческого научного общества.

По информации отдела экономического анализа и прогнозирования Управы города Тулы, рынок труда в строительной отрасли расширяется. За последние 5 лет количество работающих в строительстве увеличилось с 11 до 18 тысяч человек.

Анализ динамики трудоустройства выпускников за последние 3 года показал увеличение количества трудоустроенных выпускников в среднем по всем специальностям на 3,4 процентных пункта. По статистическим данным, из 143 выпускников 2003/2004 учебного года, обучающихся на бюджетной основе, получили направления на работу 124 человека, самостоятельно занимались трудоустройством 18 чело-

век. Полностью трудоустроенными оказались выпускники специальности 2903 «Строительство и эксплуатация городских путей сообщения» и 2902 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений». Мониторинг трудоустройства подтвердил правильность стратегии техникума по введению новых специальностей, расширению профессиональных навыков студентов за счет приобретения нескольких рабочих профессий и улучшению адаптации выпускников к рынку труда через работу ЦСЗМиТВ.

В текущем учебном году мониторинг трудоустройства и использования выпускников расширяется за счет новых направлений деятельности. Чтобы выявить эффективность использования выпускников ТГКСТ в соответствии с полученной специальностью, получить оценку работодателями их профессиональной компетентности, ЦСЗМиТВ создает базу данных о выпускниках и их продвижении по месту работы, для чего:

- разрабатывает карточку выпускника;
- формирует систему анализа и оценки эффективности использования выпускников;
- проводит опрос работодателей – реальных и потенциальных потребителей выпускников УСПО.

На основании полученных данных будут разработаны корректирующие мероприятия по модернизации образовательного процесса в ТГКСТ с учетом итоговых результатов мониторинга.

В качестве примера приведем данные анкеты ООО «Дорожно-строительная компания». Общая численность работающих составляет 46 человек, из них 5 человек, или 11%, – выпускники ТГКСТ. Все работают специалистами, занимая должности от мастера и прораба до президента компании. Подготовку и работу всех наших выпускников начальник отдела кадров оценил как хорошую. При этом стаж одного специалиста составляет до двух лет, одного – до пяти лет и трех – свыше десяти лет. Чем больше стаж работы в данной организации, тем успешнее карьерный рост. Специалисты, проработавшие более десяти лет, занимают должности президента компании, главного инженера, бухгалтера. Такие данные можно рассматривать как свидетельство эффективной подготовки студентов ТГКСТ и успешного карьерного продвижения, если они будут подкреплены информацией от других организаций-работодателей.

Тульский регион остро нуждается в оценке и прогнозировании потребности в трудовых ресурсах по всем отраслям, а особенно в жилищно-коммунальном комплексе. В газете «Тула» № 1 от 13 января

2005 года приведены материалы заседания «круглого стола» «Об основных подходах к решению кадровых проблем среди молодых рабочих и специалистов на промышленных предприятиях. Развитие системы советов молодых специалистов на промышленных предприятиях».

Руководитель ГУ «Центр занятости населения г. Тула» А. А. Агеев говорил о том, как помочь молодому специалисту и предприятию найти друг друга. С 2005 года служба занятости переходит на практику определения молодого человека на предприятие с зарплатой, 50% которой будет выплачивать предприятие, 50% – служба занятости.

Крупные тульские предприятия приступили к собственной подготовке кадров. Так, в конструкторском бюро приборостроения, потерявшем в перестроечные годы 25-30% коллектива, создан свой учебный центр. На его базе ведется внутрифирменная подготовка сотрудников и студентов Тульского государственного университета по специализациям. Это дает возможность уже на ранних этапах привлечь будущих инженеров к практической работе, сократить время их становления и обеспечить более качественный отбор.

Конечно, нужно восстанавливать и разрушенные звенья цепи: школа – межшкольные производственные комбинаты – среднее профессиональное образование – вузы. Этим должны озаботиться все, поскольку кадровую проблему в одиночку не решить.

Департамент образования Тульской области провел 8 декабря 2004 года научно-практическую конференцию работников учреждений начального и среднего профессионального образования «Приоритеты региональной образовательной политики в сфере начального и среднего профессионального образования». Участники конференции в процессе обсуждения проблемы выделили приоритетные направления региональной политики в сфере начального и среднего профессионального образования, в том числе развитие социального партнерства как условие эффективности функционирования профессионального образования в регионе.

Заместитель руководителя департамента Федеральной государственной службы занятости населения по Тульской области Н. П. Добрынин в своем выступлении обозначил основные проблемы регионального рынка труда и пути их преодоления. В частности, он отметил: «Хорошую помощь в трудоустройстве выпускников оказывают центры содействия занятости. На сегодня в области их три, и один из них действует в Тульском государственном коммунально-строительном техникуме. В создании большего числа подобных центров видим одну из возможностей увеличения объемов трудоустройства выпуск-

ников учреждений профессионального образования. В целях адаптации молодежи к новым экономическим отношениям в региональный компонент планов необходимо ввести курс «Формирование социальной компетенции в сфере труда». В ТГКСТ аналогичный по содержанию курс преподается второй учебный год. Подводя итог, Н. П. Добрынин назвал основные условия, необходимые для улучшения ситуации с трудоустройством выпускников:

- определение перспективной потребности экономики области в квалифицированных кадрах – своеобразного ориентира развития профессионального образования области;
- формирование регионального заказа на подготовку специалистов для ведущих предприятий производственной сферы в рамках существующего финансирования и контрольных цифр приема;
- разработка предложений по улучшению качества подготовки специалистов профессионального образования с наиболее полным определением региональной составляющей образовательных стандартов с учетом предложений работодателей.

Сборник методических материалов «Центр содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников» может быть полезен любому учреждению среднего профессионального образования, озабоченному судьбой своих выпускников.

СЕВЕР ТРЕБУЕТ ВНИМАНИЯ!

В. И. Сеницкий

Председатель комитета по труду администрации
Архангельской области, г. Архангельск

Архангельская область – это кладезь мировых запасов полезных ископаемых: нефти, лесных ресурсов, питьевой воды и многого другого. На ее территории находятся Российский «Байконур» (космодром «Плесецк»), сильнейший оборонно-промышленный комплекс, морской, речной порт. Но все это необходимо содержать, производить, добывать.

Зададимся вопросом, а есть ли трудовые ресурсы и какие тенденции в развитии кадрового потенциала происходят на этой богатой территории? Ответ однозначен. Количественные и качественные показатели трудовых ресурсов ежегодно ухудшаются.

Сегодня в области проживает 1304 тыс. чел. Трудоспособное население составляет 981,6 тыс. чел. Занятых в экономике 638,9 тыс.чел. Смертность составляет более 23 тыс. чел. в год, рождаемость чуть выше 14 тыс. чел. В процентном соотношении эти показатели мало чем отличаются от средних показателей в целом по России.

Но есть отличие Архангельского региона от многих других. Это не только большая территория с трудной транспортной доступностью, суровым климатом, но и ориентация промышленного производства на заготовку, переработку и вывозку древесины, с одной стороны, и высокотехнологичное наукоемкое производство – с другой.

Труд на лесозаготовке не из легких, но в прошлые времена государство все же заботилось о лесорубах. Строились лесные поселки, создавалась социальная инфраструктура, заработная плата рабочих была на порядок выше, чем у рабочих других отраслей. И народ тянулся на Север. Большое количество рабочих приезжали на сезонные работы и оставались навсегда. Многие мужчины, отбыв срок заключения, селились в лесных поселках и работали в леспромхозах, на сплаве леса и в других организациях в глубинке.

Оборонные предприятия проводили качественный отбор специалистов, и работа на этих предприятиях считалась ответственной, почетной, престижной, с высокой заработной платой.

Но время изменилось. Миграция имеет отрицательное сальдо и составляет ежегодно порядка 5 тыс. человек. Высокий процент выезжающих за пределы области составляют граждане трудоспособного возраста и молодежь.

Население покидает деревни, неперспективные поселки, районные центры и города. Только г. Коржма, Новодвинск, Вельск имеют невысокое положительное сальдо.

Согласно ФЗ «О субсидиях лицам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей», число желающих выехать только на основании этого закона постоянно растет. Из Лешуконского, Пинежского, Мезенского районов стремится выехать почти каждая семья.

Причин много: закрытые предприятия, низкая заработная плата, проблема невыплаты заработной платы, отсутствие врачей, учителей.

Но справедливо будет заметить, что Архангельская область экономически крепнет. Увеличивается ежегодно ВРП, поступают в область инвестиции, растет в целом заработная плата, количество обучающихся в вузах, средних специальных заведениях, профессиональ-

ных училищах растет. Уровень безработицы остается на уровне 2,5-2,6%.

Сегодня оборонные предприятия г. Северодвинска приглашают рабочих, специалистов для работы, там растет заработная плата. Строительные транспортные организации также приглашают на работу специалистов. Однако отток населения продолжается.

Большой отток идет в сторону столицы, Московской области, Санкт-Петербурга и Ленинградской области, а также в другие города центральной России.

Как остановить отток населения, особенно трудоспособного возраста, молодежи? Запретительных мер нет. Не то время, не то государство.

Выход есть. Если Правительство РФ предпримет определенные шаги по реализации Концепции миграционной политики, которая была принята ранее, то миграционная ситуация в России будет меняться к лучшему.

Вахтовым методом можно и нужно выполнять работы по добыче нефти, геологические, сезонные работы. Однако основное производство требует уже сегодня квалифицированных рабочих, специалистов на постоянной основе и больше мужского населения. Каков выход?

На первое место выходят проблемы отсутствия жилья. Сегодня в области строится всего около 88,5 тыс. м² жилья. В очереди на получение жилья и улучшение жилищных условий только в г. Архангельске стоят более 17 тыс. чел. Из-за отсутствия жилья цены на вторичном рынке чуть меньше, чем на новое, и не уступают ценам центральных городов России.

Значит, стоит задача как можно быстрее вводить реальное ипотечное кредитование под строительство жилья, выделять кредиты на строительство, покупку квартир молодым семьям, реализовать программу «Ветхое жилье».

Правительство РФ в октябре 2005 года запросило данные о количестве районов, которые могли бы принять людей, обеспечить их работой и предложить жилье. Из 25 МО области только 4 представили перечни профессий с гарантией предоставления жилья. В основном требуются учителя, врачи. При наличии в Архангельской области вузов, готовящих педагогов и врачей, сельские районы продолжают испытывать острую нехватку специалистов этих профессий.

Заработная плата, особенно у молодых специалистов, примерно равна прожиточному минимуму, и не более. Но повышения заработной платы, которое проводит государство, для северян недостаточно.

Практически у них нет реальной возможности хорошо питаться, оплачивать жилье, покупать теплые вещи.

Кроме того, такие ФЗ как 122-ФЗ не способствуют закреплению молодежи на Севере. Северные надбавки многие молодые люди из тех, кто пришел на производство после 1 января 2005 года, не получают.

Поэтому удержать народ на Севере без экономических стимулов сложно.

Как отмечалось в статье заведующей лабораторией миграции населения института народного прогнозирования РАН Ж. Зайончковской «Миграционная ситуация в современной России» (журнал «Человек и труд», 2005, № 6), «самым дефицитным ресурсом страны в ближайшей перспективе будет труд».

До середины XXI века Евросоюз и США планируют привлекать по 1 млн. иммигрантов в год. Рынок иммигрантского труда – высококонкурентный. И Россия здесь аутсайдер, потому что не может сотрудничать с развитыми странами по степени привлекательности для работников».

Большую привлекательность уже сегодня для нашего населения имеют мегаполисы России. Значит, нужна серьезная государственная миграционная политика.

Север требует не только рыночных преобразований, но и государственной поддержки и политической воли.

Казалось бы, одним из решений вопроса снижения дефицита трудовых ресурсов может стать привлечение иностранной рабочей силы. Однако привлечение иностранных граждан усложняется самой процедурой оформления документов, но самое главное, что надежды на тех, кто приедет из южных стран или даже стран СНГ, нет, так как отсутствуют условия для их проживания, и в холодном климате этим людям необходима долгая акклиматизация.

Понимая важность и сложность обсуждаемого вопроса, администрация области предпринимает определенные шаги по закреплению кадров на производстве. В октябре 2005 года на областном собрании принято решение выйти с инициативой в Государственную думу о внесении дополнения в ФЗ от 25.07.2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной службе в РФ», где предусмотреть возможность для молодежи призывного возраста проходить альтернативную службу после окончания профессионального училища непосредственно на оборонном предприятии. Считаем, что это будет государственный подход, так как много молодых людей, уходя в армию, теряют профессиональные навыки и на оборонные заводы не возвращаются.

В нашей области разработана Концепция развития кадрового потенциала до 2008 года. В настоящее время вырабатывается механизм формирования государственного заказа, принята областная целевая социально-экономическая программа «Развитие профессионального образования на 2006 – 2008 годы».

Активную работу по оказанию помощи безработным, подготовке, переподготовке, привлечению их к общественным работам ведет управление федеральной государственной службы занятости населения по Архангельской области.

Приняты областные законы о социальной защите инвалидов, молодежи, готовится проект областного закона «О профессиональной ориентации молодежи». В рамках областного трехстороннего соглашения определены задачи профсоюзов, объединений работодателей по закреплению кадров на производстве, повышению профессиональных навыков, повышению дисциплины и порядка на производстве, предоставлению социальных гарантий работникам наемного труда.

Все эти меры способствуют снижению миграционного оттока, однако проблемы не решают. Область является дотационной, и политика во многом зависит от решений, принимаемых центром.

ВОПРОСЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

С. В. Сигова

Преподаватель кафедры менеджмента Петрозаводского
государственного университета, к. э. н, г. Петрозаводск
sigova@onego.ru

Вопросы формирования и эффективного функционирования трудовых ресурсов в экономике, ее отдельных отраслях и сферах в свое время были неотъемлемым элементом комплексных народнохозяйственных планов и прогнозов социально-экономического развития страны. В связи с этим весьма активно велись исследования, направленные на совершенствование методологии и методики анализа и прогнозирования в области макроэкономического, межотраслевого и межрегионального движения трудовых ресурсов. В исследованиях последнего времени акцент сместился на анализ использования трудовых ресурсов на микроуровне, социально-экономические и структурные параметры

безработицы, гендерные проблемы, перспективы формирования «среднего класса», «утечку мозгов» и т. п.

Однако, как правило, за рамками проводимых исследований оставались вопросы, касающиеся взаимодействия рынка трудовых ресурсов и рынка образовательных услуг. На практике регулирование указанных рынков осуществлялось без учета их непосредственной взаимозависимости, что привело к неудовлетворительной обеспеченности современной экономики требуемыми специалистами. Вопросы занятости (безработицы) не рассматривались с точки зрения полученной специальности и ее востребованности в современных условиях. В настоящее время предпринимаются попытки восполнения указанного пробела как со стороны государственной власти, так и со стороны ученых.

В Послании Федеральному собранию Российской Федерации на 2005 год Президент указывает, что «сегодня профессиональное образование не имеет устойчивой связи с рынком труда. Более половины выпускников вузов не находят работу по специальности. Массовый охват высшим образованием сопровождается снижением уровня преподавания.

При этом по сравнению с советским периодом почти утроился прием в вузы, и число поступающих в них фактически сравнялось с числом выпускников средних школ. Но кому это надо? И при таком количестве дипломированных специалистов у нас сохраняется дефицит квалифицированных кадров, остро необходимых стране».

Важным фактором обеспечения развития экономики является наличие рынка труда, поставляющего необходимые ресурсы. В связи с этим возникает много вопросов: каковы потребности растущей экономики по количеству специалистов; какой требуется качественный состав, в какие сроки? Современные исследования по данной проблематике и соответствующий аппарат математического моделирования позволяют получить ответы на поставленные вопросы.

Однако надо проследить начатую цепочку дальше, а именно: каким образом будет формироваться (обеспечиваться) рынок труда требуемыми специалистами? Вполне очевидно, что данная проблема должна рассматриваться во взаимосвязи с рынком образовательных услуг (помимо структурных изменений внутри трудовых ресурсов ежегодно будут появляться новые специалисты после окончания учебных заведений). Необходимо помнить, что приобретение способностей к труду через систему общего и специального образования, профессиональной подготовки, восстановление и развитие способностей к труду, наряду с естест-

венным воспроизводством населения, составляют первую фазу воспроизводства трудовых ресурсов – их формирование.

Таким образом, государство может обеспечивать потребности растущей экономики в трудовых ресурсах за счет регулирования образовательных услуг исходя из потребностей рынка труда. Конечная цель такого воздействия – это необходимое количество трудовых ресурсов нужного уровня и квалификации в необходимые сроки и за приемлемую «цену»¹. (Автор считает уместным использование применительно к данной проблематике маркетингового треугольника К. Исикавы, который говорит о том, что потребитель будет удовлетворен, если у него имеется товар соответствующего качества в назначенный срок и по приемлемой для него цене.)

Следующий вопрос – это поиск эффективных механизмов воздействия на систему образования. Даже при условии постановки четких задач насколько будет готов образовательный комплекс отреагировать на запросы рынка? Для того чтобы внести соответствующие коррективы и изменить количество и качество подготавливаемых специалистов в соответствии с прогнозом, нужен не один год. На сегодняшний день система образования, давая мощный импульс общественному развитию, сама является достаточно инертной, так как не успевает своевременно реагировать на стремительные изменения в общественной жизни.

Для решения указанной проблемы еще недавно в России существовали государственный заказ на подготовку специалистов и контрольные цифры приема, в результате чего доступ в высшую школу осуществлялся на конкурсной основе. Финансирование образования осуществлялось исключительно за счет бюджетных средств.

Данная схема была вполне логична, поскольку фактически единственным работодателем в стране было государство, которое и платило за подготовку кадров. На эту достаточно прозрачную схему затем стали насаиваться иные принципы приема, которые носили или прагматический, или социальный характер. Так возник целевой прием сверх обычного – когда надо было подготовить кадры, например, для конкретного региона, или прием выпускников рабфака, который обеспечивал преимущественное поступление в вуз лицам, отслужившим в армии, или молодежи из рабочих семей. Целевой прием обеспечивал также доступ к высшему образованию выпускникам сельских школ.

¹ Имеется в виду цена, которую платит государство за подготовку кадров, и цена, которую готовы заплатить граждане (потребители) за получение образовательных услуг.

Одновременно "целевики" должны были вернуться в село или в пославший их на учебу регион. Все эти дополнительные каналы поступления в значительной мере подрывали собственно принципы бюджетного приема, поскольку косвенно свидетельствовали о том, что механизм государственного распределения (сопутствовавший бюджетному финансированию обучения) неэффективно выполнял свою функцию и нужны были другие (дополнительные) инструменты привлечения и закрепления выпускников вузов на рабочих местах [3].

В настоящее время тем более сложно говорить об эффективном взаимодействии двух рынков – труда и образования. В связи с тем, что в рамках рынка образовательных услуг в настоящее время существует государственный и негосударственный сектор, то не вполне понятно, какую функцию теперь выполняет бюджетный прием. Обеспечение кадрами бюджетной сферы? Удовлетворение иных государственных и муниципальных нужд? Надо учитывать, что подготовка ведется по всему кругу специальностей, в том числе и тех, которые активно используются в частном секторе. В то же время выпускники вузов, учившиеся за плату, могут пойти и на государственную службу, и в бюджетную сферу.

В ближайшее время следует ожидать усложнения процессов регулирования по всем направлениям государственной деятельности. Принятие совершенно новой концепции развития России, основанной на выделении «точек роста» экономики, то есть весьма ограниченного перечня отраслей, должно быть обеспечено поддержкой государства путем создания соответствующих условий. Перед наукой и образованием, которые призваны обеспечивать научно-технический прогресс и инновационное развитие страны, будет стоять задача предоставления соответствующего кадрового потенциала.

Современная обеспеченность экономики необходимыми кадровыми ресурсами показывает, что у нас есть недостаток специалистов инженерно-технических специальностей и «перепроизводство» гуманитариев. Причем «недостаток» усугубляется еще и таким фактором, как нежелание выпускника работать по специальности (например, после окончания сельскохозяйственного факультета только малая часть бывших студентов будет применять полученные знания в области сельского хозяйства).

Если найти эффективные рычаги воздействия на рынок образовательных услуг и создать условия для подготовки нужного количества и качества трудовых ресурсов в установленные (посредством математического моделирования) сроки, то остается последняя проблема. Она

заключается в том, чтобы количество желающих обучаться в разрезе специальностей совпало с требованиями экономики.

Таким образом, вышеизложенный материал позволяет выстроить следующую цепочку:

- 1) потребности экономики;
- 2) потребности рынка труда;
- 3) возможности рынка образовательных услуг (РОУ);
- 4) потребности населения в конкретном образовании.

С одной стороны, РОУ должен обеспечить поставку нужных специалистов, с другой стороны, – нужно привлечь людей, готовых получать образование согласно потребностям экономики, а не своим собственным (или сделать так, чтобы потребности совпали), и затем обеспечить соответствующую мотивацию для работы по полученной специальности. Кроме того, помимо обладания желаемой специальностью, все острее встает проблема качества образования применительно к условиям современной жизни.

Как известно, трудовые ресурсы имеют помимо количественной еще и качественную составляющую, которая рассматривается с точки зрения трудоспособности. В частности, характеристиками профессиональных способностей трудовых ресурсов являются образовательный уровень и уровень профессиональной подготовки.

Надо учитывать, что на сегодняшний день к рабочей силе начинают предъявляться совершенно новые, по сравнению с прошлым, требования: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования методов производства; индивидуализация всех видов и форм производственного и непроизводственного обслуживания. Это все требует высокого качества образования и профессиональной подготовки работников.

Однако ситуация усугубляется тем, что, как показывают опросы [4], на сегодняшний день существует глубокое внутреннее расхождение представлений производителя и потребителя о том, что такое качественное образование. Производитель и потребитель ориентированы на совершенно разные критерии оценки конечного результата.

Потребитель, вступая во взаимоотношения с РОУ, знает, что хочет получить в конце процесса, «на выходе»: это карьерная перспектива. Сама система образования не дает внятных сигналов о качестве. Работники образования, когда говорят о качестве, рассуждают, как пра-

вило, о необходимости того, чтобы программа была насыщенной, очень хорошо осваивалась и т. д. Вероятно, это является необходимыми составляющими для достижения цели потребителя, но не конечным результатом.

Путем государственного воздействия можно обеспечить выпуск определенного количества специалистов, но необходимо сориентировать учебные заведения, то есть производителя, на обеспечение качества в том смысле, в каком это качество понимает потребитель. Потребителю надо не абстрактное академическое совершенство, чтобы профессор как можно лучше готовил другого профессора – себе на смену, а чтобы производитель ориентировался на запросы потребителя, старался помочь, насколько можно, получить образование, позволяющее эффективно влиться в рынок труда [4].

Таким образом, система образования должна ориентироваться на следующие три момента:

- 1) требования современного уровня развития экономики (а в связи с этим обеспечение соответствующего уровня знаний и умений);
- 2) потребности рынка труда в необходимом количестве специалистов;
- 3) желания своих потребителей (тех людей, которые приходят для получения знаний).

В настоящее время мы можем представлять учебное заведение как производителя образовательных услуг, действующего на рынке так же, как и предприятие. Соответственно в качестве производителя образовательных услуг в условиях рынка учебное заведение должно само нести ответственность за продажу образовательного и прочего продукта и функционировать на открытом рынке для всех видов продукции, используемых для продажи в учебных заведениях. Однако для успешной деятельности в условиях рынка производитель должен ориентироваться на требования своих потребителей и прилагать все усилия, чтобы наиболее полно их удовлетворить.

Необходимо отметить, что при условии обеспечения учета и максимально возможного уровня удовлетворения образовательными учреждениями указанных потребностей автоматически будет решена такая важная проблема, как работа выпускника «по специальности». В противном случае молодые люди и дальше будут стремиться получать профессиональное образование «для корочки», уже изначально не предполагая дальнейшую работу в соответствии с приобретенной профессией.

Таким образом, в условиях появления новой стратегии социально-экономического развития России и постановки новых задач перед обществом возрастает роль государственного регулирования, которое может способствовать улучшению взаимодействия всех участников экономической деятельности. Создание адекватных механизмов будет способствовать учету интересов и продвижению к поставленной цели.

Однако осуществление функций государственного регулирования требует определенных средств: как для выполнения соответствующих функций государственными чиновниками, так и для запуска необходимых финансовых механизмов. Недостаток финансовых ресурсов в любом случае будет играть негативную роль.

В частности, несмотря на реформы, проводимые в образовании и связанные с перераспределением полномочий, на сегодняшний день не решен вопрос достаточного финансирования.

Последствия режима экономии, абсолютные или относительные, будут чувствовать на себе либо производитель образовательных услуг, либо потребитель, или, что наиболее вероятно, обе стороны. Например, влияние экономии на образовательное учреждение может выражаться в следующем [2]:

- потере учреждением возможности реагировать или изменяться;
- потере сотрудников, в особенности высококвалифицированных, или потере качества работы сотрудников (в результате сокращения заработной платы), или потере времени и внимания персонала (так как им приходится "подрабатывать" где-то еще, чтобы получать достаточно денег);
- старении оборудования, включая компьютеры, лабораторное оборудование и библиотечные материалы;
- ухудшении физической базы, невозможности расширять физические мощности для того, чтобы успевать за растущим приемом студентов.

Это особенно остро проявляется в настоящее время, когда масштабы и интенсивность расходов на развитие и профессиональную подготовку трудовых ресурсов должны непрерывно нарастать и определяться уровнем поставленных перед обществом текущих и долгосрочных задач.

Как видим, для полноценного функционирования двух рассматриваемых рынков (труда и образования), а также осуществления их тесного взаимодействия необходимо хорошее состояние бюджетной системы. Предполагается, что в ней достаточно средств, выделяемых

на конкретные цели, вследствие чего достигается нужный обществу результат.

На сегодняшний день государственное регулирование не может обеспечить необходимые взаимосвязи между действующими элементами экономического развития. Вопросы взаимодействия составных частей механизма всегда являлись достаточно сложными и не поддающимися однозначным решениям. В военном деле, из которого, по сути, были позаимствованы основы стратегического управления, всегда действовал непреложный принцип: если хочешь победить противника – бей в стыки, так как они являются самым слабым местом. Другими словами, всегда сложно осуществлять взаимодействие между составными частями, не нарушая прав последних, но в то же время сохраняя целостность.

Возникающие вопросы обеспечения развития экономики соответствующим кадровым потенциалом надо решать в комплексе, на основе системного подхода, помня, что у каждого элемента цепочки есть свои интересы.

Список литературы

1. Послание Федеральному собранию Российской Федерации от 26.05.2004 года.

2. Джонстоун Д. Б. Сокращение финансирования высшего образования: стимулы и ограничения диверсификации доходов / Д. Б. Джонстоун // Университетское управление. 2002. № 2(21). <http://www.ecsocman.edu.ru/univman/msg/145372.html>

3. Клячко Т. Л. Финансирование высшего образования – какая модель эффективнее? Интернет конференция «Финансирование и доступность высшего образования». 10.09.04 – 30.10.04 / Т. Л. Клячко. <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/180011.html>

4. Якобсон Л. И. Некоторые комментарии к реформе финансирования высшего образования в России. Интернет-конференция. Финансирование и доступность высшего образования. 10.09.04 – 30.10.04 / Л. И. Якобсон. <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/181577.html>

**МАРКЕТИНГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ЕКАТЕРИНБУРГСКОГО ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ
НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Т. Б. Соколова, М. М. Комарова, Е. Ю. Комарова

Российский государственный профессионально-педагогический
университет, г. Екатеринбург
Vladimir.Fedorov@rsvpu.ru

Применение маркетинговых технологий учебными заведениями в условиях конкуренции на рынке образования является закономерным процессом. Данному направлению работы образовательных учреждений в Свердловской области уделяется определенное внимание начиная с 1999 года. Министерством общего и профессионального образования Свердловской области были созданы организационно-методические центры развития начального профессионального образования, один из которых находится в г. Екатеринбурге. В настоящее время Екатеринбургский организационно-методический центр реструктурирован в зональный методический кабинет (далее в статье – центр), который фактически выполняет функции организационно-методического центра и работает с образовательными учреждениями начального профессионального образования (НПО) города Екатеринбурга и городами Свердловской области: Верхняя Пышма, Березовский, Арамилы, Сысерть, Первоуральск, Полевской, Артемовский, Реж, Ревда.

В задачи центра входит координация маркетинговой деятельности учреждений НПО г. Екатеринбурга. Основные проблемы при решении данной задачи связаны, во-первых, с учетом рынка труда и рынка образовательных услуг мегаполиса.

Во-вторых, отмечен тот факт, что на малых предприятиях, к которым по ряду параметров можно отнести образовательные учреждения НПО, «не существует универсальной формулы для ведения работы на основе принципов маркетинга, нет единой организационно-управленческой схемы осуществления маркетинга. Конкретные формы и содержание определяются в зависимости от характера деятельности организации и внешних условий ее протекания» [1, с. 36-37]. Организация маркетинговой деятельности в каждом учебном заведении различна и зависит от множества факторов, таких, как ассортимент образовательных услуг, ресурсное обеспечение, кадровый состав конкретного учреждения и др.

В-третьих, образовательные учреждения не имеют специалистов, обладающих профессиональной подготовкой в области маркетинга образовательных услуг. Функции маркетолога распределяются между различными категориями персонала. Поэтому особенно актуальными являются вопросы оказания методической помощи по вопросам маркетинга и конкретизации содержания маркетинговой деятельности центра, которое следует определить так, чтобы выполнять только необходимые функции, не реализуемые ни органами управления образованием (их задачи носят стратегический характер), ни образовательными учреждениями. При этом должны учитываться интересы учебных заведений (их коммерческие тайны), потребителей образовательных услуг сферы начального профессионального образования (работодатели, учащиеся, работники предприятий) и выполняться требования органов управления образованием.

За период с 1999 по 2005 год был накоплен определенный опыт координации маркетинговой деятельности учреждений НПО, анализ которого позволяет систематизировать действия в данном направлении на основе следующего подхода (исследование проводится при финансовой поддержке РГНФ, проект №05-06-06419а).

Образовательное учреждение в рыночных условиях должно учитывать факторы маркетинговой среды, корректировать свою деятельность в зависимости от них, оказывая при этом определенное влияние, на мезосреду. Это осуществляется при помощи регулируемых инструментов маркетинга. Для сферы услуг принято использовать семь групп инструментов, которые составляют комплекс маркетинга: услуга, цена, место оказания услуги, материальные свидетельства качества, персонал, технологии предоставления и продвижения [2]. Каждая группа инструментов представляет собой совокупность методов, приемов, и их использование должно носить системный характер. Применение данных инструментов характерно и для сферы образования. В то же время при реализации маркетинговой деятельности учреждение НПО осуществляет типовые функции, такие, как создание информационной системы маркетинга, сегментирование рынка, планирование маркетинга, реализация маркетинговых мероприятий, контроль маркетинга. Реализация каждой функции предполагает осуществление действий, определяемых теорией маркетинга и спецификой образовательного учреждения, в том числе по разработке комплекса маркетинга. Следовательно, центру целесообразно при организации своей работы по координации маркетинговой деятельности учреждений НПО за системо-

образующий фактор принять используемые учебными заведениями инструменты при выполнении каждой маркетинговой функции.

Используя такой подход, можно определить зоны деятельности (в таблице отмечены +) в которых центр в настоящее время осуществляет координацию выполнения маркетинговых функций образовательными учреждениями (табл. 1).

Таблица 1

*Содержание деятельности Екатеринбургского центра
при координации маркетинговой деятельности учреждений НПО*

Функции маркетинга учреждений НПО	Инструменты маркетинга						
	Спектр образовательных услуг	Цена	Место оказания образовательных услуг	Материальные свидетельства качества	Персонал	Технологии предоставления	Технологии продвижения
1. Создание информационной системы маркетинга	+		+	+	+	+	+
2. Сегментирование рынка	+						
3. Планирование маркетинга	+						+
4. Реализация маркетинговых мероприятий							+
5. Контроль маркетинга	+						

Для Екатеринбурга в настоящее время характерно наиболее активное участие центра в координации работ при выполнении первой из обозначенных функций. Рассмотрим содержание и опыт его работы по координации использования учреждениями НПО г. Екатеринбурга групп инструментов при создании информационной системы маркетинга.

В центре создана собственная информационная система. В ней содержатся данные о контрольных цифрах приема в учреждения НПО, открываемых новых профессиях (методики обоснования контрольных цифр приема, исследований социально-экономических условий выполнения плана приема, расчетов целесообразности и обоснования открытия новых профессий определены Министерством образования Свердловской области [3, 4, 5, 6]), динамике изменения спектра обра-

зовательных услуг по годам в разрезе профессий. Таким образом, аккумулируется и систематизируется информация о состоянии факторов, влияющих на формирование ассортимента реализуемых учреждениями НПО г. Екатеринбурга образовательных программ, таких, как перечень учебных заведений других уровней профессиональной подготовки, информация службы занятости о востребованности профессий и выпускников сферы начального профессионального образования на рынке труда и др. Сбор информации осуществляется силами учреждений НПО, методистом центра, также определенные сведения поступают из органов управления образованием [7].

В результате обобщения всех поступающих данных сформирована информационная база обо всех образовательных услугах, в т.ч. дополнительных, которые могут быть реализованы в учреждениях НПО г. Екатеринбурга: востребованных рынком в настоящее время и не востребованных; оказываемых как на бюджетной, так и внебюджетной основе.

Параллельно методист центра осуществляет методическое сопровождение учебных заведений по составлению предложенных Министерством форм социально-экономического обоснования выполнения плана приема, экспертизе материалов по открытию новых профессий; проводит семинары, направленные на повышение уровня профессиональной компетентности в области маркетинговых исследований для работников, осуществляющих эту деятельность в учреждениях НПО.

Анализ полученной информации позволяет формулировать предложения и рекомендации для учреждений НПО г. Екатеринбурга, которые они могут использовать при формировании перечня образовательных услуг. Например, самостоятельные районы г. Екатеринбурга, представляют обширные территории, поэтому их специфика должна учитываться профессиональными образовательными учреждениями при определении реализуемых профессий. Изучение социально-экономических условий отдельных районов показывает, что для данной территории необходимо сохранение не только тех профессий, которые остро востребованы предприятиями в настоящее время, но и тех, в которых заинтересовано население – реальные потребители образовательных услуг. Поэтому учреждениям НПО в рамках открытия новых профессий можно предусматривать подготовку на уровне начального профессионального образования по более широкому спектру, чем этого требует экономика данного района. Учитывая демографические условия, можно предположить, что создание малокомплектных групп, объединенных по общетехническим и гуманитарным дисципли-

лиам, но получающих подготовку по профессии отдельно, позволит выполнить план приема обучающихся.

Вторая группа инструментов – цена формируется образовательными учреждениями без участия центра, поэтому нами не рассматривается.

Информация о местах оказания образовательных услуг – третья группа инструментов комплекса маркетинга – в центре систематизируется в основном с точки зрения взаимосвязи промышленных предприятий и сферы начального профессионального образования по организации производственных практик и производственного обучения учащихся. Создан банк данных о предприятиях – социальных партнерах каждого учреждения НПО. Это позволяет, во-первых, получать представление о сфере социального партнерства учебных заведений г. Екатеринбурга; во-вторых, проводить сбор сведений о местах практик в количественном и качественном выражении, как на государственных, так и на частных предприятиях; в-третьих, организовывать обмен опытом по взаимодействию с предприятиями различных форм собственности.

Центр принимает участие в лицензировании учреждений НПО, что позволяет ему дополнять существующую информацию о материально-технических, нормативно-программных, организационно-методических условиях как свидетельствах качества подготовки. Включение информации о социальных партнерах учреждений НПО в информационную систему маркетинга позволяет центру выявить и обобщить требования работодателей к содержанию подготовки выпускников и сформировать рекомендации для учебных заведений по корректированию и дополнению рабочих учебных программ. Результаты такой работы способствуют гармонизации методического обеспечения учебного процесса с требованиями рынка. Учреждения НПО получают данную информацию самостоятельно, на тематических семинарах и в рамках работы методических объединений, круглых столов по группам профессий, которые проводятся на базе центра.

Высокая квалификация персонала учебного заведения создает определенные предпосылки для приобретения рыночных преимуществ, повышает потенциал образовательного учреждения, что является значимым фактором в условиях конкуренции. Но данный инструмент в учреждениях НПО в настоящее время недостаточно распространен. В центре ведется база данных по педагогическим и руководящим работникам, которая содержит сведения о повышении квалификации, аттестационных категориях сотрудников. Это позволяет создавать экс-

партные комиссии по актуальным вопросам профессиональной деятельности.

Учреждения НПО могут формировать свои системы информации о технологиях предоставления образовательных услуг (шестая группа инструментов) при содействии центра в процессе работы методических объединений, но в настоящее время система сведений об этом компоненте комплекса маркетинга находится в стадии становления.

Технологии продвижения в сфере образования вызывают множество вопросов у образовательных учреждений, что связано с недостатком ресурсов и умений, необходимых для разработки средств продвижения своих образовательных услуг на рынке. Центр активно участвует в деятельности учебных заведений по данному направлению. В первую очередь фиксируется опыт разработки презентаций образовательных учреждений, их рекламных объявлений и др. Организуются семинары по обмену опытом и повышению эффективности средств продвижения. Кроме этого, центр содействует учреждениям НПО при их участии в ярмарках, таких как «Образование от А до Я», «Ярмарка вакансий», размещает рекламу учебных заведений в различных изданиях, выпускает собственную газету «Профессиональная карьера – Время НПО», ведет работу с предпринимателями, выпускающими справочники для поступающих в учебные заведения.

Силами методистов центра разработан и периодически обновляется справочник «Выбери себе профессию». Его особенностью является то, что информация структурирована не по образовательным учреждениям, а по профессиям, расположенным в соответствии с Перечнем профессий начального профессионального образования Российской Федерации. Данный справочник ориентирует абитуриента на основную и входящие в нее профессии по Общероссийскому классификатору профессий рабочих и должностей служащих, указывает, в каких учреждениях НПО и на каких условиях можно получить интересующую профессию. Третий выпуск справочника размещен в сети Интернет на сайте Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, что значительно расширяет аудиторию пользователей, начиная от руководителей образовательных учреждений до выпускников и их родителей, а также всех желающих получить профессиональное образование.

Таким образом, деятельность центра по координации создания информационной системы маркетинга в учреждениях НПО г. Екатеринбурга способствует, с одной стороны, оптимизации спектра их образовательных услуг, продвижению образовательных услуг сферы на-

чального профессионального образования на рынке; с другой стороны, в условиях отсутствия маркетологов – распространению маркетинговых технологий в практику работы учебных заведений.

В перспективе предполагаются продолжение работ в рамках выделенных зон, дальнейшая конкретизация содержания маркетинговой деятельности в условиях зонального методического кабинета. При наличии соответствующего ресурсного обеспечения планируется активизация работы по координированию деятельности учреждений НПО г. Екатеринбурга при выполнении остальных функций маркетинга. Для более эффективной реализации маркетинговой деятельности в сфере НПО необходимы разработка и внедрение модульных образовательных программ повышения профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников сферы НПО в области маркетинга с использованием мультимедийных средств. В разработке и организации обучения может принимать участие методист центра.

Список литературы

1. Завьялов П. Маркетинг в малом и среднем бизнесе / П. Завьялов. М.: Россия молодая, 1992. 39 с.
2. Котлер Ф. Маркетинг-менеджмент / Ф. Котлер; Пер. с англ; Под ред. О. А.Третьяк, Л. А. Волковой, Ю. Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 1999. 896 с.
3. Порядок формирования контрольных цифр приема в учреждения начального профессионального образования на 2002-2003 г. от 24.09.2001.
4. О плане приема в областные учреждения профессионального образования на 2005 – 2006 учебный год и подходах к реструктуризации сети этих учреждений. Решение коллегии Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 7/1 от 20.05.2005 г. Екатеринбург, 2005.
5. Агафонов В. Г. Начальное профессиональное образование / В. Г. Агафонов, Т. А. Таршис // ПАРТНЕР-СОЮЗ. 2003. № 2. С. 6-7.
6. Киреева Н. А. Механизмы социального партнерства в сфере начального профессионального образования / Н. А. Киреева // ПАРТНЕР-СОЮЗ. 2003. № 2. С. 5-6.
7. Перспективы развития спектра образовательных услуг в учреждениях начального профессионального образования Свердловской области. Екатеринбург, 2003. 32 с.

ПОДГОТОВКА И АТТЕСТАЦИЯ КАДРОВ ВЫСШЕЙ НАУЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ: СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

М. Н. Стриханов¹, С. И. Пахомов¹, В. А. Гуртов²

¹Министерство образования и науки Российской Федерации,
г. Москва

²Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
pahomov@mon.gov.ru; vgurt@psu.karelia.ru

Введение

Существенным моментом в вопросе реализации государственной политики в области науки, технологий и техники является проблема кадрового обеспечения этой деятельности, подготовки и аттестации научных и научно-педагогических высшей квалификации. По отношению к среднегодовой численности занятых в экономике России кадры высшей научной квалификации составляют всего 0,4%, но играют исключительно важную роль в развитии всего общества.

Расширение масштабов функционирования системы подготовки кадров высшей квалификации в стране, планирование и прогнозирование будущего контингента получателей послевузовского образования не может быть самоцелью, не связанной с общим ростом экономики страны и ростом социально-экономической эффективности.

1. Состояние подготовки кадров высшей научной квалификации

1.1. Кадры высшей научной квалификации в секторе высшей школы и секторе исследований и разработок

Система образования Российской Федерации включает в себя 662 государственных вуза с 1680 филиалами в 302 городах всех 89 субъектов Федерации и 341 негосударственный вуз. В числе государственных вузов действуют 596 высших учебных заведений федерального уровня с 1236 филиалами, находящихся в подчинении 12 министерств и агентств, а также 66 вузов, находящихся в подчинении администраций субъектов Федерации и муниципальных образований. Общая численность работников вузов и научных организаций системы Рособразования составляет 440,1 тыс. чел., в том числе работников учебных подразделений – 407,4 тыс. чел., работников научных подразделений – 32,8 тыс. человек [1].

В высшей школе страны работает около 300 тыс. человек преподавателей, из которых 36 тыс. человек – доктора наук и более 130 тыс. человек – кандидаты наук.

В структуре научно-педагогических кадров системы Рособразования, насчитывающей 202,7 тыс. чел., доля профессорско-преподавательского состава – 93,1%, доля научных работников – 6,9%.

Численность работников высшей научной квалификации по Рособразования составляет [2,3]:

всего – докторов наук 23,5 тыс., кандидатов наук 99,5 тыс.;
профессорско-преподавательский состав – докторов наук 19,5 тыс. (10,3%), кандидатов наук 88,7 тыс. (47,0%);
научные работники – докторов наук 1,2 тыс. (8,4%), кандидатов наук 5,5 тыс. (39,5%);
специалисты – докторов наук 35 (0,3%), кандидатов наук 335 (3,2%);
работники сферы научного обслуживания – докторов наук 15 (0,2%), кандидатов наук 178 (2,1%).

Национальная система науки в Российской Федерации представлена вузовской, академической и отраслевой наукой.

Академическая система представлена пятью государственными академиями, ведущую роль в которых играет Российская академия наук. В составе РАН центральная часть, 3 региональных отделения, 32 научных центра, включающих 395 научных организаций, расположенных в 51 городе 45 субъектов Федерации. Занято исследованиями 106.2 тыс. человек, обучается в аспирантуре 18.3 тыс. человек.

Научные исследования и разработки выполняют также 2 600 отраслевых институтов и конструкторских бюро, в том числе в городах Москва – 907, Санкт-Петербург – 470. Среди регионов лидерами являются Московская – 239, Свердловская – 138, Новосибирская – 139, Ростовская, Нижегородская области и Республика Татарстан – по 110 научных организаций [4, 5].

Общее число лиц, занятых исследованиями и разработками, в 2003 году составило 101,8 тыс. человек, в том числе 22,9 тыс. докторов наук и 78,9 тыс. кандидатов наук.

Таким образом, общее число докторов наук, занятых в секторе высшей школы и секторе исследований и разработок, составляет около 59 тыс. человек, кандидатов наук – 210 тыс. человек. По отношению к среднегодовой численности занятых в экономике России, равной 65 666 тыс. человек, кадры высшей научной квалификации составляют всего 0,4%, но играют исключительно важную роль в развитии всего общества.

В то же время ученая степень доктора (кандидата) наук в разных странах воспринимается не однозначно. Например, в Великобритании существует мнение, что ученая степень доктора философии не нужна в деятельности, где требуются практические, профессиональные знания специалиста. Такой же подход характерен и для Германии, России, Нидерландов. В ряде государств, таких, как Япония или Соединенные Штаты, отношение к специалистам с докторской степенью принципиально другое. Во всех государствах ЕЭС в наблюдается перенос акцента с собственно подготовки обучающихся к научной работе на учет требований рынка труда, что практически означает профессионализацию программ подготовки докторов.

1.2. Аспирантура и докторантура как основные формы подготовки кадров высшей научной квалификации

Подготовка аспирантов и докторантов в образовательных и научных организациях ведется на основании лицензий, выдаваемых Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки.

По состоянию на 2004 год число организаций, ведущих подготовку аспирантов, составило 1452, в том числе высших учебных заведений – 621, научно-исследовательских институтов – 831. В числе 831 НИИ было 485 академических института, в том числе 308 – Российской академии наук, 94 – Российской академии сельскохозяйственных наук, 59 – Российской академии медицинских наук.

Общая численность аспирантов в 2004 году составила 142,7 тыс. человек, из этой численности 123,0 тыс. аспирантов проходило подготовку в вузах и 19,7 тыс. – в НИИ. Из общего числа аспирантов 19,7 тыс., проходивших подготовку в НИИ 12,4 тыс. проходило подготовку в академических организациях, в том числе 8,5 тыс. – в институтах Российской академии наук, 2,0 тыс. – в институтах Российской академии сельскохозяйственных наук, 1,3 тыс. – в институтах Российской академии медицинских наук [6-9].

За период с 1994 года по 2004 год численность аспирантов возросла с 53,5 тыс. человек до 142,7 тыс. человек, т. е. в 2,7 раза. Трехкратный рост численности аспирантов за прошедшее десятилетие был в вузах.

Распределение численности аспирантов по отраслям наук в целом по России за последнее десятилетие качественно изменилось. В 2004 году наибольшее количество аспирантов приходится на технические (34,0 тыс. человек, или 23,9%) и экономические (26,1 тыс. человек, или 18,3%) науки, затем примерно в равных долях находятся юридические (9,8 тыс. человек, или 6,9%), педагогические (9,2 тыс. человек, или

6,4%) и медицинские науки (9,8 тыс. человек, или 6,9%), на следующей позиции находятся физико-математические (7,5 тыс. человек, или 5,2%), биологические (6,5 тыс. человек, или 4,6%) и филологические науки (7,1 тыс. человек, или 5,0%). Существенно выросла как в абсолютных так и относительных показателях за прошедшее десятилетие (период с 1994 года по 2004 год) подготовка по экономическим наукам – с 5,5 тыс. человек до 26,1 тыс. человек и юридическим наукам – с 1,4 тыс. человек до 9,8 тыс. человек. В этих отраслях процентные соотношения в общей подготовке выросли соответственно для экономических специальностей с 10,3 до 18,3%, для юридических специальностей – с 2,6 до 6,9%.

Относительное уменьшение численности аспирантов за прошедшее десятилетие зарегистрировано в физико-математических науках – с 10,1 до 5,2%, химических науках – с 3,4 до 2,3%, технических науках – с 27,7 до 23,9%. При этом в абсолютных показателях численность аспирантов в этих отраслях наук возросла.

По состоянию на 2004 год число организаций, ведущих подготовку докторантов, составило 533, в том числе высшие учебные заведения – 354 и 179 – научно-исследовательские институты. В числе 179 НИИ было 134 академических института, в том числе 88 – Российской академии наук, 15 – Российской академии сельскохозяйственных наук, 18 – Российской академии медицинских наук. За период с 1994 по 2004 годы увеличилось число организаций, ведущих подготовку докторантов по всем 22 отраслям наук. Наибольший рост числа организаций зарегистрирован в технических отраслях наук (со 164 до 203), экономических (с 48 до 107), физико-математических (с 64 до 96) и педагогических отраслях наук (с 28 до 88). Основной прирост числа организаций приходится на высшие учебные заведения.

Общая численность докторантов в 2004 году составила 4,5 тыс. человек, из этой численности 4,0 тыс. докторантов проходило подготовку в вузах и 0,5 тыс. – в НИИ. Из общего числа докторантов (481 человек), проходивших подготовку в НИИ в 2004 году, 341 проходило подготовку в академических организациях, в том числе 174 – в институтах Российской академии наук, 51 – в институтах Российской академии сельскохозяйственных наук, 59 – в институтах Российской академии медицинских наук.

За период с 1994 года по 2004 год численность докторантов возросла с 1850 до 4466 человек, т. е. в 2,5 раза. Весь прирост численности докторантов за прошедшее десятилетие был в вузах.

Распределение численности докторантов по отраслям наук в целом по России за последнее десятилетие изменилось несколько по-другому, чем численность аспирантов. В 2004 году наибольшее количество докторантов приходится на технические (1045 человек, или 23,4%) и экономические (483 человек, или 10,8%) и педагогические (483 человека, или 10,8%) науки, затем примерно в равных долях находятся филологические (361 человек, или 8,1%), физико-математические (311 человек, или 7,0%) и медицинские науки (276 человек, или 6,2%). Выросла как в абсолютных, так и относительных показателях за прошедшее десятилетие (период с 1994 года по 2004 год) подготовка по экономическим наукам (со 190 до 486 человек). Процентное соотношение в общей подготовке выросло для экономических специальностей с 10,3 до 10,8%.

Относительное уменьшение численности докторантов за прошедшее десятилетие зарегистрировано в физико-математических науках – с 9,1 до 7,0%, технических науках – с 32,2 до 23,4%. При этом в абсолютных показателях численность докторантов в этих отраслях наук возросла.

2. Проблемные вопросы в сфере подготовки кадров высшей квалификации и пути их решения

2.1. *Рост среднего возраста докторов и кандидатов наук в составе кадров преподавателей и исследователей*

Возрастной состав работников высшей научной квалификации по вузам и научным организациям России характеризуется следующими особенностями.

Наибольшее число докторов наук из числа профессорско-преподавательского состава находится в возрасте 60-69 лет – 33,2%, следующая по численности группа – 50-59 лет, к которой относятся 31,4%. Вместе они составляют 64,6% докторского корпуса профессорско-преподавательского состава. Если к ним добавить еще группу в возрасте 70 и более лет, которые составляют 15,9% от общего числа, то это будет 80,5%. В возрастной группе ППС 36-39 лет доля докторов наук достаточно низкая – всего 2,1%, доля кандидатов наук также всего 21%.

Средний возраст российского доктора наук – 61 год, кандидата наук – 52 года. За период с 1994 года по 2004 год средний возраст докторов наук вырос на 8 лет, кандидатов наук – на 4 года. Эта тенденция одинакова как для сферы образования, так и для сферы науки. Наблюдаемый небольшой рост числа докторских защит для докторов наук категории 30-39 лет (на 130 за 5 лет) к омолаживанию возрастной

структуры докторов наук не приводит. В то же время прирост числа докторов наук в категории 60-70 лет за 5 лет произошёл с 3,5 тыс. человек до 6,1 тыс. человек. Прирост молодых кандидатов в категории «до 29 лет» составляет около 600 человек в год. В то же время прирост числа кандидатов наук в категории 60-70 лет за 5 лет произошёл с 8,8 тыс. человек до 17,4 тыс. человек [4, 10, 11, 12].

Общее уменьшение числа кандидатов наук в секторе исследований и разработок за последние 10 лет идет со скоростью около 2100 человек в год. При этом уменьшение вдвое наблюдается в возрастной категории 30-39 лет и в полтора раза в возрастной категории 40-49 лет.

Пополнение кадров высшей квалификации идет в основном за счет докторантов и аспирантов. При этом время необходимо отметить, что средний возраст защитившихся докторантов 47 лет, а аспирантов 32 года.

Если сегодняшняя тенденция старения кадров сохранится, то к 2015 году средний возраст российских докторов наук составит 70 лет, а кандидатов наук – 56 лет (средняя продолжительность жизни мужчины в России в 2003 году составила 59 лет, женщины – 72 года) и может возникнуть реальная угроза утраты кадрового потенциала российской науки и высшего образования.

Представляется оптимальным для системы высшего образования и науки иметь средний возраст доктора наук – 50 лет, а кандидата наук – 40 лет. Именно в этом возрасте наиболее эффективны результаты научной деятельности, обусловленные физиологическими особенностями человеческого организма, и сохраняются высокие адаптационные способности к инновациям в исследованиях и разработках.

2.2. Низкая эффективность аспирантуры и докторантуры

В 2004 году из аспирантуры было выпущено 32,6 тыс. человек, в том числе из аспирантуры вузов – 27,9 тыс. человек, или 85,5% от выпуска, из аспирантуры научно-исследовательских институтов 4,7 тыс. человек.

В общей структуре выпуска из НИИ 2,7 тыс. человек было выпущено академическими организациями, в том числе 1,9 тыс. – институтами Российской академии наук (5,8% от общего выпуска аспирантов), 0,4 тыс. – институтами Российской академии сельскохозяйственных наук, 0,3 тыс. – институтами Российской академии медицинских наук. Участие академических организаций в подготовке аспирантов крайне низко [8].

Распределение выпуска аспирантов по отраслям наук было аналогичным, как и распределение общего числа аспирантов.

Выпуск аспирантов с защитой диссертации в 2003 году составил 27,2%, что соответствует среднему уровню эффективности аспирантуры за прошедшее десятилетие. В разрезе отраслей наук удельный вес лиц, защитивших диссертацию в выпуске из аспирантуры, значительно дифференцирован. Наибольшее относительное количество защит диссертаций в срок в 2003 году наблюдался в медицинских (52,6%), фармацевтических (41,7%), ветеринарных (38,6%) и педагогических (34,5%) науках. Низкий уровень эффективности аспирантуры был в физико-математических (17,2%) науках и науках о Земле (13,4%).

В 2004 году из докторантуры было выпущено 1451 человек, в том числе из докторантуры научно-исследовательских институтов – 155 человек, из докторантуры вузов – 1 296 человек, или 89% от всего выпуска.

В общей структуре выпуска из НИИ в 2004 году 115 докторантов было выпущено академическими организациями, в том числе 70 – институтами Российской академии наук (4,8% от общего выпуска), 15 – институтами Российской академии сельскохозяйственных наук, 17 – институтами Российской академии медицинских наук. Участие академических организаций в подготовке докторантов крайне мало [4, 8].

Распределение выпуска докторантов по отраслям наук было аналогичным, как и распределение общего числа докторантов.

Выпуск докторантов с защитой диссертации в 2003 году составил 29,9%, что несколько ниже среднего уровня эффективности докторантуры за прошедшее десятилетие. В разрезе отраслей наук удельный вес лиц, защитивших диссертацию в выпуске из докторантуры, значительно дифференцирован. Наибольшее относительное количество защит диссертаций в срок у докторантов в 2003 году наблюдался в фармацевтических (66,7%) и медицинских (55,8%) науках. Низкий уровень эффективности докторантуры был в физико-математических (15,8%) и биологических (14,9%) науках [13].

Показательным параметром, характеризующим сложность проведения исследований в различных отраслях наук, служит интервал времени, прошедший между защитами кандидатской и докторской диссертаций. В 1999 году распределение количества работ по этому параметру показывает, что наименьший интервал (до 10 лет) приходится на медицинские науки. В интервале 11-15 лет наибольшее число работ приходилось на технические, биологические, геолого-минералогические, исторические, экономические, педагогические, правовые науки. По физи-

ко-математическим, химическим и сельскохозяйственным наукам наибольшее число диссертаций относится к интервалу 16-20 лет.

Аналогичное распределение за 2001 год показывает, что в числе отраслей с максимальным количеством защищенных докторских диссертаций в интервале 6-10 лет, кроме медицины, оказались экономика, история, право, педагогика, социология и др. Наоборот, соответствующая категория работ по техническим наукам перешла в интервал 16-20 лет.

Около 70% обучающихся в аспирантуре поступили сразу же после окончания вуза. Это свидетельство как демократизации процедурных моментов в системе образования, так и появления источника большого числа случайно попавших в аспирантуру («балласта»), не имеющих перспектив в сфере научной работы или преподавания в вузе. Подавляющее большинство аспирантов не испытывали трудностей при поступлении в аспирантуру: с первой попытки поступили 95%, со второй – 4%, более чем со второй – 1%. Доля поступивших в аспирантуру с первой попытки среди специализирующихся по гуманитарным наукам составляет 95%, по экономическим – 97%, по юридическим – 100%, по естественным – 100%, по техническим – 94%, по медицинским – 87%, по аграрным – 100%. Поступление в аспирантуру с первой попытки подавляющей части аспирантов обусловлено тем, что на половину (53%) всех мест конкурса не было вовсе, на 30% мест – было по 2 человека на место, на 7% мест – по 3 человека на место, на 10% мест – более чем по 3 человека на место. Без конкурса поступили в аспирантуру за последние 3 года: по гуманитарной специализации – 40%, по экономической – 50%, по естественной – 63%, по технической – 41%, по медицинской – 50%, по сельскохозяйственной – 91%.

Спектр мотивов поступления в аспирантуру не широк: 49% аспирантов поступали, имея желание в будущем заниматься научной работой; 25% – желание в будущем преподавать в вузе; 22% намеревались просто выполнять интеллектуальную работу (любую); 4% – иметь диплом для престижа. В то же время в качестве мотивации имеет место использование аспирантуры в защитных целях: освобождения от призыва в армию; использование статуса аспиранта для пребывания в столичных городах; возможность заниматься предпринимательской и другой деятельностью. Последнее имеет следствием развитие коммерческих видов наборов аспирантов, которые используют аспирантуру в защитных целях.

Доля аспирантов, мотивирующих свое поступление в аспирантуру желанием в будущем заниматься наукой или преподавать в вузе, раз-

личается по специализациям. Заниматься научной работой или преподавать в вузе планировали среди специализирующихся в области гуманитарных – 75,6%, экономических – 80%, юридических – 100%, естественных – 67%, технических – 70,7%, медицинских – 70%, аграрных наук – 75%.

Таким образом, количественный рост числа организаций, имеющих аспирантуру и докторантуру, а также рост числа аспирантов и докторантов в стране вызван преимущественно конъюнктурными факторами. Падение эффективности в системе подготовки кадров высшей научной квалификации вызвано факторами снижения научно-технического потенциала. В России продукт интеллектуального научного труда не находит должной реализации. Расчеты показывают 7-кратное снижение социально-экономической эффективности за счет высшего и послевузовского образования за последнее десятилетие XX века.

Парадоксальность российской ситуации заключается в росте спроса на наличие ученой степени и падении предложения на рабочие места в сфере науки (государственный сектор низкооплачиваемый, частный практически не развит). Этот спрос определяет востребованность аспирантур и докторантур, а ученая степень становится атрибутом социального престижа, не связанным с дальнейшей исследовательской деятельностью.

При окончании аспирантуры жизненные планы выпускников существенно меняются в сравнении с мотивами поступления в аспирантуру. После завершения аспирантуры научным сотрудником желают работать всего 17% выпускников. Это в два с половиной раза меньше, чем желали при поступлении в аспирантуру.

Среди выпускников аспирантуры хотят работать специалистом-практиком по профилю диссертационной работы 14%. Не знают, где будут работать после окончания аспирантуры, 30% выпускников.

Таким образом, 36% аспирантов с точки зрения научной, преподавательской и профильной творческой работы являются «балластом». Такой «балласт» велик по следующим отраслям наук: среди специализирующихся в области педагогических – 63%, гуманитарных – 37%, экономических – 26%, юридических – 10%, естественных – 48%, технических – 22%, медицинских – 47%, аграрных наук – 50%.

Аспирантура не является кузницей кадров только для российской науки. Среди обучающихся в аспирантуре после ее окончания намерены работать за рубежом 39%, в основном в Германии, Англии, Франции, США, Канаде [4, 10].

В настоящее время в России рынок труда высококвалифицированных работников, оканчивающих аспирантуру и докторантуру и имеющих возможности трудоустройства в частном секторе, весьма скуден. Преимущественно целевая подготовка кадров высшей научной квалификации обеспечивает трудоустройство ученых в государственном секторе, как известно, низкооплачиваемом и в настоящее время не престижном.

Одной из мер повышения престижности научной деятельности является выделение грантов Президента Российской Федерации для поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук и их научных руководителей (до 600 грантов в год). Эта система показала свою эффективность в деле обеспечения поддержки перспективных молодых ученых и продолжения начатых ими научных исследований, а также поддержки ведущих научных школ Российской Федерации.

Необходимо отметить, что отсутствие анализа потребности в специалистах высшей квалификации определенного профиля и долгосрочного рыночного прогноза может привести либо к дефициту специалистов, либо перепроизводству специалистов определенного профиля.

При отсутствии норматива затрат на целевое обучение аспирантов и докторантов существующая в настоящее время схема краткосрочного планирования основывается на ближайших потребностях вузов, НИИ и ресурсных возможностях государства. Такой подход продолжает схему «от достигнутого уровня» и не отвечает на вопрос «сколько в действительности необходимо кадров высшей научной квалификации по конкретному научному направлению». Схема ориентирована на тезис «сколько можем», а не «сколько нужно». Поэтому крайне необходимы прогнозирование потребности в кадрах для сектора исследований и разработок и высокотехнологичных отраслей экономики, разработка концептуальных положений, базирующихся на объективных потребностях и реальных масштабах подготовки кадров высшей научной квалификации для решения задач социально-экономического развития России.

2.3. Недостаточное соответствие структуры подготовки кадров высшей научной квалификации потребностям рынка труда в секторе высшей школы, секторе исследований, секторе техники и технологий и секторе управления

За прошедшие десять лет число вновь подготовленных кандидатов наук выросло с 13,0 тыс. человек в 1994 году до 26,9 тыс. человек в

2004 году, т. е. в 2 раза. Число докторов наук изменилось существенно меньше, выросло с 3,2 тыс. человек до 3,9 тыс. человек.

Из 3953 докторов наук, утвержденных в ученой степени в 2004 году, – 805 человек, или 20,4% от общего числа докторов наук, приходится на медицинские науки; 755, или 19,1%, – на технические науки; 413, или 10,4%, – на экономические науки. В отрасли физико-математических наук утверждено в степени доктора наук 317 человек, или 8,0%; биологических наук – 271, или 6,9%. Число докторов наук по педагогическим специальностям выросло с 99 человек в 1994 году до 232 человек в 2004 году и составило 5,2%. Традиционно высокий процент женщин (свыше 60%) в числе докторов наук в филологических, педагогических, фармацевтических и политических науках.

Из 26,9 тыс. кандидатов наук, утвержденных в ученой степени, – 4,5 тыс. человек, или 16,6% от общего числа докторов наук, приходится на медицинские науки; 4,2 тыс., или 15,6%, – на технические науки; 4,0 тыс., или 15,0%, – на экономические науки. В отрасли физико-математических наук утверждено в степени кандидата наук 1269 человек, или 4,7%; биологических наук – 1374, или 5,1%. Число кандидатов наук по педагогическим специальностям выросло с 793 человек в 1994 году до 2493 человек в 2004 году и составило 9,3%. Традиционно высокий процент женщин (свыше 60%) в числе кандидатов наук в филологических, педагогических, фармацевтических, психологических, биологических и социологических науках.

Существенно снизилась доля кандидатских диссертаций по военным наукам. Причем по этим наукам в последние годы прослеживается тенденция монотонного уменьшения числа ежегодно защищаемых как докторских, так и кандидатских диссертаций.

Практически равное количество кандидатских защит по техническим и экономическим наукам, но количество защит докторских диссертаций примерно по 120 техническим специальностям пока превышает почти вдвое число защит по 6 экономическим специальностям. Последних при этом заметно больше, чем докторских защит по физико-математическим наукам.

В целом заметен очевидный «гуманитарный» уклон в структуре аттестуемых кадров высшей научной квалификации. И это не удивительно. Опережающие темпы роста числа защищенных диссертаций по экономическим, педагогическим и юридическим наукам инициированы ростом приема в аспирантуру и ростом числа выпускников вузов по этим направлениям. Так, количество вузов, имеющих аспирантуру

по экономическим, юридическим, педагогическим наукам, в период с 1999 г. по 2003 г. увеличилось соответственно на 46, 103, 56%.

По основному месту работы на момент защиты 60,0% докторов наук и 48,0% кандидатов наук работали в вузах; 15,0% докторов наук и 7,0 кандидатов наук – в институтах академий наук; примерно такое же количество работало в НИИ, конструкторских бюро и научно-производственных объединениях; в органах государственного управления работало 3,0% докторов и 4,0% кандидатов наук.

В региональном разрезе по месту работы из числа утвержденных ВАКом России в ученых степенях 40,0% докторов наук и 30,0% кандидатов наук работали в Москве и Санкт-Петербурге.

Как видно из приведенных показателей, структура подготавливаемых кадров высшей квалификации существенно не совпадает с потребностями приоритетных направлений развития науки, техники и технологий и важнейших инновационных проектов в России. Необходимо провести основательную ревизию номенклатуры научных специальностей, действующей сети аспирантур и докторантур и планов приема в них, оценивая не только эффективность их работы (процент выпуска), но и соответствие профиля подготовки потребностям развития страны. Шагом в этом направлении станет внедрение новых программ кандидатских экзаменов, обеспечивающих унификацию и повышение требований к минимальному объему знаний соискателей ученой степени кандидата наук, практика публикации результатов диссертационных работ в отраслевых научных журналах [14].

Необходимо постоянное совершенствование систем информационной поддержки как соискателей ученых степеней и званий, так и специалистов, участвующих в подготовке и аттестации научных и научно-педагогических работников (отделов аспирантур и докторантур, ученых советов организаций и диссертационных советов). Современные информационные сети позволяют организовать широкомасштабный мониторинг хода подготовки научных кадров высшей квалификации, что предоставляет возможность оперативной коррекции этого процесса, обеспечивает более качественное проведение государственной аттестации подготавливаемых специалистов

В целом видна тенденция несоответствия структуры подготовки кадров высшей научной квалификации потребностям рынка труда в секторе высшей школы, секторе исследований, секторе техники и технологий и секторе управления. Кроме этого, необходимо отметить, что детальный анализ в профессионально-квалификационном разрезе «научные специальности (подготовка) – приоритетные направления нау-

ки, техники и технологии (потребности)» до настоящего времени не проводился.

В условиях дефицита ресурсов государство не может финансировать за счет средств федерального бюджета диссертационные исследования, темы которых определяются исходя лишь из личных интересов аспирантов и научных руководителей. Необходимо, чтобы выбор темы диссертационного исследования аспирантами и их научными руководителями способствовал повышению научно-технического потенциала и культурного развития общества и обеспечивал бы соответствие диссертационных исследований и содержания подготовки научно-педагогических и научных кадров приоритетным направлениям науки, техники и технологии. Для усиления специализации научных исследований необходимо законодательно и нормативно закрепить формирование обязательной тематики научных исследований при выполнении кандидатских и докторских диссертаций, финансируемых из федерального бюджета и бюджетов субъектов РФ.

Также необходимо отказаться от деления специальностей на образовательные и научные и провести разработку единой системы квалификаций, степеней и специальностей, согласованной с требованиями и условиями Болонского процесса.

2.4. Низкий уровень материально-технического обеспечения исследователя и преподавателя высшей школы

Материально-техническая база науки в основном сконцентрирована в государственном секторе науки. Подавляющая часть стоимости основных средств исследований и разработок сконцентрирована в научных организациях, находящихся в государственной собственности, и составила в 2003 году почти 300 млрд. руб. (85,6%).

По сравнению с 1998 году внутренние затраты на исследования и разработки в целом в постоянных ценах выросли в 1,85 раза, составив в 2003 году около 170 млрд. руб., или около 10% ежегодно.

В последние годы доля капитальных затрат во внутренних затратах на исследования и разработки составляла порядка 5%, а расходы на покупку оборудования составили в среднем 1,8%. Учитывая, что в составе основных фондов доля машин и оборудования старше 11 лет составляет 42%, сложившиеся диспропорции могут существенно ослабить материально-техническую базу науки и обусловить падение уровня исследований и разработок [5].

Основные расходы в государственном секторе науки приходится на оплату труда персонала. В структуре расходов научных организа-

ций в федеральной собственности лишь 4,4% затрат приходится на покупку оборудования.

В целом по научному сектору в 2003 году внутренних затрат на исследования и разработки на одного занятого в этой области в России приходилось 197,9 тыс. руб./чел., что в эквивалентном пересчете в 15 – 20 раз ниже, чем в странах с развитой рыночной экономикой.

По состоянию на 1 апреля 2005 года в вузах Рособразования заработная плата профессора, доктора наук составляла 6338 рубля, из них 3024 рубля (оклад 17 разряда) плюс доплата за ученую степень 1500 рублей и доплата за ученое звание 1814 рубля. Заработная плата доцента, кандидата наук – 4294 рубля, из них 2424 рубля (оклад 14 разряда) плюс доплата за ученую степень 900 рублей и доплата за ученое звание 970 рублей. Заработная плата преподавателя без ученой степени составляет 2500 рублей, стипендия аспиранта – 1000 рублей, а докторанта – 2000 рублей. Этот факт обуславливает необходимость всем без исключения работникам высшей школы и науки искать дополнительные заработки, зачастую не связанные с основной деятельностью.

Парадоксально, но расходы по аспирантуре преимущественно несут сами аспиранты. Согласно высказанным ими оценкам, на выполнение диссертационной работы аспиранты расходуют 65% необходимых средств.

Все это порождает мотивы нежелания выпускников аспирантуры работать научным сотрудником, преподавателем или специалистом по профилю диссертации. Главный мотив – низкая оплата труда. Дополнительные мотивы: отсутствие у научно-исследовательских институтов материальной базы, необходимой для современных научных исследований; чрезмерная бюрократизированность научной деятельности; низкий престиж профессии ученого. Низкий уровень оплаты труда сдерживает от научной работы прежде всего юристов, медиков, специалистов по естественным, техническим и сельскохозяйственным наукам.

С учетом того, что средний возраст лиц, защитивших кандидатскую диссертацию, составляет 35 лет, а докторов наук – 51 год, достаточно длинный период времени требуется для достижения уровня заработной платы доцента или профессора. Среднемесячная начисленная заработная плата работникам организации образования в 2003 году составила 3384 рубля, а работникам организаций науки и научного обслуживания – 7005 рублей. В последние 2 года ситуация значительно не улучшилась.

Для системы образования и науки характерен низкий уровень социальных гарантий, связанных с обеспечением санаторно-курортного

обслуживания, улучшением жилищных условий и пенсионным обеспечением.

Необходимо отметить, что получение высшего образовательного ценза во всех экономически развитых странах хорошо мотивируется. Динамика уровня оплаты труда растет с ростом уровня образования, например, в Соединенных Штатах Америки заработная плата возрастает в среднем на 10 тыс. долларов в год по мере перехода от более низкой к более высокой ступени профессионального образования.

Для обеспечения повышения социального статуса и престижа работников высшей школы и сферы исследований необходимо обеспечить необходимый уровень заработной платы в сфере высшей школы, исследований и разработок.

Ключевым условием ускоренного развития сектора науки является увеличение его бюджетной обеспеченности в расчете на одного научного работника. Текущий низкий уровень бюджетной обеспеченности является основной причиной низкого уровня заработной платы в секторе, служит барьером на пути создания эффективных мотиваций для работников, препятствует нормальному возобновлению материально-технической базы и тем самым принципиально сдерживает поступательное развитие академической науки. Для достижения качественного сдвига в бюджетной обеспеченности сектора науки и высшей школы необходимо увеличение расходов федерального бюджета на фундаментальную науку как в абсолютном, так и в относительном выражении в сочетании с концентрацией ресурсов на программах, реализуемых ведущими научными и научно-образовательными центрами.

Показатели, которые позволят к 2008 году решить эти проблемы, определяются как:

- минимальная бюджетная обеспеченность научного работника академического сектора до уровня 700-750 тыс. руб. в год (в ценах 2004 года);

- размер среднемесячной заработной платы работника сектора науки до 30 тыс. руб. При этом среднемесячная заработная плата молодых исследователей должна составить около 15-20 тыс. руб., вспомогательного персонала – не менее 12 тыс. руб.

Как один из элементов дифференцированной оценки качества труда предлагается к 2010 году в рамках исследовательского университета достичь уровня заработной платы на среднеевропейском уровне: доцент исследовательского университета; старший научный сотрудник, ведущий преподавательскую работу, – 2600 долларов, доцент

вуза, исследователь, не ведущий преподавательской работы, – на уровне 1100 долларов США.

2.5. Несоответствие нормативно-правовой базы в области подготовки и аттестации кадров высшей научной квалификации

В настоящее время присуждение ученых степеней производится Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации, деятельность которой регулируется Положением о Высшей аттестационной комиссии Министерства образования Российской Федерации (ВАК), утвержденным приказом Минобразования России от 11 апреля 2002 г. № 1356. При этом в соответствии с Положением о порядке присуждения ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. №74, состав ВАК утверждается Правительством Российской Федерации.

Главной задачей Высшей аттестационной комиссии является удовлетворение потребности государства в аттестации научно-педагогических кадров высшей квалификации. В связи с реорганизацией системы и структуры федеральных органов исполнительной власти (Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314) и принятием Регламента аппарата Правительства Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 1 июня 2004 г. № 260, правовой статус ВАК требует уточнения.

Наряду с существующим в настоящее время внутриведомственным статусом Высшей аттестационной комиссии в соответствии с Регламентом Правительства Российской Федерации возможно придание ей как статуса правительственной, так и межведомственной комиссии, при этом она может являться координационным или совещательным органом.

Придание ВАК независимо от ее уровня (правительственный или межведомственный) статуса совещательного и координационного органа практически исключает непосредственное участие представителей научных организаций в принятии решений по вопросам аттестации научных и научно-педагогических работников.

Необходимо проработать и зафиксировать в Кодексе РФ об образовании контрольные полномочия Министерства образования и науки РФ по отношению к организациям, осуществляющим любой вид образовательной или научной деятельности. Министерство образования и науки РФ и его структурные подразделения в федеральных округах имеют право запрашивать и получать все документы, касающиеся на-

учной и образовательной деятельности, в порядке послевузовского образования независимо от юридического статуса таких действий. В процессе контрольной деятельности министерство вправе давать обязательные предписания и налагать ограничения, за невыполнение которых в установленный срок, соответствующие должностные лица вправе применять меры административной ответственности во внесудебном порядке. Кроме того, следует сформулировать запрет: «на территории РФ запрещается общественная деятельность, предполагающая процедуру аттестации (защиты) и присуждения ученых степеней и присвоения ученых званий вне установленного законом порядка».

Необходимо закрепить право выпускников магистратуры на преимущественное поступление в аспирантуру на бюджетной основе и необходимость сдачи ими экзаменов кандидатского минимума [15].

Требуется создание условий для научной аттестации руководящих кадров в системе управления как фактор их социальной поддержки и исключения необъективности. В России отмечается тяга к документальному подтверждению наличия у руководителей и топ-менеджеров ученых степеней и званий. Неразумно этому препятствовать, но следует создать условия для реализации такой потребности с соблюдением требований самостоятельности и объективности оценок.

Необходимо разработать документы, регламентирующие функционирование системы аттестации научных кадров. Внесение данных поправок позволит:

- сохранить легитимность участия научной общественности в принятии решений по вопросам аттестации научных и научно-педагогических работников, обеспечить сохранение условий функционирования системы государственной аттестации научных кадров – решения о присуждении ученой степени доктора наук и звания профессора остаются в компетенции ВАК, а оформляться приказами Рособнадзора;

- обеспечить приведение действующей нормативной правовой базы в сфере государственной аттестации научных и научно-педагогических кадров в соответствие с Регламентом Правительства Российской Федерации и Положением о Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации;

- при сохранении внутриведомственного характера ВАК как комиссии Минобрнауки России утверждать его состав приказом Министра образования и науки России;

– повысить требования, предъявляемые при защите результатов диссертационных исследований – отказаться от практики защиты докторских диссертаций в виде научного доклада, размещать текст автореферата и объявление о защите на официальном сайте Рособнадзора, кандидатской – на сайте организации, на базе которой функционирует диссертационный совет.

Одновременно для усиления роли научной общественности в вопросах аттестации научных и научно-педагогических кадров предлагается вынести для широкого обсуждения вопросы, связанные с делегированием ученым советам ведущих научных и образовательных организаций права присуждения (принятия решения) ученой степени доктора наук, а также унификации системы ученых званий. В частности, представляется целесообразным в реестре ученых званий оставить звания доцента и профессора по научной специальности (в настоящее время ученые звания доцента и профессора присваиваются как согласно номенклатуре специальностей научных работников, так и по кафедре образовательного учреждения высшего и дополнительного профессионального образования).

Заключение

Совершенствование системы подготовки и аттестации кадров высшей научной квалификации должно проходить с непосредственной увязкой с задачами и направлениями социально-экономического и научно-технического развития Российской Федерации и базироваться на четком осознании потребности экономики и социальной сферы в кадрах высшей научной квалификации. В результате реализации предлагаемых мероприятий будет достигнута консолидация усилий научного сообщества для решения задач общенациональной значимости: усиления статуса России как мировой научной державы; расширенного воспроизводства знаний мирового уровня; повышения уровня конкурентоспособности «человеческого капитала». Будет сформирована стабильная система, в которой реализуются долгосрочные программы исследований, обеспечивается преемственность поколений, созданы условия привлечения талантливой молодежи и гарантированного использования опыта старшего поколения.

Ключевой позицией в этом вопросе является повышение социального статуса и престижа кадров высшей научной квалификации, достижение необходимого уровня финансового и материально-технического обеспечения. Оптимизация кадрового состава сотрудников, занятых в сфере подготовки кадров высшей научной квалифика-

ции, в сфере исследования и высшей школы, в сочетании с увеличением объемов финансирования сектора науки должны позволить решить этот вопрос в ближайшей перспективе.

Список литературы

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2004: Стат. сб./ Росстат. М. 2004. 996 с.
2. Наука в регионах России: Стат. сб. М.: ЦИСН, 2004, 264 с.
3. Наука России в цифрах: 2004. Стат. сб. М.: ЦИСН, 2004. 198 с.
4. Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: Стат. сб. М.: ЦИСН, 2004. 222 с.
5. Основные показатели деятельности организаций, выполняющих научные исследования и разработки – по России, федеральным округам, субъектам РФ, экономическим районам, отраслям экономики, формам собственности, секторам деятельности, типам организаций, академиям наук, государственному сектору экономики, видам экономической деятельности за 2000-2004 годы. Таблицы по форме отчетности № 2 – наука, том 1 – 10 / ГМЦ Госкомстата России. М., 2000 – 2004.
6. Аспирантура и докторантура в вузах Министерства образования Российской Федерации и институтах Российской академии наук: Справочник / Министерство образования РФ. М., 2002. 298 с.
7. Аспирантура и докторантура в научных организациях Российской академии наук / Под рук. В. В. Козлова; Сост. Т. И. Пугачева, Э. З. Конторовский, Т. П. Полякова. М.: Наука, 2002. 511 с.
8. Работа аспирантуры и докторантуры по России, федеральным округам, субъектам РФ, экономическим районам, отраслям науки и специальностям, типам организаций, академиям наук за 2002, 2003 годы. Таблицы по форме отчетности 1-НК, том 1 – 5 / ГМЦ Госкомстата России. М., 2000 – 2004.
9. Научный потенциал вузов России 2003 года (по федеральным округам России). Стат. сб.// СЗНМИЦ – СПб.: Наука, 2004.
10. Ковалева Н. В. Кадры высшей научной квалификации: пополнение последних лет / Н. В. Ковалева, В. Л. Мамаев, Е. Г. Нечаева // М.: Центр исследований и статистики науки, 1997.
11. Гохберг Л. М. Квалифицированные кадры в России / Л. М. Гохберг, Н. В. Ковалева, Л. Э. Миндели, Е. Ф. Некипелова. М.: Центр исследований и статистики науки, 1999.
12. Аллахвердян А.Г. Прекратился ли исход кадров из науки? / А. Г. Аллахвердян // Вестник РАН. 2002. № 3. С. 205-209.

13. Пахомов С. И. О состоянии и основных направлениях реформирования системы послевузовского профессионального образования / С. И. Пахомов // Сб.: Подготовка научных и научно-педагогических кадров и присуждение ученых степеней в России и Западной Европе: теория, история, опыт и тенденции развития. Пятигорск. 2003. С. 24-28.

14. Сенашенко В. С. Модернизация послевузовского профессионального образования / В. С. Сенашенко, С. И. Пахомов, А. Б. Клейменов // Высшее образование в России. 2004. № 12. С. 25-31.

15. Петров В. Ю. Разработка научно-методических основ развития института магистратуры как определяющего звена подготовки научных кадров высшей квалификации / В. Ю. Петров, Н. Н. Матушкин, А. А. Ташкинов, Т. А. Кузнецова. Пермь. 2005. 179 с.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ РФ Ю. В. ГЕРЦИЯ.....	3
ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА В. Н. ВАСИЛЬЕВА	5
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ Г. А. РАЗБИВНОЙ	7
ПРИВЕТСТВИЕ НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ М. В. АННЕНКОВА	10
ПРИВЕТСТВИЕ СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РАБОТОДАТЕЛЕЙ) РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ.....	12
ПРИВЕТСТВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА.....	15
РЕКОМЕНДАЦИИ.....	21
ВТОРАЯ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИЯ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ». ПРОБЛЕМАТИКА, АНАЛИЗ ПРОВЕДЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ © Гуртов В. А., Терновская Т. С., Ветров А. С.....	26
МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НА РЫНКЕ ТРУДА И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ ПО ИХ РЕГУЛИРОВАНИЮ © Арсентьева Н. М., Бусыгин В. П., Харченко И. И.....	44
ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА ДИНАМИКИ ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА В СПЕЦИАЛИСТАХ С НАЧАЛЬНЫМ СРЕДНИМ И ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ © Вербицкая Н. О., Матафонов М. Э., Федоров В. А.	65
ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДИК АНАЛИЗА (SWOT-АНАЛИЗ) К РЫНКУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ © Власенко М. В.....	67
СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ © Грибанова Н. А.	71
ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ВЫПУСКНИКОВ © Данилов А. М.....	77

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТНЫЕ: ОРИЕНТАЦИЯ
НА СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

© Елеев Л. Т. 91

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ
(ОПЫТ КАРЕЛЬСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ,
ЭКОНОМИКИ И ПРАВА)

© Литвинас А. П. 97

УЧЕТ ФЕДЕРАЛЬНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРИОРИТЕТОВ
ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ
(КОНТРОЛЬНЫХ ЦИФР ПРИЕМА) НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ
ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

© Маркова О. П., Суровов М. В., Гуртов В. А. 106

ПОТРЕБНОСТЬ ЭКОНОМИКИ СУБЪЕКТА В КАДРАХ: ОСОЗНАНИЕ
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

© Новотная Е. А., Овчарова Д. В. 125

К ВОПРОСУ О РЫНОЧНОЙ СТРАТЕГИИ ИНСТИТУТОВ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

© Орлова М. Г. 136

МАРКЕТИНГ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Полуянов В. Б. 138

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ – ЧЬЯ ЗАБОТА?

© Прохоров С. Ю., Грибкова Н. Г., Аганесова Т. В. 145

СЕВЕР ТРЕБУЕТ ВНИМАНИЯ!

© Синицкий В. И. 154

ВОПРОСЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

© Сигова С. В. 157

МАРКЕТИНГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЕКАТЕРИНБУРГСКОГО ЦЕНТРА
РАЗВИТИЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Соколова Т. Б., Комарова М. М., Комарова Е. Ю. 166

ПОДГОТОВКА И АТТЕСТАЦИЯ КАДРОВ ВЫСШЕЙ НАУЧНОЙ
КВАЛИФИКАЦИИ: СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

© Стриханов М. Н., Пахомов С. И., Гуртов В. А. 173

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Второй Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(26 – 27 октября 2005 г.)

Книга III

Редактор	<i>Л. П. Соколова</i>
Компьютерная верстка	<i>Т. А. Григорьева</i>
Оформление обложки	<i>В. Б. Пикулев</i>

Подписано в печать 26.12.2005. Формат 60х84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Уч.-изд. л. 12,6. Изд. № 226.

Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ

185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33