

Федеральная служба по труду и занятости
Министерство образования и науки Российской Федерации
Министерство труда и занятости Республики Карелия
Петрозаводский государственный университет

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

Сборник докладов по материалам
Десятой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(30–31 октября 2013 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2013

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 Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (30–31 октября 2013 г.). – Кн. I. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2013. – 325 с.

ISBN 978-5-8021-1904-4

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

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1904-4

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2013

3. Грибоедова Т. П. Содержание понятия и особенности реализации социального партнерства в современном образовании // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2008. № 68.

4. Шилов С. П. Профессиональное становление педагога в условиях социального партнерства // Среднее профессиональное образование. 2012. Декабрь. № 12.

«ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИИ» КАК СПОСОБ СИСТЕМАТИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИИ О ПРОФЕССИИ В РЕГИОНЕ

А. Л. Кекконен, С. В. Сигова

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

ishkova@psu.karelia.ru; sigova@onego.ru

Современный мир характеризуют процессы глобализации, информатизации, появления новых технологий, повышения производительности труда. Перечисленные тенденции являются не только возможностью для развития экономики страны, но также и серьезным вызовом. Для повышения производительности труда необходимо использование новых технологий, освоение новых компетенций работниками, а это, в свою очередь, требует эффективного взаимодействия государства, рынка труда и системы образования.

Кроме того, экономика страны сталкивается с проблемой несоответствия профессионально-квалификационной структуры занятости и деградацией человеческого капитала, связанной с неэффективным использованием полученных компетенций и образования [1]. Более того, дисбаланс в потребности экономики в квалифицированных кадрах свидетельствует о неэффективности расходования бюджетных средств на подготовку кадров.

Система образования играет ключевую роль в обеспечении соответствия потребности экономики в квалифицированных кадрах, но при этом обладает долей инертности: подготовка квалифицированного специалиста занимает до 6 лет обучения. В то же время дополнительное профессиональное образование и подготовка позволяют работникам приобретать востребованные на рынке труда компетенции, тем самым удовлетворяя требования стремительно развивающейся экономики.

В зарубежных странах существуют инструменты, которые представляют в систематизированном виде значительный массив детализи-

рованной информации о профессиях – базы данных по профессиям с выдвигаемыми требованиями и др. данными. В некоторых странах правительства поддерживают доступ к данным о востребованных компетенциях по профессиям. Компетенции и профили профессий в таких базах данных привязаны к определенным видам деятельности. Такую информацию можно комбинировать с количественными расчетами изменения занятости, чтобы проследить требования к компетенциям в интересующих сферах [2]. Примерами подобных систем являются: система O'NET в США, Систематизация профессий в Австралии (taxonomy of occupations), Модификация классификации профессий в Польше (Upgrading classifications of occupations), Обзор профессий в Испании (Observatory of occupations) [3].

В российской практике существуют похожие способы систематизации данных, реализованные в виде «Атласа профессий» [4] и профессиональных стандартов.

«Атлас профессий» был разработан по инициативе Министерства здравоохранения и социального развития РФ с целью зафиксировать все дефицитные профессии и регионы, которых в них больше всего нуждаются.

«Атлас профессий» предназначен как ресурс выпускникам для профориентации, так и будущим студентам, которые только выбирают, на кого пойти учиться. В атласе также содержится информация о средней заработной плате представителя каждой профессии в разных регионах, об условиях труда и социальной защиты, данные о потребностях предприятий в представителях каждой из профессий и др.

Профессиональные стандарты в России только разрабатывают. Это делается с целью обеспечить связь между требованиями рынка труда и возможностями системы образования, чтобы сократить дисбаланс в данной области. За последние двадцать лет разработка профессиональных стандартов в международной практике получила широкое распространение. Такая тенденция отмечается в Великобритании, Германии, США, Канаде, Японии, Австралии, в странах Восточной Европы и бывших советских республиках (например, Казахстан).

Профессиональные стандарты применяются как в сфере труда, обеспечивая управляемый карьерный рост и профессиональное развитие, так и в сфере образования, где создают основу для разработки программ профессиональной подготовки и более эффективных методов оценки аттестации результатов профессионального обучения. Для работодателей профессиональный стандарт будет являться основой для установления более конкретных требований при выполнении трудовой

функции работника, с учетом специфики деятельности организации. Положения соответствующих профессиональных стандартов должны учитываться при формировании Федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Профессиональный стандарт – требования к квалификации работника, которые могут предъявляться к нему в целях осуществления его профессиональной деятельности. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 в период до 2015 г. будут разработаны не менее 800 профессиональных стандартов.

В настоящее время Минтруд России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профсоюзов, Агентством стратегических инициатив по продвижению новых проектов готовит план разработки профессиональных стандартов.

«Атлас профессий» и профессиональные стандарты являются продуманными и эффективными информационными продуктами. В то же время они содержат «одномоментный» срез характеристик. Однако для принятия решения, например, абитуриентами или взрослыми людьми о приобретении новой/дополнительной профессии необходимы элементы, связанные как с прошлой, так и с будущей динамикой отдельных характеристик.

Предлагаемый авторами «Профиль профессии» отличается от существующих в Российской Федерации профессиональных стандартов и «Атласа профессий» наличием элементов, связанных с требованиями рынка труда. Разработка профиля профессии для каждой специальности позволит учитывать требования как системы образования, так и работодателей, а также выявлять потребность экономики в тех или иных компетенциях, а системе образования оперативно реагировать на вызовы времени.

Профиль профессии – это комплексная, интегральная оценка рабочей специальности, ее количественных и качественных характеристик с точки зрения прошлого/настоящего/будущего. Профиль профессии представляет собой удобный способ систематизации данных, который может быть использован для принятия решений как соответствующими органами исполнительной власти для планирования профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов региона, так и для максимально широкого информирования различных заинтересованных акторов (система образования, работодатели, население различных возрастных групп).

Разработанный макет профиля профессии состоит из трех больших блоков, систематизирующих основную информацию: характеристики профессии, требования к профессии, требования рынка труда.

«Характеристики профессии» классифицируют его:

- по названию (пример названия профессии, аналогичные профессии, варианты названий на предприятиях; например, ОКЗ [5] содержит примеры аналогичных профессий);
- по виду экономической деятельности (коды ОКВЭД [6], определение отраслей, в которых профессия присутствует);
- по виду занятий (коды ОКЗ, ОКПДТР [7] и ЕТКС [8]; поскольку существует сквозная классификация профессий в этих классификаторах, это упрощает задачу выбрать наиболее верный код);
- в соответствии с выполняемыми функциями (рассматривают средства и предметы труда, профессиональные и должностные задачи, должностные инструкции).

Источниками данных по последнему пункту являются материалы классификаторов. Например, ЕТКС состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих. Должностные инструкции – это документы, регламентирующие полномочия, ответственность и должностные обязанности работников предприятия на занимаемой должности, а также средства и предметы труда.

«Требования к профессии» содержат информацию о требуемом уровне образования и необходимых компетенциях.

Образование определяется:

- требованиями к квалификации (полученный диплом о профессиональном образовании);
- соответствии образовательной специальности (в соответствии с укрупненной группой специальности ОКСО [9]);
- классификацией в соответствии с МСКО [10] (классификация уровней полученного образования на основе признанных образовательных квалификаций);
- перечень образовательных учреждений (в регионе), где можно получить образование в соответствии с профилем профессии.

Раздел «Компетенции» включает:

- требования к опыту работы;
- формальные компетенции и навыки (перечисленные во ФГОСах, национальной рамке квалификаций, профессиональных стандартах);
- перечень компетенций, обозначенный работодателем (из профессиональных стандартов, должностных инструкций).

Блок «Требования рынка труда» содержит актуальную информацию о профессиях, а также ретроспективные данные за предыдущие периоды:

- спрос;
- предложение (занятые с учетом трудоустройства выпускников + безработные);
- уровень заработной платы: средний, максимальный и минимальный (в разрезе регионов и в целом).

Требования рынка труда представляют собой модификацию «барометра профессий», существующего за рубежом [11, 12].

Схематически макет профиля профессии представлен на рис. 1. Профиль профессии объединяет ряд характеристик, позволяющих классифицировать специальность и выявить ее уникальные характеристики.



Рис. 1. Макет «Профиля профессии»

Профиль профессии должен быть размещен в сети Интернет и быть доступным:

- для выпускников: можно почерпнуть информацию о выбранной специальности, сформировать представление о будущей профессии, уровне заработной платы;
- представители системы образования получают информацию о популярных среди населения профессиях, направлениях, могут информировать учащихся о местах учебы, подготовки и переподготовки, длительности учебных курсов и дисциплин;
- работодатели могут выдвигать требования в части необходимых профессиональных и общих компетенций, свободных вакансиях, условиях работы и т. п.

Данными для заполнения профиля профессии являются существующие в российской практике классификаторы (ОКЗ, ОКВЭД, ОКПДТР), ФГОСы, профессиональные стандарты, документы, регламентирующие полномочия, ответственность и должностные обязанности работников предприятия на занимаемой должности, типовые должностные инструкции, а также поиск в сети Интернет, информация от образовательных учреждений и работодателей.

Особенным элементом в профиле является блок «Требования рынка труда», поскольку он подразумевает активное участие работодателей и представителей органов власти: для заполнения данного блока необходимы проведение опроса работодателей на регулярной основе, своевременное обновление данных системы национальной и региональной статистики, мониторинг вакансий и требований к ним.

Пример профиля профессии «Слесарь-сборщик» представлен в таблице.

Профиль профессии для каждой специальности представляет собой детализированную информацию о профессии в систематизированном виде. Данный инструмент актуален для работодателей региона, выпускников учреждений подготовки кадров и специалистов, проходящих переподготовку. Кроме того, он может использоваться органами исполнительной власти для принятия управленческих решений в плане стратегий кадрового развития, а также образовательными учреждениями для оценки возможности трудоустройства подготавливаемых специалистов с профессиональным образованием.

Фрагмент профиля профессии «Слесарь-сборщик»

Требования к профессии	Образование	Специальность (УГС)	УГС – 270000 – Архитектура и строительство Начальное профессиональное образование: 270802.12 – Слесарь по строительно-монтажным работам Среднее специальное образование: 270839 – Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции, 270802 – Строительство и эксплуатация зданий и сооружений
		Квалификация (диплом)	Соответствие уровню образования МСКО-3, 4
		Где учиться	Пример (г. Москва): Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования города Москвы «Колледж архитектуры и строительства № 7» Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования города Москвы «Московский строительный техникум» Центр Микроклимата и Автоматизации Зданий ПРОФ2 Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования города Москвы «Колледж Архитектуры и Менеджмента в Строительстве № 17»
	Компетенции	Опыт работы	Опыт работы обязателен, от 1 года
Перечень компетенций, обозначенных работодателем		Умение читать и анализировать техническую документацию, знать принципы работы измерительных инструментов и измерительного оборудования. Умение выполнять сборку агрегатов, оборудования и металлоконструкций, настраивать их, испытывать, обслуживать и ремонтировать. Умение читать чертежи, знание технологии машиностроения и используемых материалов. Знание сварных и паяльных работ. Знание приемов выполнения слесарных операций и процессов сборки узлов металлоконструкций; способов соединения деталей под сварку	
Формальные компетенции и навыки		Аккуратность, исполнительность, ответственность, энергичность, собранность, нацеленность на результат, быстрая обучаемость, физическая сила, выносливость, трудолюбие, внимательность	

Список литературы

1. *Гуртов В. А., Кекконен А. Л.* Структура занятого населения в соответствии с уровнем образования и занятиями // Человек и труд. 2011. № 5. С. 43–45.
2. Comparative Analysis of Methods of Identification of Skill Needs on the Labour Market in Transition to the Low Carbon Economy/ International Labour Office, ILO Skills and Employability Department (EMP /SKILLS). Geneva: ILO, 2011. 180 p.
3. *Кекконен А. Л., Сигова С. В.* Ключи перехода от количественных прогнозов работников к прогнозам компетенций // Общество и экономика. 2012. № 11. С. 56–67.
4. URL: <http://atlas.rosminzdrav.ru/index.php>
5. Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ), утв. постановлением Госстандарта РФ от 30 декабря 1993 г. № 298, введен в действие 1.01.1995 г. // Федеральный портал Комитета РФ по стандартизации, метрологии и сертификации. [Электронный ресурс]. URL: <http://classifikators.ru/okz> – Данные на 20.03.2013 г.
6. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2001 (КДЕС Ред.1), введен в действие постановлением Госстандарта РФ от 6 ноября 2001 г. № 454-ст.
7. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. [Электронный ресурс]. URL: <http://professions.org.ru/> – Данные на 20.03.2013 г.
8. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утв. Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 г. № 787. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.etks.info/etks> – Данные на 20.03.2013 г.
9. Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) ОК 009-93, утв. постановлением Госстандарта России от 30 сентября 2003 г. № 276-ст.
10. Международная стандартная классификация образования 2011 г. / Институт статистики ЮНЕСКО. Нью-Йорк, 2011. (36 C/19). 97 с.
11. *Sigova S., Serebryakov A., Iakovleva A.* «Skills barometers» as an instrument for curricular // EDULEARN13 Proceedings. International Association of Technology, Education and Development (IATED), 2013. P. 0819–0824.
12. *Яковлева А. А.* Финский опыт проведения опросов работодателей для прогнозирования потребностей экономики и востребованных компетенций // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Восьмой Всерос-

сийской научно-практич. Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.).
Кн. III. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. С. 312–321.

МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА им. Ф. М. ДОСТОЕВСКОГО

О. Ю. Китченко

*Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, г. Омск
229775@omsu.ru*

О системе содействия трудоустройству выпускников ОмГУ

В числе приоритетных задач, стоящих сегодня перед высшей школой, не только подготовка специалиста, конкурентоспособного в условиях действия современных рыночных механизмов, но и мониторинг показателей трудоустройства выпускника, являющихся критерием востребованности соответствующего направления подготовки.

Существовавшая многие годы в ОмГУ система содействия трудоустройству определяла отношения факультетов со своими выпускниками и работодателями. В 2010 г. была разработана организационная модель управления существующей системой, реализующая комплексный подход в стратегии отношений «вуз – выпускник – работодатель».

Модель системы содействия трудоустройству выпускников ОмГУ прошла апробацию в вузе в течение 2010/11 учебного года, была усовершенствована и используется в настоящее время.

Официальное признание результатов:

- отдел содействия трудоустройству ОмГУ занимает 1-е место в рейтинге Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (г. Москва) по результатам оценки деятельности направлений работы среди 264 служб по трудоустройству вузов РФ в 2012 г.;
- решением Межведомственной комиссии по подготовке рабочих кадров и специалистов для отраслей экономики при Министерстве образования Омской области в 2011 г. опыт работы отдела содействия трудоустройству ОмГУ рекомендован к использованию;
- в мае 2011 г. Министерством образования Омской области была дана оценка деятельности отдела по организации системы содействия трудоустройству выпускников. По итогам работы последних двух лет