

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 II**

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. II. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2013. – 261 с.

ISBN 978-5-8021-1972-3

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 978-5-8021-1972-3

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2013

---

**РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ  
ГОУ НПО ЯНАО «ТСПУ» (ОПЫТ РАБОТЫ  
ИНФОРМАЦИОННОГО АГЕНТСТВА СОДЕЙСТВИЯ  
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ)**

**М. А. Алымова**

*Государственное образовательное учреждение начального  
профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа  
«Тарко-Салинское профессиональное училище»,  
Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Тарко-Сале  
t-spu@yandex.ru*

Трудоустройство выпускника и начало работы по профессии – важнейший этап его жизни, а успешность трудоустройства – один из главных показателей качества образования.

В современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой человек сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску места работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше. Устройство на работу – непростой процесс. Далеко не каждый человек способен успешно пройти его, даже при наличии хорошего образования и опыта работы. Сегодня реализуют профессиональные возможности по своей профессии не более 70% выпускников образовательных учреждений. Остальные либо выбирают работу, не связанную с полученной профессией, либо обращаются в службу занятости за содействием в трудоустройстве. Практика показывает, что молодые люди, работающие не по специальности, плохо адаптируются на предприятии, не используют полностью свой потенциал, что замедляет процесс обновления рабочей силы.

Анализ практики работы с молодежью на рынке труда свидетельствует о наличии серьезных проблем в системе профессионального становления молодых людей. Одна из них – несоответствие между потребностями рынка труда, с одной стороны, и мотивацией, характерологическими особенностями и профессиональными качествами работников – с другой. Формирование у молодежи мотивации к труду, потребности приобретения востребованной на рынке труда профессии становится приоритетным в системе общего и профессионального образования. В данной ситуации возрастают роль и значение профессиональной ори-

ентации и психологической поддержки в личностно-профессиональном самоопределении молодых граждан.

Молодежи свойственны отсутствие активной позиции на рынке труда, необъективная оценка собственных возможностей и завышенные требования к условиям труда и заработной плате, размытость личностных и профессиональных целей. Поэтому необходимо формировать у выпускников профессионального образования адекватные представления о рынке труда, о необходимости получения навыков самостоятельных поисков работы.

Психолого-педагогическое сопровождение начального профессионального образования – это система социально-психологических и профессионально-реабилитационных технологий, способствующих наиболее эффективному становлению личности обучающегося, преодолению кризисов, повышению конкурентоспособности выпускников НПО на рынке труда, улучшению адаптации к условиям реализации собственно-профессионального развития.

В рамках окружных долгосрочных целевых программ на 2013 г., согласно приказу от 28.11.2012 г. № 2244 «О предоставлении бюджетных смет на 2013 г. государственным учреждениям департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа», и Программы деятельности информационного агентства содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений как структурного подразделения ГОУ НПО ЯНАО «ТСПУ», в целях повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда, расширения возможности трудоустройства, приобретения трудовых навыков и адаптации на рынке труда в училище создано информационное агентство содействия трудоустройству выпускников, основной целью деятельности которого является адаптация выпускников на рынке труда и их эффективное трудоустройство посредством создания благоприятных условий.

Деятельность информационного агентства началась с выявления актуальных проблем трудоустройства выпускников прошлых лет начиная с 2007 г.

На момент опроса 54% респондентов за полтора года после окончания профессионального училища сменили от одного до четырех мест работы, тогда как после окончания училища первое место работы нашли 66% выпускников.

Чем же вызван такой высокий уровень трудовой мобильности? Для выяснения мотивов смены работы или прекращения трудовой деятельности респондентам был задан вопрос о причинах их увольнений. Основной причиной смены работы являлось стремление больше зарабаты-

вать – низкий заработок как одну из причин увольнения отметили 54% среди уволившихся в течение полутора лет после выпуска. Анализ причин увольнения дал представление о характеристиках мест работы выпускников. Как правило, это низкооплачиваемые малоквалифицированные рабочие места с плохими условиями труда и неудовлетворяющим выпускников содержанием профессиональной деятельности. Также одной из причин выбора работы не по профессии, с удовлетворением запросов по заработной плате была указана причина, связанная с трудностями поиска работы, а также недостатком мест соответствующей квалификации. Тем не менее среди причин несоответствия рабочего места полученной профессии преобладают собственные инициативы выпускников, а не ограничения со стороны работодателей.

В исследовании процессов трудовой мобильности особое внимание обращалось на характеристику информационных сетей (каналов информации), анализ которых является ключевым моментом для понимания реального поведения выпускников на рынке труда.

С позиции работника как действующего агента на рынке труда поиск работы заключается в обращении к тем или иным источникам информации о вакансиях. Другими словами, использование информационных каналов является способом поиска работы. При исследовании рынка труда информационные сети традиционно разделяют на формальные и неформальные. Формальные каналы включают государственную службу занятости, частные агентства по найму и трудоустройству, объявления в средствах массовой информации. Помимо этих институциональных каналов активно функционируют неформальные механизмы распространения информации, которые включают личные связи и обращение непосредственно к работодателю (самостоятельный обход отделов кадров предприятий с целью поиска подходящего рабочего места). Наиболее распространенными информационными каналами о вакансиях, к которым обращаются выпускники в процессе поиска работы, являются личные связи, объявления в средствах массовой информации и обращение непосредственно к работодателю.

В плане поиска работы обращение к СМИ предполагает пассивные и активные варианты действий. С одной стороны, объявления являются для соискателя источником информации о вакансиях, с другой стороны, дают возможность самому предложить свои услуги. Наиболее распространенным вариантом среди выпускников профессиональных учебных заведений являлся «Просмотр объявлений», который свидетельствовал о выборе пассивной стратегии. Незначительная часть респондентов демонстрируют активный вариант поведения: «Сами давали объявление».

Просмотр объявлений при поиске работы, как правило, совмещается с обращениями к другим каналам информации о вакансиях. Чаще всего это использование личных связей и обход предприятий.

Непосредственное обращение на предприятия при поиске работы подразумевает прямой контакт с работодателем при отсутствии каких-либо посредников. Использование данного канала достаточно распространено среди выпускников. Можно отметить, что к самостоятельному поиску чаще прибегают те, кто не используют (не имеют?) обширных связей. Как правило, каналом самостоятельного трудоустройства пользуются категории потенциальных работников, которые не претендуют на престижные места с хорошей заработной платой. К данной категории относятся и выпускники нашего училища. Практика обращения в службы занятости в процессе поиска работы слабо распространена. Как правило, обращение в службу занятости рассматривается как крайняя мера в тех случаях, когда остальные каналы не срабатывают. Помощь учебного заведения заключается в предоставлении информации о возможных местах трудоустройства.

Анализ трудностей при поиске работы показывает, что почти каждый третий молодой рабочий считает, что удачно трудоустроиться ему мешал недостаток предложения мест работы и низкий уровень зарплаты. И почти четверть респондентов указали, что не обладают дополнительными знаниями и умениями, и это является препятствием для успешного трудоустройства.

Анализ проведенных исследований показывает наличие следующих проблем при трудоустройстве:

1. Большинство опрошиваемых придерживались пассивной, выжидательной позиции в поиске работы, то есть в большей степени полагались на родственников, знакомых и службы занятости (то есть не владели полной информацией о каналах занятости).

2. Основная помощь, которую хотели бы получить респонденты у психолога-консультанта:

– это консультация по обучению навыкам эффективных переговоров с работодателями;

– выбор наиболее подходящей работы с учетом желаний, возможностей и сложившихся жизненных обстоятельств;

– преодоление негативного состояния, вызванного потерей работы и трудностями при поиске.

Выявив, таким образом, проблемы трудоустройства выпускников, выстроилась стратегия деятельности Информационного агентства – СТБ:

- профессиональная ориентация и профессиональный отбор;

- 
- предоставление информации о положении на рынке труда и перспективах трудоустройства по тем или иным профессиям;
  - налаживание партнерства с организациями и учреждениями, заинтересованными в кадрах, и проведение иных мероприятий, содействующих занятости учащихся и выпускников;
  - сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей выпускников;
  - оказание помощи в организации стажировок и практик, предусмотренных учебным планом;
  - социально-правовое просвещение и информирование при планировании стратегии профессиональной карьеры.

Информационное агентство СТВ на данный момент осуществляет свою работу по следующим направлениям:

- информационное обеспечение обучающихся и выпускников училища в области занятости и трудоустройства;
- индивидуальная работа с обучающимися и выпускниками по вопросам профориентации, трудоустройства и временной занятости:
- анализ рынка труда и взаимодействия с работодателями;
- создание, ведение и актуализация компьютерного банка вакансий для выпускников;
- своевременное обеспечение выпускников информацией по имеющимся вакансиям;
- создание и ведение базы данных обучающихся старших курсов и выпускников по профессиям;
- участие в презентациях, тематических выставках, днях карьеры и других аналогичных мероприятиях;
- сбор информации о результатах работы по трудоустройству выпускников;
- проведение анкетирования среди обучающихся и выпускников;
- реклама работы Информационного агентства СТВ с целью выявления потенциальных кандидатов для трудоустройства и работодателей (сайт училища);
- проведение психологической подготовки по деловому общению при устройстве на работу;
- проведение компьютерной диагностики и тестирования обучающихся и выпускников с целью выявления личностных и профессиональных качеств;
- организация производственных практик во время обучения обучающихся с последующим трудоустройством по месту прохождения практики.

Информационное агентство СТВ совместно с другими структурными подразделениями училища проводит следующие мероприятия:

- ярмарки вакансий и другие мероприятия, направленные на профессиональное ориентирование;
- презентации предприятий-работодателей;
- организация и составление отчетности (административной, статистической), совместно с председателем М(Ц)К мастеров производственного обучения;
- проведение анкетирования обучающихся по вопросам трудоустройства (в начале года, в течение года) выпускников;
- тренинги;
- консультирование по тактике поиска работы (практика написания резюме);
- содействие занятости или трудоустройству выпускников;
- осуществление взаимодействия и сотрудничества с выпускниками училища прошлых лет;
- анализ и учет результатов трудоустройства выпускников училища.

Занятость выпускников училища 2013 г. показывает следующее: 75% из всего числа выпускников трудоустроены сразу же по окончании училища; 12% – продолжили обучение; 7% – находятся в отпуске по уходу за ребенком; 3% – не определились, это та категория выпускников, с которыми агентство СТВ будет продолжать работать в дальнейшем.

В перспективе мы считаем, что важную роль в становлении молодежи Пуровского района как квалифицированных специалистов сыграет сотрудничество с фондом Эберхарда Шека, который способствует развитию ремесленных профессий для частного предпринимательства.

#### Список литературы

1. Северный луч: Общ.-полит. газ. / Учредитель Департамент информации и общественных связей ЯНАО, администрация Пуровского района. 2012. Февраль. Еженед.

2. Статистика регистрируемого рынка труда Ямало-Ненецкого автономного округа за январь – декабрь 2012 г. // Материалы официального сайта Департамента занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа.

3. Статистика регистрируемого рынка труда Ямало-Ненецкого автономного округа за январь – июнь 2013 г. // Материалы официального сайта Департамента занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа.



---

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

**И. Г. Андрусевич**

*ГБОУ СПО НСО «Новосибирский автотранспортный техникум»,  
г. Новосибирск  
metod-natt@yandex.ru*

«Не забывайте, что почва, на которой строится ваше педагогическое мастерство, – в самом ребенке, в его отношении к знаниям и к вам, учителю. Это – желание учиться, вдохновение, готовность к преодолению трудностей. Заботливо обогащайте эту почву, без нее нет школы», – писал В. А. Сухомлинский [1]. В полной мере эту мысль-предупреждение классика педагогики можно отнести и к профессиональной школе.

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования в качестве одной из основных целей профессиональной школы определяет формирование готовности будущих специалистов к решению задач профессиональной деятельности. На сегодняшний день практикой востребованы результаты профессионального образования не в форме объема знаний выпускника, а в форме его практической готовности к деятельности в типовых и нестандартных ситуациях конкретного производства. Таким образом, образовательные результаты ориентированы на формирование «профессиональной компетентности» выпускника и таких ее составляющих, как профессиональные и общие компетенции, в соответствии с требованиями ФГОС к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы.

Востребованного на рынке труда специалиста способен подготовить педагог, ориентированный на саморазвитие, самообразование, развитие профессионального потенциала личности. В этом контексте профессиональная компетентность педагога представляет собой качественную характеристику личности специалиста, которая включает систему научно-теоретических знаний как в предметной области, так и в области педагогики и психологии. Профессиональная компетентность педагога – это многофакторное явление, отражающее систему теоретических знаний учителя и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.) [2].

Система повышения квалификации призвана создавать условия для роста профессиональной компетентности педагога. Обучение в системе повышения квалификации можно рассматривать как процесс развития и совершенствования профессиональной компетентности, всех ее составляющих.

На протяжении длительного периода в техникуме реализуется имеющая устойчивые традиции, востребованная система повышения квалификации педагогических работников, включающая разные формы в зависимости от поставленных задач: групповые курсы повышения квалификации, стажировка, работа в областном методическом объединении по циклам дисциплин, семинары, смотры методических разработок (внутри техникума и региональные по направлениям) и др.

В течение последних десяти лет с периодичностью один раз в два года на базе техникума специалистами учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (Новосибирский государственный технический университет, ГОУ ДПО «ИПК и ПРПО» – филиал ГОУ ВПО СибГТУ, НИПКиПРО) организуются курсы повышения квалификации (объемом 72 час.). Занятия проводятся по очной (традиционной – в учебной группе), очно-заочной форме и в форме индивидуального консультирования. Результатом курсовой формы работы стало освоение педагогическими работниками ряда современных образовательных технологий, в т. ч. блочно-модульной, технологии учебных проектов, ИКТ, позволяющих эффективно использовать в рамках учебного процесса такие компьютеризированные средства обучения, как мультимедиа, интерактивная доска, компьютерный класс, а также разнообразные коммуникативные техники выстраивания межличностного взаимодействия и др.

Направления повышения квалификации определяются педагогическим и методическим советами техникума на основе социального заказа. Основные механизмы формирования заказа:

- изучение нормативных документов федерального и регионального уровней, в которых излагаются ориентиры государственной политики в сфере образования;
- анализ программ развития;
- анализ итогов аттестации педагогических кадров, итогов деятельности образовательного учреждения [3];
- анализ мониторинга качества образования;
- анализ предложений и потребностей работодателей и др.

С 2011 г. наиболее актуальным направлением повышения квалификации мы считаем подготовку педагогических работников к внедрению

---

ФГОСов. В 2011 г. были проведено обучение группы преподавателей по программе «Проектирование образовательного процесса по учебной дисциплине на основе ФГОС СПО третьего поколения», в настоящее время реализуется курсовая подготовка по программе «Организация контроля по учебной дисциплине на основе требований ФГОС СПО».

Организуемый таким образом процесс повышения квалификации педагогических работников позволяет не нарушать режим и расписание занятий, не отрывать педагога от процесса преподавания, в то же время позволяет организовывать активное межличностное взаимодействие в процессе обучения, работу в творческих группах, продуктивное консультирование в ходе реализации программы.

Охват работой преподавателей в областных методических объединениях по циклам дисциплин составляет от 15 до 23% в разные годы, допускаем, что потенциал этой формы работы пока не реализуется в полной мере.

Традиционной для техникума формой повышения квалификации является работа психолого-педагогического и методического семинара, ежегодно проводится от трех до пяти тематических мероприятий, участниками которых являются более 50% педагогических работников.

Результативной, прежде всего по содержанию, формой повышения квалификации считаем ежегодный конкурс методических разработок, который проводится в техникуме уже более 20 лет. Как правило, участвуют в конкурсе не менее 80% преподавателей (в последние три года – не менее 93%). Методическая продукция представлена рабочими программами дисциплин и профессиональных модулей; методическими и практическими пособиями; разработками общего плана, учебными элементами (модули), контролирующими материалами, сценариями внеклассных мероприятий и др. Анализ результатов смотра-конкурса показывает рост качества представляемых разработок, в количественном отношении также отмечается положительная динамика: от 2,6 в 2008 г. до 4,2 разработок в настоящее время на одного преподавателя. Лучшие работы участвуют в региональных конкурсах методических разработок по направлениям деятельности.

Эффективность реализуемой в образовательном учреждении системы повышения квалификации измеряется результатами мониторинга качества образования. Одним из компонентов внутреннего мониторинга является анкетирование «Преподаватель глазами студентов», с 2008 г. ежегодно проводимое в техникуме. Как правило, участниками исследования становятся не менее 65% всех студентов техникума разных форм обучения (очной и заочной). Студентам предлагается оценить опреде-

ленные качества преподавания по каждому преподавателю, работающему с группой, оцениваемые по 4-балльной шкале качества:

- использует интересные, разнообразные методы изложения материала;
- требовательность;
- справедливость при оценке знаний студентов;
- доброжелательность, уважительное отношение к студентам;
- ясность и доступность изложения материала;
- располагает к себе культурой речи, манерой поведения;
- ориентирует на использование изучаемого материала в будущей профессии, в жизни;
- побуждает участвовать в обсуждении изучаемого материала и задавать вопросы;
- умеет снять напряжение и усталость во время занятий.

Результаты анкетирования анализируются отдельно по каждому преподавателю, по педагогам, работающим на разных курсах, по преподавателям цикловых (предметных) комиссий, по каждому из оцениваемых качеств, по другим параметрам. Следует отметить положительную динамику среднего балла по результатам анкетирования «Преподаватель глазами студентов»: в 2008 г. средний балл по техникуму составлял 3,1 (из 4 возможных), в 2009 г. – 3,12, в 2010 г. – 3,15, в 2011 г. – 3,3, в 2012 г. – 3,34, в 2013 г. – 3,35.

Можно допустить, что полученные результаты косвенно подтверждают рост профессиональной компетентности педагогов в условиях функционирующей системы повышения квалификации. Ежегодно на педагогическом совете проводится подробный анализ полученных результатов и вносятся предложения, в том числе по совершенствованию форм повышения квалификации.

Таким образом, в современных условиях профессиональную компетентность педагога следует рассматривать как один из факторов, оказывающих существенное влияние на сохранение и развитие потенциала образовательного пространства, на адаптацию образовательного учреждения к динамически изменяющимся условиям, на инновационную деятельность, наконец, на обеспечение нормального функционирования процесса образования [4].

#### Список литературы

1. *Сухомлинский В. А.* Избранные педагогические сочинения: В 3 т. Т. 1 / Сост.: О. С. Богданова, В. З. Смаль. М.: Педагогика, 1979. 560 с.

2. Дружилов С. А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование: Научно-публицистический альманах / СО РАО, ИПК. Новокузнецк, 2005. Вып. 8. С. 26–44.

3. Ковру Л. А. Время новых решений: анализ действующей системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Республики Карелия // Методист. 2012. № 3.

4. Панасенкова М. М. Условия совершенствования системы повышения квалификации педагогических работников. [Электронный ресурс]. URL: [www.superinf.ru](http://www.superinf.ru)

## **ПОЗИТИВНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ПОДГОТОВКИ КОМПЕТЕНТНОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**С. А. Антонова**

*ГБОУ СПО НСО «Новосибирский автотранспортный техникум»,*

*г. Новосибирск*

*metod-natt@yandex.ru*

Современные социально-экономические условия ставят перед системой профессионального образования задачу подготовки компетентного, конкурентоспособного специалиста, в динамично меняющихся условиях способного самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, готового к дальнейшему самообразованию и саморазвитию. Реформирование российской системы образования, происходящее в последние годы, предполагает построение новых подходов и педагогических технологий, способствующих переходу в процессе обучения от формирования «человека знающего» к подготовке «человека, способного к активной жизнедеятельности». Современному развивающемуся обществу нужны не только образованные, но и нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия.

Личностная активность молодежи и социальная самостоятельность зависят от грамотного и целенаправленного осуществления позитивной социализации. Большое место в решении этой проблемы отводится системе среднего профессионального образования, которая обеспечивает молодежи возможность успешной социализации за счет получения профессионального образования, подготовки специалистов, востребованных обществом. Чего должна достигнуть личность в процессе образова-

тельной деятельности для успешного функционирования в системе социальных отношений и роли компетентного специалиста? Ответ на этот вопрос содержится во ФГОС-3, где сформулированы основные требования, определяющие уровень подготовки компетентного специалиста, и характеристики личности, способной стать востребованной на современном рынке труда.

Все компетенции, обозначенные во ФГОС-3 среднего профессионального образования, разделяются на общекультурные компетенции и профессиональные компетенции. Профессиональные компетенции представляют собой требования к уровню профессиональной подготовки выпускника. Общекультурные компетенции связаны, прежде всего, с умением жить в современном мире – взаимодействовать с окружающими в сфере личного и профессионального общения, ориентироваться в социокультурной жизни общества, использовать различные источники и средства получения, обработки и сохранения информации, отстаивать легальными способами свои права и свободы и т. д. Наличие общекультурных компетенций – необходимое условие для социализации и самореализации в социальной и профессиональной среде. Общекультурные компетенции являются базовой основой для профессионального становления в условиях современной рыночной экономики, они обеспечивают нормальную жизнедеятельность человека в социуме. При характеристике общекультурных компетенций важным является учет основных потенциалов, которыми должна обладать личность: познавательными, морально-нравственными, творческими, коммуникативными, направленными на самоопределение в системе социальных отношений. Формирование общекультурных компетенций способствует подготовке социально-ориентированной личности, обладающей мировоззренческим потенциалом, способностью к духовному и социальному творчеству.

Социально-профессиональное самоопределение молодежи – процесс многофакторный. Одним из факторов, содействующих этому процессу, является получение молодежью социально-гуманитарного образования. Именно этот компонент, независимо от профиля обучения, оказывает максимальное влияние на формирование мировоззрения и ценностной ориентации. Социально-гуманитарное образование является основой для любого, в том числе профессионального, выбора. Проблема создания общекультурных компетенций без увеличения учебной нагрузки по дисциплинам социально-гуманитарного цикла предполагает использование приемов, средств, форм и методов работы, которые будут способствовать созданию благоприятных условий для развития творческого потенциала и личностного развития обучающихся.

В новых стандартах образования особая роль отводится духовному воспитанию личности, становлению нравственного облика человека. Большими возможностями в реализации задачи ценностно-нравственного воспитания располагает преподавание дисциплины «Основы философии». В течение нескольких последних лет в преподавании этой дисциплины в нашем учебном заведении осуществляется внедрение педагогического проекта «Формирование духовности в процессе творчества», который имеет целью применение компетентностного подхода не только в обучении, но и в воспитании личности. Формирование социально-мировоззренческой компетентности, предполагающей умение формулировать свои мировоззренческие взгляды, осознанно определять собственную социальную и духовную идентичность, связано, в первую очередь, с реализацией воспитательной функции образования.

Компетентностный подход осуществляется в деятельностных, личностно-значимых формах: самостоятельно осуществить, осознанно выбирать, понимать значимость и т. д. Все это предполагает создание условий для самовыражения личности. Большие возможности в решении этой задачи содержит, на наш взгляд, преподавание основ философии, ориентированное на развитие образно-творческих, рефлексивно-аналитических способностей в процессе использования таких форм работы, как написание эссе, стихов, а также выполнение рисунков философского содержания.

В процессе написания эссе формируется опыт творческой деятельности и эмоционально-ценностного отношения к миру, людям, самому себе. В литературоведении эссе определяется как разновидность очерка, в котором главную роль играет не описание тех или иных фактов, а выражение впечатлений, раздумий, ассоциаций. Поэтому без высказывания собственных мыслей и чувств, которые необходимы для раскрытия определенной темы, обойтись нельзя. В эссе по основам философии должны четко прослеживаться авторская позиция, личное отношение к проблеме. Причем недостаточно только выразить свою позицию, свое мнение, надо еще аргументировать ее.

В качестве тем для эссе предлагаются проблемы, которые носят дискуссионный характер и предполагают осуществление рефлексии: «Возможна ли ложь во спасение?», «Эгоизм – это плохо?», «Непротивление злу насилием или сопротивление злу силою?», «Я свободен! Я свободен?» и т. п. Их раскрытие невозможно без выражения личного отношения к проблемам нравственности: *«Если рассматривать "горькую правду" и "сладкую ложь" с точки зрения надежды, то предпочтительнее – "горькая правда", так как она все расставляет на свои*

*места и не вводит человека в заблуждение»; «Не нужно искать виноватых, не нужно перекладывать проблемы на других»; «О человеке надо судить не только по поступкам к окружающим, но и по отношению к самому себе»; «Воля человека может быть подвластна другим людям. Воля может быть заложницей и самого человека»; «Человек, готовый быть свободным, должен осознавать, что берет на себя огромную ответственность»; «Эгоизм – это отстаивание своей свободы за счет ущемления свободы других»; «Я считаю, что жадность – это главный порок, потому что под его действием начинают бурно развиваться другие пороки»; «Стремление делать добро – это прекрасная цель, но лишь до тех пор, пока оно не начинает выражаться в самолюбованиях» (выдержки из студенческих эссе). Подобная форма работы позволяет осуществлять персонификацию обучения, так как попытки что-либо объяснить, определить свою духовную и социальную идентичность представляют собой индивидуально-личностный процесс.*

Ежегодно в рамках педагогического проекта «Формирование духовности в процессе творчества» проводится конкурс стихов «Философия жизни», в которых выражается отношение студентов к социальным, духовно-нравственным, этическим проблемам:

*«Жизнь – это книга, возьми ее в руки.  
Пиши не только от скуки!»*

*«Хочу я измениться,  
Хочу всем все простить,  
Хочу быть равнодушным  
И все же хочу любить!»*

*«Мы часто делаем ошибки,  
И время вспять не повернуть.  
Мы с философской точки зренья  
Проходим очень сложный путь.»*

*«Как важно в жизни смысл найти –  
Высокий, подлинный, не мнимый...»*

*«Что ты оставишь о себе?  
Пустую пачку из-под сигарет,  
От пива банку?.. и привет!  
И это все, чем ты живешь?  
А может, погибаешь?»*



Не менее интересной формой работы, соединяющей возможности обучения и воспитания личности, является выполнение творческих работ «Философия в рисунке», с помощью рисунка – через образ, ассоциацию – происходит усвоение понятийного аппарата. В рисунке студенты фиксируют такие понятия, как «предмет философии», «мировоззрение», «скептицизм», «агностицизм», «рационализм», «пессимизм», «оптимизм» и др. Рисунки могут представлять собой иллюстрации известных афоризмов и цитат, а также эпизодов из жизни философов. Творческие работы выполняются по всем разделам дисциплины, в них студенты выражают свои онтологические и гносеологические представления, но, прежде всего, рисунки имеют этическую и аксиологическую направленность. Главное, что рисунок, являясь результатом ценностно-ориентационной деятельности, раскрывает собственное мировосприятие и мироощущение: *«Мы часто забываем, что у нас есть крылья, и летим на чужих»*; *«В каждом человеке есть солнце, только дайте ему светить»*; *«Кто хочет сдвинуть мир – пусть сдвинет самого себя»*; *«Не страшно, если ты один. Страшно, если ты ноль»*; *«В жизни нужно стремиться обгонять не других, а самого себя»*; *«Мир расступится перед человеком, который знает, куда идет»*; *«Все в наших руках, поэтому их нельзя опускать»* и др.

Формы работы со студентами, включенные в педагогический проект «Формирование духовности в процессе творчества», на наш взгляд, являются одним из возможных способов осуществления позитивной социализации студентов, так как в процессе выполнения творческих работ происходит процесс соединения знаний с качествами личности, на основе чего эти знания и сформированное на их базе мировоззрение глубоко внедряются в структуру личности. Задача преподавателя социально-гуманитарных дисциплин – не просто дать знания, но сделать все возможное, чтобы перевести их в сферу духовности, зафиксировать в сознании определенные нравственные установки.

## **ВКЛАД СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ДИСПРОПОРЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ**

**Н. М. Арсентьева, И. И. Харченко**

*Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Институт экономики и организации промышленного производства  
Сибирского отделения РАН, г. Новосибирск*

*ars@ieie.nsc.ru; kharchen@ieie.nsc.ru*

За прошедшие двадцать лет становления в нашей стране рыночной экономики большинство сфер жизни претерпело институциональные, структурные, а нередко и функциональные изменения. Системе профессионального образования присущи изменения всех трех типов, и для каждого характерны проблемы и противоречия, проявляющиеся и на соответствующем рынке образовательных услуг. Одно из них выражается в слабом учете потребностей рынка труда со стороны системы профессионального образования при ее преимущественной ориентации на потребности населения. В целом это сложившееся рассогласование между запросами рынка труда на определенную специализацию и квалификацию потенциальных работников и предложением на рынке услуг профессионального образования, что становится ощутимым препятствием для развития экономики (особенно с учетом обнародованных правительством современных задач экономического роста, модернизации, инновационного развития, создания большого количества новых рабочих мест в высокотехнологичном производстве и др.).

Проблемы рассогласования интересов работодателей и соискателей работы на рынке труда; ценностных и профессиональных ориентаций молодежи и существующей структуры занятости в экономике; повышенного (по сравнению со взрослым населением) уровня безработицы среди образованной молодежи, сочетающегося с длительно вакантными рабочими местами специалистов в ряде отраслей и территорий; отсутствия ряда важнейших направлений в системе профориентации и профобразования молодежи, а также четких ориентиров в государственной политике на рынке труда и в системе образования так или иначе поднимаются уже второе десятилетие как в научной литературе, так и в области управленческих решений, нормативно-законодательных документах (см., например: [1], [2], [3], [4], [5], [6]).

Причины отмеченного рассогласования можно рассматривать с точки зрения длительности их существования и степени влияния на исследуемую проблему.

Основной причиной отмеченного рассогласования функционирования рынка образовательных услуг и рынка труда являются происходившие практически в течение всего пореформенного периода кризисные процессы в обществе и экономике в целом, и в сфере занятости и системе образования в частности, в ценностно-мотивационной сфере и ментальности индивидов и групп. Эта долговременная ситуация является одним из факторов, поддерживающих существующее *рассогласование между спросом и предложением на рынке труда, которое выражается в следующих формах*: 1) появление кадрового дефицита в экономике при сохранении значительных масштабов незанятого населения (при общем снижении занятости населения в отраслях экономики); 2) нарастание структурного дефицита кадров, особенно высококвалифицированных, появление устойчивого кадрового дефицита в отдельных сегментах рынка труда (например, в здравоохранении, обрабатывающей промышленности, сфере предоставления услуг и др.); 3) не устраивающий работодателя уровень подготовки специалистов по ряду специальностей (например, социально-экономических, управленческих, полученных в непрофильных учебных заведениях) при том, что спрос на рынке труда на специалистов такого профиля присутствует постоянно; 4) низкий социальный потенциал (в первую очередь, низкая оплата труда) значительного количества рабочих мест в современной экономике, делающий данные рабочие места непривлекательными для экономически активного населения; 5) существование сегментов (особенно в частном секторе экономики), где уровень подготовки работников существенно превышает непритязательные требования к ним со стороны рабочего места (например, в торговле и сфере услуг, в разросшемся сегменте малоквалифицированного труда); 6) в ряде сегментов рынка труда неудовлетворенный спрос на качество образования сочетается с избыточным предложением его со стороны системы профессионального образования (например, чрезмерно массовая подготовка экономистов, юристов, менеджеров в соответствии с ажиотажным спросом населения в ущерб качеству); 7) в других сегментах рынка труда остается неудовлетворенным спрос на количество подготовленных системой профессионального образования кадров либо из-за недостаточного количества студентов, либо из-за недостаточного числа желающих работать по своей профессии (например, дефицит промышленных рабочих, техников, инженеров, медицинского персонала и др.).

Эти проявления свидетельствуют о том, что население уже сделало свой выбор в пользу наиболее доходных (с его точки зрения) профессий и занятий, адресуя свой «заказ» системе профессионального образова-

ния. Система профессионального образования, обслуживая запросы населения, вносит свой вклад в сохранение существующих диспропорций. Внешне это выглядит как главная причина, и многие управленцы и практики именно этой точки зрения и придерживаются.

Наконец, демографическая ситуация, характеризующаяся демографическим спадом, затронула всю систему образования.

Рассмотрим на примере Новосибирской области некоторые отмеченные процессы и противоречия. Заметим, что область является весьма подходящим «полигоном» для их изучения. Эмпирическую базу исследования составляют материалы первичных и повторных социологических исследований, проведенных ИЭОПП СО РАН в Новосибирской области (под руководством или с участием авторов) в период с 2001 по 2012 г.: опрос студентов в вузах, ССУЗах и ПУ; опрос молодых работников; опрос безработных в центрах занятости населения; экспертные опросы работодателей крупного, среднего и малого бизнеса. Результаты этих исследований, подкрепленные статистическими данными, свидетельствуют о следующем:

1. Сокращение численности выпускников основных и полных средних школ наблюдается в Новосибирской области с 2004 г. по настоящее время: к 2011 г. по сравнению с 2003 г. выпуск из основной школы сократился в 1,8 раза, из полной средней – в 2,5 раза<sup>1</sup>.

В настоящее время демографические причины также привели к сокращению в Новосибирской области (начиная с 2005 г.) абсолютной численности студентов и учащихся начального, среднего и высшего профессионального образования (аналогичные процессы отмечаются в РФ в целом). Продолжала изменяться и относительная численность. Проиллюстрируем эти тенденции показателями официальной статистики. Так, с 2000 по 2012 г. доля вузов в общей численности обучающихся в системе профессионального образования (все формы обучения в государственном и негосударственном секторах) увеличилась с 63,0 до 73,3%, доля ССУЗов упала соответственно с 22,7 до 19,9%, а доля ПУ – с 14,3 до 6,8%. За счет более коротких сроков обучения ступени СПО и НПО вносили более заметный (чем в общую численность обучающихся) вклад в объемы приема и выпуска специалистов. Так, в структуре приема (все формы обучения в государственном и негосударственном секто-

---

<sup>1</sup> В качестве источников данных официальной статистики здесь и далее использованы следующие статистические сборники Новосибирскстата: «Образование в Новосибирской области», «Высшие учебные заведения Новосибирской области», «Средние специальные учебные заведения Новосибирской области», «Труд и занятость в Новосибирской области».

рах) доля вузов выросла с 51,5% в 2000 г. до 57,8% в 2012 г., доля ССУЗов сократилась соответственно с 24,3 до 20,4%, а ПУ – с 24,1 до 21,8%. В структуре ежегодного выпуска специалистов доля вузов за этот период выросла с 34,2 до 58,7%, доля ССУЗов сократилась соответственно с 26,6 до 16,2%, а доля ПУ – с 39,1 до 25,0%.

Результатом стало усиление позиций вузов, ослабление других звеньев системы профессионального образования и соответственно сохраняющееся рассогласование рынка образовательных услуг и рынка труда, предъявляющего устойчивый спрос на квалифицированных рабочих и профессионально подготовленный технический персонал.

Одновременно с этим отмечались некоторые положительные тенденции по изменению структуры профессий в вузах и ССУЗах в сторону технических и естественнонаучных (при сокращении гуманитарных, социальных, экономических и управленческих), однако эти изменения были недостаточными для удовлетворения спроса рынка труда на инженерно-технические кадры, поскольку в абсолютном выражении прироста численности студентов по этим профессиональным группам специальностей не наблюдалось (рис.1, 2).



Рис. 1. Динамика численности студентов государственных вузов Новосибирской области по укрупненным группам специальностей (все формы обучения, чел.)

Источник: Высшие учебные заведения Новосибирской области: Стат. сб. / Новосибирскстат. Новосибирск, 2013. С. 18-21.



Рис. 2. Динамика численности студентов государственных ССУЗов Новосибирской области по укрупненным группам специальностей (все формы обучения, чел.)

Источник: Средние специальные учебные заведения Новосибирской области: Стат. сб. / Новосибирскстат. Новосибирск, 2013. С. 20-21.

2. Модернизация системы профессионального образования (сконцентрированная в основном в системе высшего образования) идет в разрез с запросами экономики и рынка труда, поскольку ее направленность ориентирована на построение постиндустриального общества (превалирование сферы услуг, сервиса, информационных технологий и т. д.). В то же время отечественная экономика, находясь на рельсах не только модернизации, но и реиндустриализации, предъявляет повышенный спрос на профессии индустриального профиля (квалифицированные рабочие, инженерно-технические специалисты). По данным службы занятости населения, в структуре вакантных рабочих мест на предприятиях Новосибирской области (как и в целом по стране) преобладают вакансии рабочих и доля этих вакансий почти не снижается с 1999 г. по настоящее время, составляя в 2012 г. 73% [7, с. 25].

С учетом того обстоятельства, что выпускники мобильны и могут трудоустроиваться в любых регионах России и даже в других странах, использовать данные о численности выпуска для оценки его вклада в

общее предложение на рынке труда можно лишь очень приблизительно. Согласно статистическим данным, в последние годы из системы профессионального образования (с дневной формы обучения) на рынок труда выходило 30-39 тыс. чел., в частности, в 2007 г. их было 39,4 тыс. чел., а уже к 2010 г. их численность сократилось до 33,4 тыс. чел. (в т. ч. 44,9% выпускников вузов, 20,6% – ССУЗов и 34,4% – ПУ).

При оценке следует учитывать, что в эту когорту добавляется также определенная часть выпуска заочных и вечерних отделений профессиональных учебных заведений.

Хватает ли выпускникам рабочих мест? Хватает ли рынку труда такого объема предложения со стороны системы образования, чтобы удовлетворить спрос? Некоторое представление о том, насколько велика доля молодежи, которая не может самостоятельно трудоустроиться, дают данные службы занятости. Например, в докризисный период (2005-2007 гг.) примерно от 7 до 9% выпускников из суммарного выпуска с дневных отделений обращались за содействием в трудоустройстве в Государственную службу занятости населения, куда, как известно, обращаются после исчерпания возможностей самостоятельно найти работу. При этом среди обратившихся в службу занятости выпускников вузов преобладали представители гуманитарных, социальных, экономических и управленческих специальностей; заметим, что суммарный прием в вузы на эти специальности (включая «Образование») продолжает превалировать в общем приеме (54,6% от приема на все формы обучения в государственные вузы в 2012 г.) и составляет весьма многочисленную группу среди принятых на дневные отделения (соответственно 43,8% приема на дневные отделения вузов). Очень похожая ситуация наблюдается среди выпускников ССУЗов, обратившихся в Службу занятости. Среди выпускников ПУ, не сумевших самостоятельно найти работу, преобладали юноши и девушки, получившие профессии сферы обслуживания и торговли, а также сельского хозяйства.

В период финансового кризиса ситуация с трудоустройством выпускников не обострилась, поскольку их численность в целом снизилась. По данным Департамента по труду и занятости населения НСО, всего в летний период 2009 г. в центры занятости населения обратились 1368 выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, или 4% от общего выпуска. По их данным, с трудностями в поиске работы в кризис сталкивались бухгалтеры, финансисты и юристы, прежде всего со средним профессиональным образованием, а также менеджеры различных специализаций всех уровней полученного образования. Среди выпускников вузов труднее всего бы-

ло найти работу экономистам, молодым специалистам по международным связям, связям с общественностью, по таможенному делу. Проблемы с трудоустройством испытывали в 2009 г. и выпускники, имеющие строительные профессии. Удельный вес выпускников, имеющих вышеуказанные профессии (специальности), в общей численности обратившихся составил более 60%. В меньшей степени проблемы с трудоустройством испытывали выпускники ПУ, имеющие профессии, востребованные промышленными предприятиями области. Служба занятости осуществляла специальные антикризисные программы, в частности, велась активная работа с работодателями. В период кризиса (на 14.09.2009 г.) работодателями было заявлено 6 тыс. вакансий без требований опыта работы соискателей, т. е. подходящих для трудоустройства молодых специалистов [8].

В структуре вакансий, заявляемых работодателями во время кризиса, продолжали преобладать рабочие специальности. Так, на 15.04.2009 г. предприятиями и организациями области было заявлена потребность в 23,1 тыс. чел., в том числе по рабочим профессиям – более 80%. Впервые после кризиса число вакансий в каждый отдельный период было сопоставимо, например, на начало 2011 г. – 22,7 тыс., а на конец – 25,3 тыс. При этом снизился спрос на рабочие профессии, составив в банке вакансий 73%, что в принципе мало меняло ситуацию. Между тем выпуск из государственных учреждений НПО в последние годы падает (снизившись до 12,5 тыс. чел., в том числе финансируемых из областного бюджета – около 7-8 тыс. чел.), что свидетельствует о значительном дефиците рабочих кадров.

3. В противовес процессам рассогласования рынка образовательных услуг и рынка труда действуют также процессы и механизмы их согласования. В их числе деятельность органов управления, специальные программы службы занятости для молодежи, получившие значительное развитие в период финансового кризиса (антикризисные меры), активность учебных заведений в вопросах содействия трудоустройству выпускников, активность и ранняя трудовая занятость (еще в период учебы) самих студентов и другие способы адаптации. Смягчает ситуацию рассогласования то, что пока экономика продолжала испытывать последствия финансового кризиса, то производство расширялось незначительно, а соответственно (в абсолютном выражении), почти не происходило увеличения спроса на рабочие руки. К сожалению, конструктивные антикризисные программы с положительным эффектом для выпускников учебных заведений без опыта работы неоправданно рано были свернуты.



Если отвлечься от последствий кризиса, то трудоустройству выпускников (среди которых в последние годы, как уже отмечалось, преобладают выпускники вузов) способствуют не столько вакансии (среди которых преобладают вакансии рабочих), не столько вновь созданные рабочие места, которых очень мало, сколько интенсивный оборот рабочей силы в отечественной экономике. Как выбытие, так и прием работников в организации области составляют примерно по трети от среднесписочной численности работников этих организаций. Такая картина наблюдается практически во всех отраслях экономики, в том числе в популярных у выпускников управленческой и финансовой сферах (заметим, что основную долю выбывших даже в кризис составляли уволившиеся по собственному желанию). Безусловно, такая мобильная «масса» часто меняющих работу людей свидетельствует о множестве не слишком привлекательных рабочих мест в экономике, однако в этой ситуации формируется динамичный и диверсифицированный рынок труда, что очень благоприятно для выпускников. С другой стороны, тенденция превышения числа выбывших над принятыми свидетельствует о низкой закрепляемости работников и необходимости новых поисков работы (рис. 3).

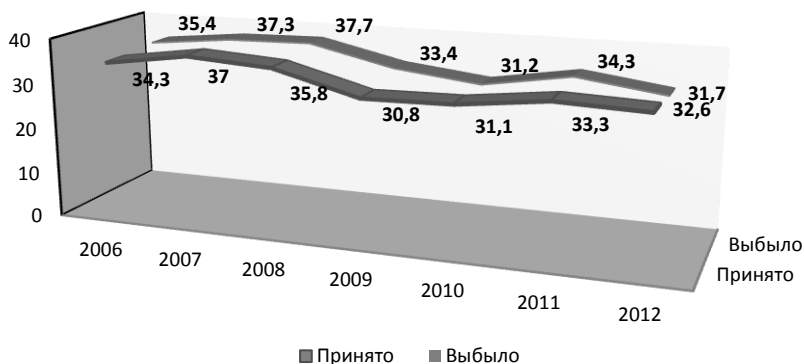


Рис. 3. Движение работников организаций Новосибирской области (по крупным и средним организациям, в % к среднесписочной численности работников)

Источник: Труд и занятость в Новосибирской области. 2007-2012: Стат. сб. / Территориальный орган ФСГС по Новосибирской области. Новосибирск, 2013. С. 44.

Результатом таких процессов становится то, что рынок труда предоставляет возможность большинству выпускников профессиональных учебных заведений (вузов, ССУЗов, ПУ) при желании трудоустроиться по специальности (или близко к ней) и даже не часто вынуждает их жертвовать своим должностным статусом (например, специалистов работать рабочими). Относительно больше таких возможностей предоставляют предприятия и организации государственной и муниципальной формы собственности и менее – частные фирмы и предприятия [по данным социологических исследований молодых работников, проведенных ИЭОПП СО РАН в 2003 г. (N = 860 чел.) и 2008-2009 гг. (N = 777) на предприятиях и организациях Новосибирской области].

4. Другой стороной проблемы рассогласования рынка образовательных услуг и рынка труда является недостаточное качество подготовки молодых специалистов и рабочих (об этом мы неоднократно писали и ранее (см., например, [6]). Обратимся к результатам социологического опроса предпринимателей малого бизнеса, проведенного нами в 2012 г. (N = 152). Несмотря на бытующую среди отечественных работодателей практику отказа в трудоустройстве лицам без опыта работы, большинство опрошенных бизнесменов (61%) ответили, что они берут выпускников без опыта работы, еще 10% – берут, но только в крайнем случае. Однако каждый четвертый представитель бизнеса не желает рисковать и не принимает на работу неопытных. За последние 3 года каждый второй предприниматель (58%) брал на работу кого-либо из выпускников, однако подавляющую часть принятых составляли выпускники вузов (от 1 до 12 чел. на одно предприятие). Довольно «красноречивая» ситуация, лишней раз объясняющая, почему молодежь так стремится получить высшее образование. Теперь рассмотрим мнение опрошенных предпринимателей насчет готовности выпускников применить свое образование в работе. Ни одна компетенция и ни одно личностное качество выпускников всех трех ступеней профессионального образования (вузов, ССУЗов, ПУ) не удовлетворяют полностью хотя бы половину опрошенных работодателей. Несмотря на это в целом подготовку и личностные качества выпускников вузов респонденты оценили выше, чем выпускников ССУЗов, и заметно выше, чем выпускников ПУ. Самую большую неудовлетворенность вызывает у предпринимателей недостаточное умение молодых специалистов и рабочих применять профессиональные знания при решении рабочих задач (причем самую низкую оценку по этой характеристике получили выпускники вузов, набрав 36% ответов «Не удовлетворяет»). Однако остальные компетенции были оценены выше именно у лиц, получивших высшее образование (рис. 4).



Рис. 4. Удовлетворенность руководителей малого бизнеса компетенциями и личностными качествами молодых специалистов – выпускников вузов, %

Самая несформированная компетенция выпускников ССУЗов, по оценке предпринимателей, это освоение и применение в работе последних достижений научно-технического прогресса (22% дали ответ «Не удовлетворяет»), и напротив, как самое сильное их качество было оценено умение вписаться в коллектив, работать в команде (42% ответов «В целом удовлетворяет»). Меньше всего предприниматели удовлетворены компетенциями выпускников ПУ, особенно их слабым владением информационными технологиями, неспособностью быстро осваивать новое, неумением находить и использовать в работе нужную информацию (соответственно 44, 38 и 30% ответов «Не удовлетворяет»). Напро-

тив, их профессиональные знания и навыки были оценены на устойчиво среднем уровне (половина работодателей удовлетворены этими компетенциями лишь частично, менее четверти – «Удовлетворены полностью»).

5. Для решения проблемы рассогласования запросов рынка труда и соискателей работы на федеральном уровне разработана Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг., в которой отдельной задачей (одной из трех) стоит «приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда». В соответствии с этой программой в Новосибирской области была разработана «Комплексная региональная программа развития профессионального образования на 2011–2015 гг.» [9]. Для согласования структуры профессиональной подготовки с потребностями рынка труда было сформировано госзадание системе профессионального образования. В основу госзадания была заложена потребность в кадрах предприятий и организаций, расположенных на территории городского округа или муниципального образования. Подобный подход имеет ряд существенных недостатков, поскольку не учитывает сложившиеся реалии и игнорирует такое качество рабочей силы в рыночной экономике, как ее мобильность.

Прежде всего, эта программа (и заранее принятые меры) затронула систему начального и среднего профессионального образования, учреждения которой находятся в заметно худших условиях (материальных, ресурсных, кадровых, организационно-управленческих и пр.), чем высшая школа. Передача ССУЗов и ПУ с федерального на региональный уровень управления и финансирования еще больше ослабила их позиции и престижность (по сравнению с вузами). Политика так называемой оптимизации, а по сути сокращения расходов, в том числе и за счет ликвидации либо слияния учебных заведений начального и среднего профессионального образования, привела к тому что число ПУ в области резко сократилось. В настоящее время их осталось 31 (24 действующих и 7 в стадии реорганизации), хотя в 2007 г. было 78. При этом в сельских районах области (их 29) осталось 14 ПУ (и 3 – в стадии реорганизации).

Взамен ликвидированных ПУ в ряде других были образованы так называемые ресурсные центры, задачей которых является подготовка квалифицированных кадров. При детальном анализе становится ясно, что вновь созданные центры не являются адекватной альтернативой. Так, сроки подготовки по рабочим профессиям, в том числе и по достаточно сложным, составляют в них от 1 до 6 месяцев, что не выдерживает никакой критики.

С одной стороны, региональные власти можно понять, бюджет не резиновый, приходится делать нелегкий выбор. С другой стороны, проводимая оптимизация системы НПО и СПО, наиболее болезненно отражающаяся на населении отдаленных районов области, дающая текущую (сиюминутную) экономию бюджета, грозит обернуться значительными затратами в перспективе в виде значительных сумм на пособия и различные субсидии малоимущим, а также упущенной выгодой, не говоря уже о социальном ущербе.

Мы считаем, что ликвидация учреждений начального профобразования в сельской местности (отметим, что параллельно там идет сокращение числа школ) и в перспективе всей системы НПО повлечет тяжелые последствия и в социальной, и в экономической сферах. Можно ожидать следующих прямых последствий:

- усилятся диспропорции на рынке труда, поскольку возрастет неудовлетворенный спрос именно на профессии, которые подготавливались в профессиональных училищах;
- снизится инвестиционная привлекательность сельских районов в целом (из-за отсутствия воспроизводимой базы квалифицированных кадров);
- снизится миграционная привлекательность сельских районов в качестве потенциальных районов для переселения соотечественников (проблема профессионального обучения для детей переселенцев);
- резко снизится потенциал трудовой мобильности российского населения;
- человек без профессии будет более подвержен безработице, причем длительной безработице, соответственно, появятся новые социальные группы, рискующие стать социальными иждивенцами (получателями пособий, субсидий, социальной помощи) из-за низкой доходности неквалифицированного труда.

Кроме прямых можно ожидать косвенных (опосредованных) последствий:

- снижение шансов у людей без квалификации и соответственно достаточного дохода создать семью, а при ее появлении – обеспечить ее материально;
- поведение сельского населения в этой ситуации нетрудно предугадать, можно ожидать, что множество молодых людей, которые готовы были бы приобрести рабочие и технические специальности средней квалификации на территории проживания, поедут учиться в областные центры. Часть семей, мобилизовав материальные ресурсы, будет отправлять детей учиться в город, но при этом выбор будет уже, скорее

всего, в пользу вуза. Те же, у кого такой возможности нет, попросту останутся без профессионального образования. После окончания городских учебных заведений молодые люди, в большинстве, потом останутся работать в крупном городе, чем еще более усугубят диспропорции на рынке труда;

- соответственно можно прибавить угрозу снижения культурного и образовательного уровня, негативных трансформаций в системе ценностей и ментальности населения провинции.

Каковы возможные результаты реализации упомянутых программ? По крайней мере, их вклад в дальнейшее рассогласование на рынке труда предугадать несложно. Так, за 2011 г. общий объем заявленной работодателями потребности превысил 120 тыс. вакансий, что составляет примерно 10% от общей численности занятых в экономике. Причем несмотря на то что на большинство вакансий требуются рабочие, в основном их профессиональная подготовка требуется на уровне не ниже начального профобразования (рис. 5). Значительная часть вакансий (примерно 80%) закрывается в течение года, однако есть «долгожители» – вакансии, присутствующие в банке данных по нескольку лет. Число вакансий на конец года составило 25,3 тыс., а их профессиональный состав самый разнообразный. Но можно выделить некоторые особенности, отличающие структуру вакансий по районам области. Так, в сельских районах устойчивые позиции занимают вакансии рабочих наряду с врачами и учителями, практически нет вакансий разнорабочих и служащих не специалистов. В городской местности набор вакантных рабочих мест гораздо шире.

Ситуация с вакансиями в 2013 г. стала более напряженной, хотя никакого экономического бума в области не наблюдается. Так, за период с 1 января по 24 октября 2013 г. в банке данных присутствовало 150,6 тыс. вакансий, среди которых рабочие профессии составляли более 70%. Число вакансий на 25 октября 2013 г. составляет уже 36,9 тыс.

Можно сделать предварительные оценки по результатам реализации программ и в целом такой политики. Во-первых, следует отметить заметное сужение (в количественном исчислении) трудовых резервов экономики, прежде всего по рабочим профессиям. Это приведет к сокращению резервов рабочей силы на рынке труда, а в дальнейшем негативно отразится на темпах экономического роста региона. Во-вторых, замена стационарного профессионального обучения подготовкой в ресурсных центрах будет снижать квалификационный уровень рабочей силы в целом. Таким образом, проблема рассогласования структуры и объемов подготовки кадров в системе профессионального образования продолжает усугубляться.

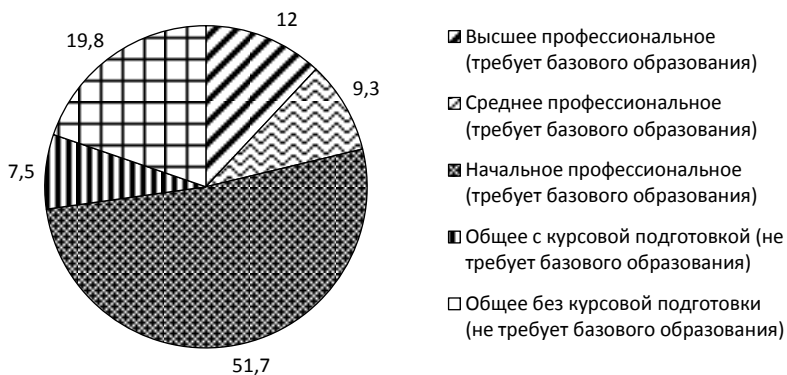


Рис. 5. Структура вакансий по уровню необходимого образования, % (по данным Минтруда Новосибирской области, проанализировано 120 тыс. запросов за 2011 г.)

#### Список литературы

1. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / Отв. ред. Л. С. Чижова. М.: Наука, 1998.
2. Монусова Г. Незанятость в России: вынужденная или добровольная? // Вопросы экономики. 2001. № 9.
3. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. // Управление школой. 2002. № 27–28. 16–31 июля. С. 2–6.
4. Деева Н. Н. Проблемы взаимодействия образовательных учреждений и работодателей на рынке труда: социологический анализ / Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие. [Электронный ресурс] // IV Очередной Всерос. социологич. конгресс. 23–25 окт. 2012 г. Уфа / Рос. общ-во социологов, Ин-т социологии РАН, Акад. наук Респ. Башкортостан, Ин-т соц.-полит. и правовых исслед. РБ. М.: РОС, 2012. КС 25. Профессиональное образование и рынок труда. С. 8861–8869. 1 CD-ROM.
5. Волкова Л. В. Болонский процесс в Европе и России: бюрократизация и примитивизация как цели модернизации // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие. [Электронный ресурс] // IV Очередной Всерос. социологич. конгресс. 23–25 окт. 2012 г. Уфа / Рос. общ-во социологов, Ин-т социологии РАН, Акад. наук Респ. Башкортостан, Ин-т соц.-полит. и правовых исслед. РБ. М.: РОС, 2012. КС 25. Профессиональное образование и рынок труда. С. 5855–5863. 1 CD-ROM.

6. Калугина З. И., Арсентьева Н. М., Харченко И. И., Волчкова А. Кадровая политика в условиях инновационного развития // ЭКО. 2011. № 8. С. 136–151.

7. Труд и занятость в Новосибирской области. 2006–2011: Стат. сб. / Территориальный орган ФСГС по Новосибирской области. Новосибирск, 2012.

8. Выступление Руководителя департамента труда и занятости населения Новосибирской области на заседании координационного совета по реализации антикризисных мер при Губернаторе Новосибирской области «О трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования 2009 г.» 14 сентября 2009 г. [Электронный ресурс]. URL: [http://nscskzn.siberia.net/files/doklad\\_vypuskniki\\_2009.doc](http://nscskzn.siberia.net/files/doklad_vypuskniki_2009.doc)

9. Сайт Минтруда при правительстве Новосибирской области. URL: <http://mintrud.nso.ru> (дата обращения 28 октября 2013 г.).

## **ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ПОТРЕБНОСТЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ)<sup>1</sup>**

**О. Н. Баева**

*ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права»,  
г. Иркутск*

*baevaon@isea.ru*

Обсуждение проблем развития системы образования в России в их взаимосвязи с потребностями рынка труда широко представлено в отечественной научной литературе. Утверждается, что структура выпуска учебных заведений не соответствует потребностям экономики. Среди наиболее часто обсуждаемых проблем – дефицит рабочих и инженерных кадров, низкое качество подготовки специалистов. На рынке труда сложилась ситуация, характеризующаяся, с одной стороны, наличием безработицы, с другой – дефицитом специалистов и рабочих кадров.

Совершенствование системы статистического учета, появление новых показателей для оценки изменений на рынке труда позволяет выполнить анализ спроса и предложения рабочей силы в разрезе уровня квалификации. Данное исследование направлено на анализ ситуации на

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке Минобрнауки России в рамках выполнения НИР «Институциональные изменения в сфере социально значимых услуг и их влияние на устойчивое развитие Прибайкальского региона» по гос. заданию университету (номер гос. регистрации в ЦИТиС 01201256018).



региональном рынке труда с точки зрения соответствия спроса и предложения рабочей силы высокой квалификации. Основные источники информации: исследование населения по проблемам занятости (ОНПЗ), выборочное исследование организаций о численности и потребности в работниках по профессиональным группам по форме № 1-Т (проф), выборочное исследование по форме № 57-Т о заработной плате по категориям персонала и профессиональным группам работников (ОЗПП).

Группы занятий (в соответствии с Общероссийским классификатором занятий) различаются по уровню квалификации. Высококвалифицированный труд представлен группами руководителей, специалистов высокого и среднего уровня квалификации, труд низкого уровня квалификации – группами полуквалифицированных и неквалифицированных рабочих. Оставшиеся группы (служащие, занятые обработкой информации, работники сферы обслуживания и высококвалифицированные рабочие) рассматриваются как требующие среднего уровня квалификации.

Согласно данным ОНПЗ, в экономике Иркутской области на местах, требующих высокой квалификации, трудятся 35,4% занятых. Причем эта доля существенно не изменяется на протяжении 15 лет (рис. 1).



Рис. 1. Спрос на рабочую силу высокой квалификации в Иркутской области, % от общей численности занятых

Источник: Обследование населения по проблемам занятости (ОНПЗ). Информация предоставлена Территориальным органом Федеральной службы статистики по Иркутской области.

Спрос на труд высокой квалификации в Российской Федерации значительно выше и составляет 42,2% [5]. В структуре рабочих мест в Иркутской области на 5 п.п. меньше рабочих мест, относящихся ко второй группе по ОКЗ, чем в целом по Российской Федерации, на 1,6 п.п. меньше рабочих мест, соответствующих третьей группе. Чуть более 8% рабочих мест предполагает наличие управленческих компетенций и условно относится к труду, требующему высокого уровня квалификации (что соответствует общероссийским показателям). Таким образом, в Иркутской области на 6,7% меньше доля рабочих мест, требующих высокой квалификации.

Направленность изменения структуры рабочих мест за период 1997–2011 гг. в основном соответствует общероссийской тенденции, однако уменьшение доли неквалифицированного труда и прирост рабочих мест, требующих высокой квалификации исполнителей, менее значителен (рис. 2).

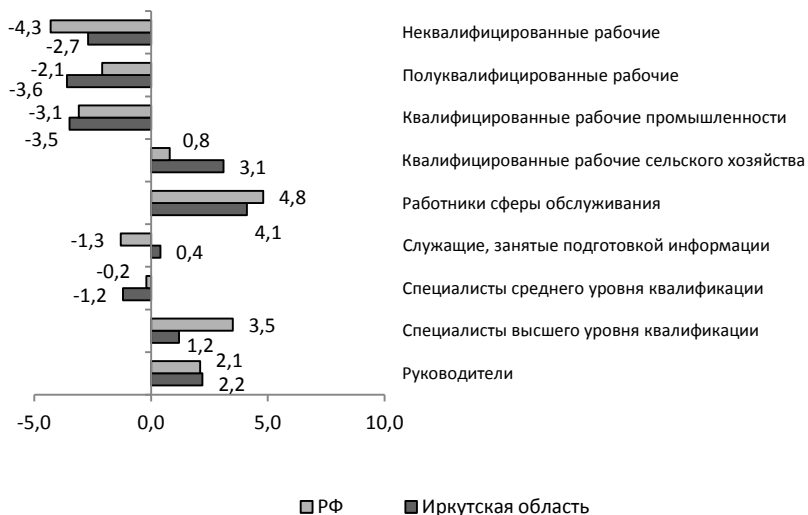


Рис. 2. Изменение структуры занятости по профессиональным группам, 1997–2011 гг., %

Источник: Обследование населения по проблемам занятости: данные по РФ [5]. данные по Иркутской области предоставлены Территориальным органом Федеральной службы статистики по Иркутской области.

Другим источником информации для оценки структуры рабочих мест по уровню квалификации является Обследование заработной платы по профессиям (ОЗПП)<sup>2</sup>. Данные ОЗПП также свидетельствуют о том, что спрос на рабочие места, требующие высокой квалификации исполнителей, в Иркутской области ниже, чем в среднем по Российской Федерации (табл. 1).

Таблица 1

*Распределение занятых в экономике Иркутской области в 2011 г.  
по профессиональным группам, %*

Группы по занятиям	РФ	СФО	Иркутская область
Руководители	10,7	10,1	10,1
Специалисты высшего уровня квалификации	24,5	23,3	24,6
Специалисты среднего уровня квалификации	12,1	12,8	11,2
Служащие, занятые подготовкой информации	3,4	3,2	3,3
Работники сферы обслуживания	6,6	5,9	5,9
Квалифицированные рабочие	16,0	16,0	15,0
Полуквалифицированные рабочие	14,5	15,1	15,3
Неквалифицированные рабочие	12,1	13,4	14,4
Прочие работники	0,1	0,2	0,2
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник: [2].

Среди субъектов Сибирского федерального округа Иркутская область занимает седьмую позицию по доле специалистов высокого уровня квалификации в структуре рабочей силы. Более высокие показатели зафиксированы в Томской (27,9%), Омской (25,6%), Новосибирской

<sup>2</sup> ОЗПП охватывает организации (без субъектов малого предпринимательства и организаций с численностью менее 15 чел.), осуществляющие следующие виды экономической деятельности: добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; гостиницы и рестораны; транспорт и связь; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; образование; здравоохранение и оказание социальных услуг; деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта.

(25,2%) областях, Республике Алтай (31,6%), Республике Бурятия (27,3%) и Республике Тыва (26,8%). В то же время спрос на труд неквалифицированных рабочих в Иркутской области значительно выше, чем в среднем по СФО и РФ. Доля этой группы в структуре занимает 14,4% в Иркутской области, в субъектах Сибирского федерального округа в целом – 13,4% и 12,1% в среднем в регионах Российской Федерации. Более высокие показатели спроса на труд неквалифицированных рабочих в Сибирском федеральном округе отмечаются только в Забайкальском (14,5%), Алтайском (15,5%) краях и Республике Тыва (20,6%).

Данные обследования организаций о потребности в работниках свидетельствуют также о потребности в рабочей силе высокой квалификации. Доля таких работников составляет 49,4% общей потребности. Однако следует отметить, что эта потребность формируется в основном организациями государственной и муниципальной форм собственности, преимущественно в сфере здравоохранения (78,8% вакантных мест в данной сфере предназначено для высококвалифицированных работников) и образования (70,1%), а также в сфере предоставления социальных и прочих услуг (табл. 2).

Таблица 2

*Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам в Иркутской области*

Профессиональные группы	Потребность в работниках, всего						В т. ч. со стороны организаций гос. и муницип. форм собственности, %		
	2008 г.		2010 г.		2012 г.		2008 г.	2010 г.	2012 г.
	чел.	%	чел.	%	чел.	%			
Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений	465	4,7	288	3,6	351	2,7	56,1	66,7	43,0
Специалисты высшего уровня квалификации	2013	20,4	2304	29,2	3655	27,7	66,0	87,5	84,5
Специалисты среднего уровня квалификации	813	8,3	1365	17,3	2510	19,0	72,6	93,7	91,6
Работники, занятые подготовкой информации	410	4,2	148	1,9	292	2,2	31,5	59,5	37,0

Окончание табл. 2

Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности	1287	13,1	1055	13,3	1311	9,9	53,8	54,2	67,4
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	145	1,5	175	2,2	58	0,4	6,9	6,9	20,7
Квалифицированные рабочие	1810	18,4	819	10,4	2081	15,8	45,0	38,7	22,6
Полуквалифицированные рабочие	1471	14,4	753	9,5	1527	11,6	26,8	32,3	29,5
Неквалифицированные рабочие	1437	14,6	995	12,6	1410	10,7	66,0	61,9	51,9
Всего	9852	100,0	7903	100,0	13 197	100,0	52,5	67,5	62,1

Источник: [7, с. 83–85]; [8, с. 92–94]; [9, с. 16].

По данным ОНПЗ, в целом за период с 1997 по 2011 г. отмечается увеличение доли рабочих мест, требующих высокого уровня квалификации (на 1,7%), сопровождающееся соответствующим уменьшением доли неквалифицированного труда. Однако изменения в этом сегменте неравномерны: снижается спрос на труд рабочих независимо от уровня квалификации и увеличивается занятость в сфере обслуживания.

Динамика численности студентов (учащихся) системы профессионального образования в регионе соответствует общероссийским тенденциям роста спроса на высшее образование при сокращении численности учащихся учреждений начального профессионального образования (НПО) и среднего профессионального образования (СПО). Причем относительные показатели (численности студентов вузов в расчете на 10 тыс. чел. населения) также имеют тенденцию к росту. За рассматриваемый период времени показатель вырос с 332 до 500 чел. на 10 тыс. чел. населения и превышает средний по Сибирскому федеральному округу

[3]. Приведенные данные свидетельствуют об ухудшении ситуации в Иркутской области. Если в 2000 г. область занимала третью позицию в регионе (после Новосибирской и Томской областей), то в 2010 г. – только четвертую, уступив по величине этого показателя Омской области.

Межрегиональные сравнения на уровне федеральных округов свидетельствуют также о снижении рейтинга Сибирского федерального округа (СФО) в целом среди других регионов по показателю численности студентов вузов на 10 тыс. чел. населения. Если в 2000 г. величина данного показателя в СФО превосходила среднероссийский уровень (и составляла 330 и 324 чел. на 10 тыс. чел. населения соответственно), что позволяло региону удерживать лидерские позиции (вместе с Центральным и Северо-Западным округами), то в 2010 г. СФО становится аутсайдером: более низкие показатели отмечены только в Южном и Северо-Кавказском федеральном округах [3]; [4].

Вследствие роста спроса на высшее образование значительные изменения произошли в структуре выпуска квалифицированных рабочих и специалистов (рис. 3).

За рассматриваемый период времени численность выпускников учреждений профессионального образования в расчете на 10 тыс. занятых в экономике увеличилась более чем в 1,5 раза. Прирост обеспечивался преимущественно за счет более чем четырехкратного увеличения числа выпускников учреждений ВПО (с 56 до 232 чел. в расчете на 10 тыс. занятых в экономике). Доля выпускников учреждений высшего профессионального образования в структуре выпуска квалифицированных рабочих и специалистов увеличилась с 22 до 60%.

Однако при анализе данного соотношения необходимо учитывать, что (как минимум) каждый четвертый, принятый по программе ВПО, имел образование не ниже среднего профессионального (в 2010 г. – 39,7%), при этом доля поступавших в вуз на базе высшего образования в период с 2000 г. составляла около 5% и с 2007 г. отмечается ее рост (до 13,3% в 2011 г.). Сложившаяся ситуация свидетельствует, скорее, об ухудшении условий занятости для обладателей среднего профессионального образования в ситуации выхода на рынок труда.

Структура экономически активного населения по уровню образования, отражающая предложение труда разного уровня квалификации, также изменилась за рассматриваемый период времени в сторону уве-

личения доли лиц с высшим профессиональным образованием (с 16,7% в 1992 г. до 23,6% в 2011 г.). Однако доля лиц с третичным образованием (включая высшее и среднее профессиональное) практически не изменилась с 1992 г. и составила в 1992 г. 49,2%, в 2011 г. – 48,0% (рис. 4).

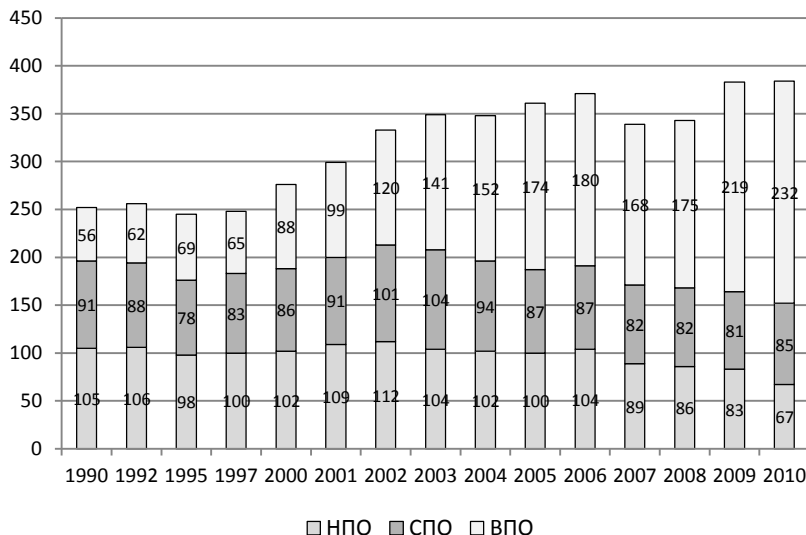


Рис. 3. Выпуск специалистов (квалифицированных рабочих) учреждениями профессионального образования в расчете на 10 тыс. занятых в экономике в Иркутской области, чел.

Источник: рассчитано автором на основе [7]; [8].

Таким образом, статистические показатели свидетельствуют о постепенном росте уровня образования рабочей силы. В структуре экономически активного населения произошло значительное сокращение доли лиц, не имеющих профессионального образования (с 50,2 до 30,5%). Однако за период с 1997 г. можно достоверно заявлять о незначительном (на 1,3 п.п.) превышении прироста доли лиц с начальным или средним профессиональным образованием над обладателями высшего профессионального образования. При этом доля лиц с законченным высшим образованием с 1992 по 2011 г. возросла в 1,6 раза (с 14,8 до 23,6%).

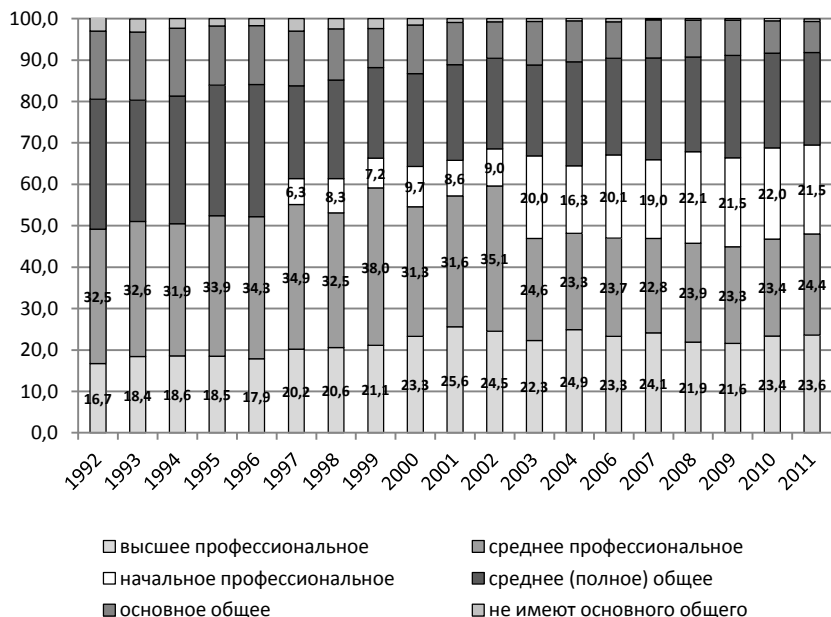


Рис. 4. Структура экономически активного населения по уровню образования в Иркутской области, %<sup>3</sup>

За рассматриваемый период времени разрыв между спросом и предложением высококвалифицированного труда имел тенденцию к снижению (рис. 5).

В 1997 г. разрыв составлял около 50% (численность экономически активного населения с третичным образованием – 712,7 тыс. чел., численность занятых на соответствующих данному уровню образования рабочих местах – 356,3 тысяч. чел.); в 2011 г. – 30,1%. Однако сопоставимый ряд показателей ограничен 2003 г., когда были внесены коррективы в инструментарий ОНПЗ. Однако анализ данных относительно благополучного периода 2003–2007 гг. также свидетельствует об уменьшении разрыва (хотя, конечно, не таком значительном). Численность экономи-

<sup>3</sup> За период 1992–2008 гг. в численность лиц, имеющих высшее профессиональное образование, включены также имеющие неполное высшее образование, с 2009 г. – имеющие высшее (в том числе послевузовское) профессиональное образование.



чески активного населения с третичным образованием в 2003 г. составила 605,7 тыс. чел., численность занятых на местах, требующих соответствующего уровня квалификации, – 416,3 тыс. чел., разрыв – 31,3%. В 2007 г. зафиксировано минимальное значение – 24,1%. Последующий период характеризуется постепенным ростом показателя – до 30,1% в 2011 г. (фактически до уровня 2003 г.).

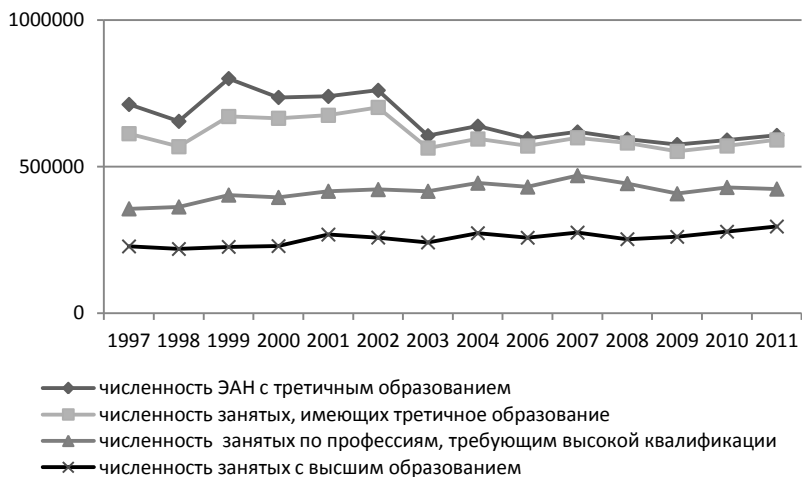


Рис. 5. Предложение и спрос на рабочую силу высокой квалификации в Иркутской области, чел.

Доля обладателей третичного образования в структуре ЭАН Иркутской области возросла с 1997 по 2011 г. на 2,4%, увеличение спроса на труд высокой квалификации составило (по данным ОНПЗ) 2%.

Имеющиеся статистические данные также не подтверждают и наличие эффекта «crowded out», который характерен для избыточного предложения труда выпускников вузов. Рассмотрение образовательной структуры занятых по группам занятий за период 1997–2011 гг. свидетельствует об увеличении доли лиц с высшим образованием практически во всех группах (за исключением неквалифицированных рабочих). Причем наиболее значительный рост наблюдается в группе служащих, занятых подготовкой информации (с 11,2 до 30,4%) и среди специалистов среднего уровня квалификации (с 10,4 до 18,9%). Каждый четвертый занятый имеет высшее образование (табл. 3).

Распределение численности занятых по образованию и группам занятий в Иркутской области, %

Группы занятий	Всего	Из них имеют образование											
		послевузов- ское		высшее		неполное высшее		среднее профессио- нальное		начальное профессио- нальное		среднее полное и ниже	
		1997 г.	2011 г.	1997 г.	2011 г.	1997 г.	2011 г.	1997 г.	2011 г.	1997 г.	2011 г.	1997 г.	2011 г.
Всего	100,0	–	0,2	19,6	24,7	2,5	–	35,2	25,0	5,6	21,3	37,0	28,9
Руководители	100	–	0,6	59,3	59,1	5,1	–	29,6	26,5	0,0	5,9	6,0	7,9
Специалисты высшего уровня квалификации	100	–	0,7	83,9	87,0	1,5	–	12,4	11,4	1,1	0,6	1,2	0,3
Специалисты среднего уровня квалификации	100	–	0,1	10,4	18,9	3,6	–	67,2	69,9	4,3	6,9	14,4	4,2
Служащие, занятые подго- товкой информации	100	–	0,0	11,2	30,4	0,0	–	42,3	31,6	4,9	15,9	41,6	22,1
Работники сферы обслужи- вания	100	–	0,0	10,0	11,0	2,4	–	44,6	23,8	6,2	29,2	36,8	36,0
Квалифицированные рабо- чие	100	–	0,0	5,2	6,7	2,0	–	34,4	16,0	8,8	43,4	49,6	34,0
Полуквалифицированные рабочие	100	–	0,0	5,4	6,2	3,2	–	34,5	15,6	8,6	33,3	48,4	44,9
Неквалифицированные рабочие	100	–	0,0	3,7	3,4	1,8	–	21,2	15,8	4,5	23,4	68,9	57,4
Прочие работники	100	–	0,0	0,0	5,5	0,0	–	0,0	13,6	9,5	16,5	78,0	64,2

Источник: информация предоставлена Территориальным органом Федеральной службы статистики по Иркутской области.

Вместе с тем по данным за последние 15 лет, наблюдается улучшение соответствия между структурой рабочих мест и образовательной структурой работников (табл. 4).

Таблица 4

*Доля работников, занятых на рабочих местах высокого и низкого уровня квалификации в зависимости от уровня образования, %*

Группы работников в зависимости от уровня образования и группы занятий	Период	
	1997 г.	2011 г.
Доля занятых на высококвалифицированных рабочих местах в группе имеющих высшее образование	75,6	79,4
Доля занятых на высококвалифицированных рабочих местах в группе имеющих третичное образование <sup>1</sup>	52,2	66,2
Доля занятых на высококвалифицированных рабочих местах в группе с образованием ниже третичного	8,0	5,5
Доля занятых на рабочих местах низкого уровня квалификации <sup>2</sup> в группе имеющих высшее образование	11,0	5,5
Доля занятых на рабочих местах низкого уровня квалификации <sup>3</sup> в группе имеющих третичное образование	15,7	11,4

Отсутствие третичного образования (особенно высшего) в большей степени препятствует занятию высококвалифицированных рабочих мест, чем 15 лет назад, а также снижается доля занятых, выполняющих работу значительно более низкого уровня квалификации, среди имеющих третичное (и в большей степени – высшее) образование.

В задачах и показателях ЦРТ 2 «Обеспечение доступности образования» в качестве показателя ориентации системы профессионального образования на требования современной экономики и рынка труда использовано отношение уровня молодежной безработицы к среднему уровню безработицы по РФ (в группах до 20 лет и 20–24 года). Значение показателя в группе до 20 лет составляло в 2000 г. 2,8, в 2007 г. – 4,2 (целевое значение на 2015 г. – 3,0, к 2020 г. – 1,5). В группе 20–24 года индекс составил в 2000 г. 1,7; в 2007 г. – 2,0; к 2015 г. планируется значение 1,5. К 2020 г. предполагается достигнуть показателя 1,2 [1]. Расчеты свидетельствуют о положительной динамике (табл. 5).

<sup>1</sup> Согласно МСКО, третичное образование включает высшее и среднее профессиональное образование.

<sup>2</sup> Полукавалифицированные и низкоквалифицированные рабочие.

<sup>3</sup> Полукавалифицированные и низкоквалифицированные рабочие.

Таблица 5

*Отношение молодежной безработицы к среднему уровню безработицы*

Группа	Российская Федерация		Иркутская область		Целевые показатели	
	2000 г.	2010 г.	2000 г.	2011 г.	2015 г.	2020 г.
До 20 лет	2,8	4,3	2,8	3,6	3,0	1,5
20–24 года	1,7	2,0	1,7	1,9	1,5	1,2

Источник: информация предоставлена Территориальным органом Федеральной службы статистики по Иркутской области.

За рассмотренный период соотношение увеличилось за счет снижения общего показателя безработицы. Так, в Иркутской области общий уровень безработицы снизился с 11,6 до 9,2%. Снижение уровня безработицы в группе молодежи от 20 до 24 лет было менее значительным – с 19,1% в 2000 г. до 17,5% в 2011 г. Уровень безработицы в группе до 20 лет остался без изменений: 32,3% в 2000 г. и 32,9% в 2011 г. В целом по Российской Федерации зафиксированы снижение общего уровня безработицы (с 9,8 до 7,5%), менее значительное снижение для группы в возрасте от 20 до 24 лет (с 16,2 до 15,1%) и рост безработицы среди молодежи в возрасте до 20 лет – с 27,6% в 2000 г. до 31,9% в 2010 г.

Анализ молодежной безработицы с учетом уровня образования позволяет констатировать лучшее положение выпускников вузов на рынке труда (табл. 6).

Несмотря на то что молодые люди, выходящие на рынок труда в 2011 г., оказываются в несколько худших условиях, чем те, кто начинал трудовую деятельность в 2000 г., их лучшее относительное положение (по сравнению с имеющими более низкий образовательный уровень) на рынке труда сохраняется.

Статистикой зафиксировано снижение уровня безработицы как в среднем, так и в группах по образованию, за исключением лиц, имеющих образование ниже среднего полного.

Таким образом, можно утверждать, что спрос на высшее профессиональное образование в значительной степени продиктован ситуацией на рынке труда: наличием спроса на дипломированных специалистов и их относительно более выгодным (по сравнению с менее образованными группами молодежи) положением на рынке труда.

*Уровень безработицы населения Иркутской области в зависимости  
от уровня образования, %*

Группы	Всего	В том числе по образовательным группам							
		послеу- зовское	высшее профес- сиональ- ное	неполное высшее профессио- нальное	среднее профес- сиональ- ное	начальное профес- сиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
Все население									
2011 г.	9,2	10,7	5,0	–	7,7	9,9	11,3	18,2	19,3
2000 г.	11,6	–	5,8	11,9	11,5	10,7	13,9	16,9	16,4
В том числе: молодежь в возрасте от 20 до 24 лет									
2011 г.	17,6	0	12,7	–	19,2	18,3	19,6	16,4	28,1
2000 г.	19,1	–	7,1	10,0	23,8	20,8	21,8	20,9	54,2
от 25 до 29 лет									
2011 г.	9,9	0	5,8	–	7,9	10,7	14,1	17,1	20,6
2000 г.	9,5	–	2,2	18,1	14,6	5,5	6,4	10,0	49,7
от 30 до 34 лет									
2011 г.	6,4	0,0	3,3	–	5,7	5,8	6,2	18,4	30,7
2000 г.	11,8	–	9,0	0,0	13,1	11,1	13,2	24,5	0,0

Источник: данные по РФ – gks.ru, данные по Иркутской области – Труд и занятость в Иркутской области – 2011: Стат. сб. / Иркутскстат. Иркутск, 2012.

## Список литературы

1. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. 2011. Модернизация и развитие человеческого потенциала. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.undp.ru/documents/nhdr2011rus.pdf>
2. Единая межведомственная информационно-справочная система. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fedstat.ru>
3. Образование в Российской Федерации. 2010: Стат. сб. М.: Государственный университет – Высшая школа экономики, 2010. 492 с.
4. Образование в Российской Федерации. 2012: Стат. сб. М.: Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики, 2012. 495 с.
5. Обследование населения по проблемам занятости. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b11\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_30/Main.htm)
6. Рынок труда Приангарья / Иркстат. Иркутск, 2012. 49 с.
7. Труд и занятость в Иркутской области. 2001: Стат. сб. / Иркутский областной комитет государственной статистики. Иркутск, 2001. 97 с.
8. Труд и занятость в Иркутской области. 2010 / Иркстат. Иркутск, 2012. 154 с.
9. Численность и потребность организаций в работниках по профессиональным группам (по состоянию на 31 октября 2012 г.) / Иркстат. Иркутск, 2013. 28 с.

---

**РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО  
ТОМСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА  
В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ  
НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА**

**Г. Ф. Бенсон<sup>1</sup>, Ю. В. Гашева<sup>2</sup>**

*<sup>1</sup>Институт развития стратегического партнерства и компетенций  
Национального исследовательского Томского политехнического университета,  
г. Томск*

*bgf@tpu.ru*

*<sup>2</sup>Центр международной сертификации технического образования  
и инженерной профессии Национального исследовательского  
Томского политехнического университета, г. Томск*

*jvg@tpu.ru*

Размер рынка дополнительного профессионального образования уступает рынку высшего образования и научных исследований, однако их тесная связь и важность непрерывного образования для развития кадрового потенциала национальной экономики определяют активную роль высших образовательных учреждений в разработке и предложении дополнительных образовательных программ.

Формы и направления подготовки дополнительного профессионального образования в Национальном исследовательском Томском политехническом университете (ТПУ) определяются несколькими факторами: стратегией развития вуза, соглашениями о сотрудничестве с предприятиями, научно-технической базой, сформированной в результате образовательной и исследовательской деятельности, спросом со стороны физических лиц, потребностями рынка труда, сформулированными Центром занятости населения г. Томска.

Стратегия Национального исследовательского Томского политехнического университета предполагает развитие вуза как исследовательского университета – одного из мировых лидеров в области ресурсоэффективных технологий, решающих глобальные проблемы человечества на пути к устойчивому развитию. Научные исследования ТПУ сконцентрированы в шести кластерах по междисциплинарным направлениям, при выборе которых учитывались основные вызовы, стоящие перед мировым сообществом, стратегия развития ключевых рынков, приоритетные направления развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и приоритетные направления развития ТПУ. В кластере реализуется сетевой принцип, объединяющий разные научно-образователь-

ные структуры ТПУ и стратегических партнеров, работающие в приведенных ниже областях:

- кластер «Безопасная среда обитания»: неразрушающий контроль и диагностика; материалы для экстремальных условий; утилизация бытовых и промышленных отходов;
- кластер «Устойчивая энергетика»: технологии высокотемпературной сверхпроводимости для энергетики; ядерное и водородное топливо нового поколения; гибридное моделирование в энергетике; ресурсоэффективная генерация;
- кластер «Медицинская инженерия»: биоинженерные материалы и технологии; радиационные технологии в биоинженерии; электрофизические биомедицинские комплексы;
- кластер «Ресурсы планеты»: ресурсоэффективное недропользование; чистая вода; «Зеленая химия»;
- кластер «Когнитивные системы и телекоммуникации»: когнитивные программно-аппаратные комплексы; беспроводные телекоммуникационные системы и технологии;
- кластер «Социально-гуманитарные технологии инженерной деятельности»: социально-гуманитарный контекст инженерной деятельности; механизмы возникновения технических инноваций и формирование инженерного предвидения.

Разработка и реализация программ повышения квалификации по указанным областям будет «ядром» комплекса программ повышения квалификации ТПУ в ближайшей и среднесрочной перспективе. Заказчиком таких программ являются, как правило, юридические лица, для которых повышение квалификации сотрудников является важным элементом управления кадровым потенциалом предприятия.

В настоящее время по всем шести направлениям сформирован существенный задел. Так, например, ТПУ является базовым центром по подготовке энергоаудиторов Министерства энергетики Российской Федерации. Эффективное использование энергетических ресурсов изучается в рамках нескольких программ повышения квалификации, предполагающих изучение разных аспектов проблемы. В 2010–2012 гг. были реализованы такие программы, как «Управление энергоэффективностью и энергосбережением на муниципальном уровне», «Управление энергоэффективностью и энергосбережением учреждения», «Электроснабжение промышленных предприятий. Энергосбережение. Учет энергоресурсов. Ремонт, наладка и испытание электрооборудования», «Энергосбережение и энергоэффективность в строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве и промышленности», «Энергосбережение и



энергоэффективность: современные технологии интеллектуального учета электроэнергии производства ЗАО "РиМ"», «Политика энергосбережения», «Проведение энергетических обследований с целью повышения энергетической эффективности и энергосбережения», «Системы теплоснабжения. Энергосбережение», «Повышение энергоэффективности предприятий и организаций электроэнергетики на основе интеллектуальных энергетических систем (Smart Grid)».

Для создания эффективной системы взаимодействия структурных подразделений ТПУ с предприятиями и организациями для достижения целевых показателей программы развития университета, повышения качества образовательных услуг и научной продукции в рамках ТПУ был создан Институт развития стратегического партнерства и компетенций. Система стратегического партнерства призвана обеспечить достижение общих стратегических целей, таких как развитие приоритетных направлений науки, обогащение ресурсного и интеллектуального капитала сторон, внедрение инновационных технологий. В списке стратегических партнеров ТПУ сегодня около 80 организаций, среди них ОАО «Газпром», ООО «НК "Роснефть" – НТЦ», ОАО «Информационные спутниковые системы им. акад. М. Ф. Решетнева», ОАО «СХК», ОАО «ФСК ЕЭС», ООО «Томскнефтехим» и др. Повышение квалификации кадрового состава предприятий обеспечивается через программы специальной подготовки или повышения квалификации, направленные на формирование и совершенствование профессиональных и универсальных компетенций.

В ТПУ существует практика реализации индивидуальных программ повышения квалификации под заказ крупных компаний. Среди них: ООО «Газпром трансгаз Томск», ОАО «ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат», ОАО «Центрсибнефтепровод» и др. Совершенствование действующих и разработка новых программ дополнительного профессионального образования осуществляются совместно с предприятиями реального сектора экономики и носят практико-ориентированный характер. Реализация стажировок для ведущих специалистов осуществляется на базе уникальных лабораторий ТПУ: SolidWorks, Woodward, SAP, Hughes, Lapp Group, Danfoss, Microsoft.

Национальный исследовательский Томский политехнический университет признан экзаменационным центром по аттестации специалистов по неразрушающему контролю в соответствии с ПБ 03-440-02 «Правила аттестации персонала в области неразрушающего контроля» и СДА-13-2009 «Требования к независимым органам по аттестации (сер-

тификации) персонала». Обучение специалистов в области неразрушающего контроля на 1-й и 2-й уровни квалификации проводится с целью обеспечения безопасности при эксплуатации и строительстве опасных производственных объектов и охватывает такие методы, как радиационный вид контроля, акустический (ультразвуковой контроль), ультразвуковая дефектоскопия, ультразвуковая толщинометрия, магнитный, вихретоковый, акустико-эмиссионный виды контроля, контроль проникающими веществами (капиллярный), вибродиагностический, визуальный и измерительный, тепловой виды контроля и стилоскопирование. Обучение проводится на базе Аттестационного регионального центра ИНК ТПУ.

Одним из индикаторов, свидетельствующих об удовлетворенности клиентов качеством образовательных услуг, является появление категории «постоянных клиентов»: компании повторно обращаются в Центр дополнительного профессионального образования ТПУ для обучения сотрудников. Так, например, ТПУ включен в систему непрерывного профессионального образования ОАО «Газпром». Кроме того, в результате конкурсного отбора 14 программ повышения квалификации получили поддержку в рамках Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 гг.

В ТПУ сохранилась и успешно развивается система повышения квалификации научно-педагогических работников. С 2004 г. ТПУ входит в число базовых вузов Министерства образования и науки РФ для повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. В рамках этой системы ежегодно проходят обучение как сотрудники ТПУ, так и других образовательных организаций. Кафедра инженерной педагогики организует повышение квалификации по модульно-накопительной системе. Преподавателям ТПУ предоставляется возможность сформировать индивидуальный образовательный маршрут повышения квалификации в соответствии с характером интересов и спецификой затруднений, возникающих при проектировании и реализации учебного процесса. Одним из ключевых факторов привлекательности ТПУ для преподавателей сторонних вузов является наличие сильной методической основы в области проектирования основных образовательных программ и обеспечения качества подготовки специалистов. Ценный передовой опыт в этом вопросе приобретен сотрудниками ТПУ в рамках сотрудничества с Ассоциацией инженерного образования России (АИОР). В Томском политехническом университете АИОР аккредитовано около 50 программ, около 70% из них – с присвоением знака качества EUR-ACE. Выпускники этих программ после получения соот-

ветствующего практического опыта смогут претендовать на получение звания европейского инженера Eur Ing; выпускники программ подготовки специалистов, аккредитованных АИОР, – на получение звания профессионального инженера (инженер АТЭС и IntPE) не только в России, но и в таких странах, как США, Канада, Япония, Австралия, Южная Корея, Сингапур и др.

Одной из важных групп слушателей программ повышения квалификации являются студенты ТПУ. Дополнительное профессиональное образование, полученное в ходе освоения основной образовательной программы, не только повышает конкурентоспособность выпускников на рынке труда, но и формирует культуру непрерывного профессионального образования. Умение планировать свое профессиональное развитие позволяет комплексно подходить к вопросу повышения квалификации, быть на шаг впереди коллег.

Постоянное повышение квалификации является одним из требований, предъявляемых к инженерам, прошедшим сертификацию и регистрацию за рубежом. При сертификации инженеры должны продемонстрировать соответствие стандартам, согласованным международным профессиональным сообществом в рамках Международного инженерного альянса. Эти стандарты, конечно, выше, чем требования, предъявляемые к выпускнику. Для изучения этих различий и разработки образовательных программ, призванных нивелировать разницу, в 2010 г. при поддержке Российского союза научных и инженерных общественных организаций и АИОР на базе Томского политехнического университета был создан первый Центр международной сертификации технического образования и инженерной профессии. В качестве первого стандарта, предъявляемого к профессиональным инженерам, были взяты требования международного соглашения сертификационных организаций Азиатско-Тихоокеанского региона. За два года работы Центром международной сертификации технического образования и инженерной профессии ТПУ было принято более 200 заявок от претендентов на регистрацию в качестве инженера АТЭС, в том числе от 9 корпоративных заказчиков – предприятий и организаций России и Казахстана. Более 80 инженеров, работающих в высокотехнологических компаниях, успешно прошли сертификацию и были зарегистрированы в российском и международном регистрах инженеров АТЭС.

ТПУ также участвует в программах Центра занятости населения г. Томска по снижению напряженности на рынке труда. Однако учитывая, что основной дефицит на рынке труда составляют рабочие профес-

сии, не стоит ожидать увеличения доли ТПУ в общем объеме полученного финансирования на обучение безработных граждан.

Говоря о роли участника рынка образовательных услуг, необходимо учитывать ожидания общества и стратегию развития образовательной организации. Национальный исследовательский Томский политехнический университет уделяет большое внимание профессиональному развитию научно-педагогических работников, а постоянная связь с представителями промышленности и экспертным сообществом позволяет создавать современные образовательные программы. Повышение уровня компетенции высококвалифицированных представителей промышленности является основой для роста конкурентоспособности региональных предприятий, особенно по направлениям, определенной стратегией развития вуза в качестве приоритетных. Таким образом, связь промышленности и образования значительно повышает кадровый потенциал региона.

## **СЛУЖБА ПРОФОРИЕНТАЦИИ, СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ**

**А. Н. Бодров, О. Ю. Денисова, О. Л. Гончарова**

*Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования г. Москвы Политехнический колледж  
№ 31, г. Москва*

*pk31avtozavodskoe@yandex.ru*

Основной целью работы Службы профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся ГБОУ СПО г. Москвы Политехнического колледжа № 31 является организация процесса профессиональной ориентации, сопровождения профессиональной карьеры и содействию трудоустройству обучающихся колледжа с использованием профессиональной материально-технической и образовательной базы колледжа.

Реализация этой цели осуществляется решением следующих задач:

- проведение профориентационной работы с учащимися общеобразовательных школ, абитуриентами и обучающимися колледжа;

- формирование у абитуриентов, обучающихся колледжа и их родителей представлений о возможностях успешной профессиональной самореализации по избранной профессии и специальности;
- содействие адаптации обучающихся и выпускников колледжа к трудовой деятельности;
- обучение выпускников колледжа методам поиска работы и трудоустройства.

Основные функции Службы профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся:

- проведение профориентационной работы с учащимися общеобразовательных школ, абитуриентами и обучающимися колледжа;
- участие в организации и проведении профинформирования старшеклассников общеобразовательных школ и их родителей о возможностях и перспективах получения рабочих профессий и специальностей;
- организация на базе колледжа мероприятий, способствующих ознакомлению учащихся общеобразовательных школ, абитуриентов колледжа и их родителей с особенностями обучения в колледжах города, возможностью трудоустройства выпускников колледжа (встречи с выпускниками, представителями кадровых служб предприятий);
- проведение групповых и индивидуальных консультаций в форме факультативных занятий со школьниками и обучающимися колледжа по вопросам планирования их профессиональной карьеры;
- информирование выпускников колледжа о состоянии рынка труда г. Москвы, современных требованиях работодателей к уровню профессиональной подготовки специалистов, вакансиях, предлагаемых городской службой занятости г. Москвы и агентствами по трудоустройству;
- обучение выпускников колледжа методам поиска работы и трудоустройства;
- создание и ведение электронного Банка вакансий по профессиям и специальностям, представленным в колледже, на основе предложений службы занятости города и информации Службы колледжа;
- проведение мониторинга трудоустройства выпускников с учетом их профильной подготовки, закрепляемости на предприятии после первого года работы, увеличения уровня оплаты труда до среднего по отрасли;
- проведение мониторинга успешности карьеры выпускников в течение 1–3 лет;

- осуществление работы с обучающимися колледжа по совместно-му определению их будущих мест работы;
  - распределение выпускников колледжа на основании ежегодных разовых заявок с предприятий, организаций и учреждений;
  - подготовка, составление и предоставление статистической отчетности в Департамент образования г. Москвы;
  - организация взаимодействия с социальными партнерами, окружными центрами службы занятости по вопросам профориентации и трудоустройства молодежи на рабочие профессии и специальности;
  - оказание содействия выпускникам в дополнительном образовании;
  - участие в семинарах и конференциях по вопросам профориентации и трудоустройства;
  - организация и участие в тематических выставках (ярмарках вакансий, дней карьеры и других аналогичных мероприятиях), презентация предприятий и организаций работодателей;
  - подготовка и размещение в СМИ и Интернете информационных и рекламных материалов, соответствующих целям работы Службы;
  - осуществление иных функций, необходимых для выполнения стоящих перед Службой задач.
- Технологии работы Службы профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся:
- групповая профориентационная беседа со старшеклассниками и их родителями;
  - проведение дней открытых дверей в колледже;
  - организация работы по привлечению обучающихся и выпускников колледжа к профориентационной работе – акции «Кто придет к тебе на смену», выступления агитбригад;
  - создание и поддержка сайта колледжа, разработка рекламных материалов;
  - создание и поддержка информационных банков данных: Банка профессиограмм по профессиям и специальностям колледжа, Банка данных о рынке труда г. Москвы и вакансиях для выпускников колледжа, Банка данных об услугах служб занятости кадровых агентств по трудоустройству, Банка данных о возможностях дополнительного образования (о смежных профессиях-специальностях и возможностях их получения), Банка данных о выпускниках колледжа;
  - обеспечение участия выпускников в окружных и городских ярмарках вакансий;

- мониторинг взаимодействия колледжа с социальными партнерами и профессиональной карьеры выпускников колледжа.

Взаимодействие Службы профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся осуществляется:

- со средними общеобразовательными школами, окружными центрами профориентации, социальными партнерами по вопросам профориентации старшеклассников на рабочие профессии и специальности;

- со средними общеобразовательными школами по вопросам разработки и организации консультативных занятий для старшеклассников по профессиям и специальностям, представленным в колледже;

- со СМИ г. Москвы и Московской области по вопросам размещения рекламы колледжа;

- с окружными центрами занятости населения, кадровыми агентствами и социальными партнерами по вопросам трудоустройства выпускников колледжа.

Со старшеклассниками общеобразовательных школ г. Москвы Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся проводит профориентационную, информационно-рекламную работу.

Наиболее эффективными направлениями профориентационной работы Службы профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся со старшеклассниками являются:

- рекламная деятельность на предприятиях столицы и, в первую очередь, на предприятиях социальных партнеров колледжа: ГУП «Мослифт», ГУП «Гормост», ГУП «Московский метрополитен», ГУП «Мосзеленхоз», ОАО АЭК «Динамо», ОАО «Московский завод специализированных автомобилей», ГУП «Мосгортранс», ГУП «Экотехпром», ООО «Европроект», «Компания Ауди Груп Рус», ООО «Лаборатория Рекламных Технологий», ООО «Делкам» (Delcam), ООО «Эквинет», «Spanesi», «R-M», «ЗМ», Московский аэропорт Домодедово;

- проведение дней открытых дверей в колледже и выездных дней открытых дверей в школах Южного округа и прилегающих округов города;

- организация на базе колледжа мероприятий, способствующих ознакомлению старшеклассников общеобразовательных школ г. Москвы, абитуриентов колледжа и их родителей с особенностями обучения в колледже, а также возможностью трудоустройства (встречи с выпускниками, представителями кадровых служб предприятий);

- индивидуальная профориентационная работа (диагностика, консультирование) с абитуриентами колледжа;
- проведение групповых и индивидуальных консультаций со старшеклассниками общеобразовательных школ г. Москвы, с абитуриентами по планированию профессиональной карьеры;
- участие колледжа в различных семинарах, спортивных и культурно-просветительских мероприятиях, в том числе и с целью рекламы;
- участие в ярмарках вакансий, проводимых окружными и городскими центрами занятости;
- участие в фестивалях науки на площадках различных образовательных учреждений;
- использование информационных ресурсов, предоставляемых Департаментом образования г. Москвы и его структурными подразделениями;
- участие в ежегодных выставках «Образование и карьера», НТТМ на ВВЦ и др.

Основными направлениями профориентационной работы с обучающимися колледжа считаются:

- профессиональная информация – ознакомление обучающихся с образовательными учреждениями высшего профессионального образования, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалифицированного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности;
- профессиональная диагностика – исследование индивидуально-психологических особенностей, выявление способностей, определение склонности, направленности личности обучающихся с целью самоопределения в профессиональной сфере;
- профессиональная консультация – оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его индивидуально-психологических особенностей, способностей, возможностей, а также потребностей общества.

С обучающимися колледжа проводятся занятия по программам «Психология самоопределения», «Развитие профессиональной зрелости», «Развитие жизненных целей», «Твоя профессиональная карьера». Занятия по программам способствуют формированию у обучающихся жизненного, личностного, профессионального самоопределения.



На протяжении многих лет Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся сотрудничает с предприятиями комплекса городского коммунального хозяйства в рамках реализации программы «Рабочие кадры» на 2008–2010 гг., утвержденной постановлением Правительства г. Москвы от 04.12.2007 г. № 1036-ПП и дополненной мероприятиями, утвержденными постановлениями правительства г. Москвы от 02.12.2008 г. № 1103 и от 03.11.2009 г. № 1203-ПП: ГУП «Мослифт», ГУП «Гормост», ГУП «Московский метрополитен», ГУП «Мосзеленхоз», ГУП «Мосгортранс», ГУП «Экотехпром», что позволило обучающимся определиться в профессионально-трудовой сфере и спроектировать дальнейшую траекторию обучения и трудоустройства. Так, большинство выпускников трудоустроены на предприятия-партнеры, об их работе получены положительные отзывы.

В результате реализации программы «Рабочие кадры» на 2008–2010 гг. и при активном участии предприятий – социальных партнеров создан основательный фундамент для реализации программы «Столичное образование» на 2012–2016 гг.: совершенствование материально-технической базы, развитие информатизации и компьютеризации образовательного процесса, поддержка перехода на Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения.

При поддержке Правительства г. Москвы за последние несколько лет существенно обновилась материально-техническая база учебного заведения, организованы и успешно функционируют новые учебно-производственные мастерские и лаборатории:

- лаборатория диагностики и ремонта топливной аппаратуры (ТНВД);
- лаборатория технологического оборудования, диагностирования, ТО и ремонта ТЭ;
- лаборатория устройства, ремонта и ТО автомобилей;
- лаборатория кузовного ремонта (покрасочные камеры и др.).

При участии предприятий ОАО «Московский завод специализированных автомобилей», ООО «Европроект», «Компания Ауди Груп Рус», ООО «Лаборатория Рекламных Технологий», ООО «Делкам» (Delcam), ООО «Эквинет», «BASF» (Франция), «Spanesi» (Италия), ЗАО «Крайслер Груп Рус», заинтересованных в подготовке специалистов, в колледже были созданы учебно-производственные мастерские:

- учебно-лабораторный комплекс диагностики электронных систем автомобилей;

- учебно-производственный комплекс высокоэффективных методов обработки и сварки алюминиевых деталей кузова автомобиля;
- учебно-производственный участок обработки и восстановления деталей и узлов автомобильных двигателей.

В учебно-производственных мастерских обучающиеся проходят практику по профилю специальности на современном оборудовании, получая необходимые практические навыки. Прохождение практики способствует дальнейшему трудоустройству обучающихся на предприятиях социальных партнеров колледжа. Так, например, Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся сотрудничает с Московским аэропортом Домодедово в рамках программы «Приток», которая предназначена для привлечения молодых и перспективных специалистов, их обучения с дальнейшим трудоустройством на штатные должности Московского аэропорта Домодедово. Работа по программе «Приток» осуществляется с момента поступления студентов в колледж, по результатам обучения Московский аэропорт Домодедово выплачивает дополнительную стипендию, обеспечивает прохождение практики. Программа «Приток» предоставляет возможность обучающимся приобрести профессиональные знания, ознакомиться со структурой, сферой деятельности и корпоративной культурой компании в процессе прохождения практики по профилю, а также трудоустроиться на штатные должности предприятий Московского аэропорта Домодедово.

Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся совместно с учреждениями высшего профессионального образования – Московским университетом им. С. Ю. Витте, Московским государственным индустриальным университетом, Московским агроинженерным университетом им. В. П. Горячкина, Институтом непрерывного профессионального образования права – проводит профориентационную работу с целью дальнейшего получения обучающимися высшего профессионального образования. Так, ежегодно выпускники колледжа поступают учиться по профильным специальностям в эти учреждения. Имеются положительные отзывы о выпускниках колледжа от Московского университета им. С. Ю. Витте, Московского агроинженерного университета им. В. П. Горячкина.

Ежегодно Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся проводит анализ трудоустройства выпускников. Трудоустройство выпускников по годам представлено в таблицах 1, 2, 3, 4 и на диаграмме за три года (рис.).

Таблица 1

Выпуск 2011 г.

Специальность	Выпуск 2011 г.		Продол- жают обучение	Призваны в ВС РФ	Другое
	Количе- ство	Из них трудо- устроено			
Экономика и бух- галтерский учет (по отраслям)	17	9	7	1	–
Менеджмент (по отраслям)	16	14	–	2	–
Менеджмент (по отраслям) очно- заочная форма	41	41	–	–	–
Технология маши- ностроения	8	6	1	1	–
Технология маши- ностроения (повы- шенный уровень)	16	11	5	–	–
Техническое об- служивание и ре- монт автомобиль- ного транспорта	22	6	7	8	–
Эксплуатация транспортного электрооборудова- ния и автоматики (по видам транс- порта)	21	6	7	8	–
Автомобиле- и тракторостроение	44	22	19	3	–
Оператор электрон- но-вычислительных машин	54	13	34	6	1
Электромонтер по ремонту и обслужи- ванию электрообо- рудования	14	3	9	2	–
Автомеханик (на базе 9 классов)	132	58	61	15	–
Автомеханик (на базе 11 классов)	35	22	12	1	–

## Выпуск 2012 г.

Специальность	Выпуск 2012 г.		Продол- жают обучение	Призваны в ВС РФ	Другое
	Коли- чество	Из них трудо- устроено			
Экономика и бухгал- терский учет (по отрас- лям)	20	12	8	–	–
Менеджмент (по отрас- лям)	15	8	4	3	–
Менеджмент (по отрас- лям) очно-заочная форма	45	45	–	–	–
Технология машино- строения	25	18	2	5	–
Технология машино- строения (повышенный уровень)	16	11	5	–	–
Техническое обслужи- вание и ремонт автомо- бильного транспорта	29	13	10	6	–
Эксплуатация транс- портного электрообору- дования и автоматики (по видам транспорта)	24	5	14	5	–
Техническое обслужи- вание вычислительной техники и компьютер- ных сетей	30	28	–	–	2
Автомобиле- и тракто- ростроение	30	13	13	3	1
Оператор электронно- вычислительных машин	79	44	23	12	–
Электромонтер по ре- монту и обслуживанию электрооборудования	28	7	5	16	–
Автомеханик (на базе 9 классов)	127	30	59	36	2
Автомеханик (на базе 11 классов)	44	23	13	2	6

Таблица 3

*Выпуск 2013 г.*

Специальность	Выпуск 2013 г.		Продолжают обучение	Призваны в ВС РФ	Другое
	Количество	Из них трудоустроено			
Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	29	25	–	2	2
Менеджмент (по отраслям) очно-заочная форма	41	41	–	–	–
Технология машиностроения	24	12	3	8	1
Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	30	8	17	5	–
Эксплуатация транспортного электрооборудования и автоматики (по видам транспорта)	27	12	6	9	–
Техническое обслуживание вычислительной техники и компьютерных сетей	18	16	–	–	2
Оператор электронно-вычислительных машин	42	28	7	4	3
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	20	14	2	3	1
Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)	17	16	–	1	–
Автомеханик (на базе 9 классов)	122	30	75	14	3
Автомеханик (на базе 11 классов)	20	14	3	3	–

Таблица 4

*Выпуск 2011–2013 гг.*

Количество	Из них трудоустроено	Продолжают обучение	Призваны в ВС РФ	Другое
1324	685	431	184	24

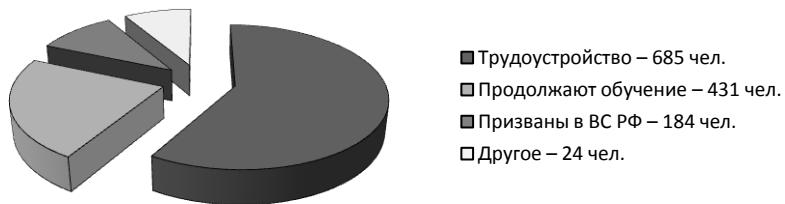


Рис. Выпуск за три года (2011–2013 гг.)

Таким образом, за три года из 1324 выпускников трудоустроено 685 чел., 431 чел. продолжает учиться в высших учебных заведениях, 184 чел. призваны в Вооруженные силы РФ и только 24 чел. в силу определенных обстоятельств не смогли быть трудоустроены, продолжить учебу и быть призванными в Вооруженные силы РФ. Положительная динамика свидетельствует о том, что важнейшую роль в процессе трудоустройства выпускников играет Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся, специалисты которой на протяжении всего времени обучения каждому из них оказывают помощь в личностном и профессиональном плане.

#### Список литературы

1. Бодров А. Н. Подготовка специалистов в системе профессионального образования: проблемы и пути их решения // Сборник материалов IX Международной научной конференции «Инновационное развитие России: условия, противоречия, приоритеты». Ч. I. М.: Новые печатные технологии, 2013. С. 34–39.
2. Бодров А. Н., Денисова О. Ю., Гончарова О. Л. Профориентационная работа с учащейся молодежью в современных условиях: опыт, проблемы, перспективы // Образование, экономика, право в современном информационном обществе. Ч. III: Материалы VIII Международной научной конференции. М.: НОУ ВПО «МУ им. С. Ю. Витте», 2012. С. 529–536.
3. Гончарова О. Л. Профориентационная работа в школе: диагностические средства, упражнения, игры // Сборник трудов XI региональной научно-практической конференции «Профессиональная ориентация и методики преподавания в системе "Школа – вуз" в условиях введения единой формы государственной аттестации выпускников общеобразовательных учреждений». М.: МИРЭА, 2011. С. 16–20.

4. Гончарова О. Л. Готовность обучающихся к профессиональному самоопределению в условиях политехнического колледжа // Профессиональное образование. Столица. Научные исследования в образовании. 2009. № 4. С. 22–25.

5. Гончарова О. Л. Профессиональное самоопределение обучающихся в условиях политехнического колледжа // Педагогическое образование и наука. 2009. № 11. С. 28–31.

## **АНАЛИЗ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ КАК РЕГИОНА С НАПРЯЖЕННОЙ СИТУАЦИЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Р. П. Бурдуковский**

*Лаборатория экономики Байкальского института природопользования  
Сибирского отделения Российской Академии наук, г. Улан-Удэ  
deltores@mail.ru; info@binm.bscnet.ru*

Мировой финансово-экономический кризис, охвативший во втором полугодии 2008 г. и российскую экономику, стал причиной смены ее роста резким падением, обострением социальных проблем и неясных перспектив на будущее. К началу 2009 г. российская экономика вступила в рецессию, сопровождающуюся обесценением рубля, приостановкой инвестиционных программ, сокращением спроса на товары и услуги, свертыванием производства в отдельных сферах экономической деятельности, что, соответственно, привело к росту как общей, так и регистрируемой безработицы, значительному высвобождению рабочей силы.

В кризисный период 2009–2010 гг. численность безработных, по методологии МОТ, достигала 6,9 млн. чел. (апрель 2009 г., 9,2%), а численность зарегистрированных безработных – 2,3 млн. чел. (март 2010 г.), или 3,1% от экономического активного населения.

На федеральном уровне возникшим в сфере занятости населения проблемам уделено большое внимание: принят целый ряд антикризисных нормативно-правовых документов. Стабилизация ситуации на рынке труда признана одним из приоритетных направлений экономической и социальной политики нашего государства. Связано это еще и с тем, что кризис усугубил уже существующие проблемы, а именно дефицит трудовых ресурсов, территориальные и структурные диспропорции спроса и предложения на российском рынке труда.

В 2010–2011 гг. снижение кризисных явлений в экономике, а также реализация Программ дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, позволили стабилизировать ситуацию на рынке труда и не допустить роста социальной напряженности в обществе на всей территории Российской Федерации. Тем не менее региональные рынки труда характеризуются значительной дифференциацией по показателям уровня безработицы и ее продолжительности, территориальной диспропорцией спроса и предложения рабочей силы и наличием отдельных территорий с высокой напряженностью на рынке труда.

В 15 субъектах Российской Федерации показатели, характеризующие рынок труда, превышают общероссийские более чем в 1,5 раза и напряженность на рынке труда носит статичный характер. Так, например, Республика Бурятия отнесена к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в период 2010–2013 гг. В таких условиях особо важное значение приобретает характер миграционной политики, реализуемой в вышеназванных регионах.

Миграция как феномен глобализирующегося мира в течение последних лет активизируется и усиливает свое влияние на различные сферы жизни общества. Геополитические изменения в современном мире усиливают экономическую миграцию и делают ее глобальным явлением. Общеизвестен переход миграции из категории социально-экономических феноменов в категорию политических процессов: миграция оказывает все возрастающее воздействие на государственную политику. Понятие миграционной политики приобрело в последние годы самостоятельное значение. Миграционная политика стала неотъемлемым элементом общегосударственной политики как в странах, принимающих миграционные потоки, так и в государствах исхода мигрантов. Выявление содержания, направленности и прогноз результатов миграционной политики в таких условиях становятся актуальным направлением деятельности как научного сообщества, так и органов государственной власти различного уровня.

Численность трудовых ресурсов в Республике Бурятия в 2012 г., по оценке Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия (Бурятстат), составляла 611,1 тыс. чел. За последние три года численность трудовых ресурсов изменялась незначительно, динамика не превышала 0,2–0,3%.

При этом рост иностранных трудовых мигрантов наблюдался в 2003–2008 гг., их численность увеличилась в 3,7 раза и составила 13,2 тыс. чел., а с 2009 г. в целях обеспечения приоритетного трудоустройства



российских граждан в результате сокращения квот на привлечение иностранной рабочей силы данный показатель снизился до 1505 чел. (утвержденная квота на 2013 г.).

По оценке, до конца 2013 г. численность иностранных граждан из стран ближнего зарубежья, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Бурятия по патентам для работы у физических лиц, может составить порядка 7–8 тыс. чел.

По прогнозу на 2012–2013 г., ожидается снижение численности трудоспособного населения. К 2014 г. численность трудовых ресурсов прогнозируется на уровне 609 тыс. чел., за счет сокращения привлечения иностранной рабочей силы и половозрастной структуры населения республики.

Численность экономически активного населения в 2012 г. составила 461,7 тыс. чел. В дальнейшем ожидается незначительное снижение данного показателя, который к концу 2013 г., по прогнозу, составит 458 тыс. чел.

Оживление экономики после финансового кризиса повлияло на рост численности занятых в Республике Бурятия. В 2012 г. она составила 425,2 тыс. чел., увеличившись на 6 тыс. чел. по сравнению с 2011 г.

На сохранение численности занятости населения в значительной степени повлияют:

1. Реализация программ дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда в 2009–2012 гг.;

2. Реализация Программы социально-экономического развития Республики Бурятия, целевых федеральных и республиканских программ, программ социально-экономического развития муниципальных образований и внепрограммных мероприятий, по приоритетным направлениям экономического развития Республики Бурятия:

- минерально-сырьевой комплекс;
- агропромышленный комплекс;
- туристский комплекс;
- транспортно-логистический комплекс;
- малый бизнес;
- лесопромышленный комплекс.

Численность безработных, рассчитанных по методологии МОТ, в 2012 г. составила 36,5 тыс. чел., а уровень общей безработицы – 7,9%. В 2013–2014 гг. уровень безработицы прогнозируется на уровне 7–8%, а численность безработных в пределах 30–35 тыс. чел.

Динамика социально-демографического развития Республики Бурятия за последние 10 лет совпала с общими для Сибирского феде-

рального округа тенденциями. По данным органов статистики, численность населения на 1 января 2013 г. составила 971,8 тыс. чел. (рис. 1).

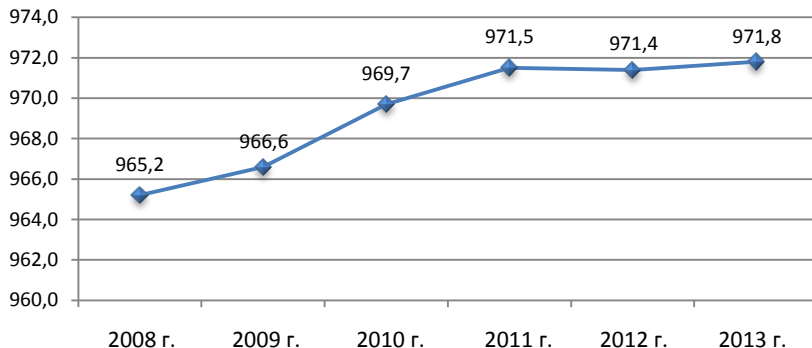


Рис. 1. Динамика численности постоянного населения Республики Бурятия, тыс. чел.

Рост численности обусловлен превышением естественного прироста над миграционной убылью населения.

Начиная с 2006 г. в Республике Бурятия наблюдается естественный прирост населения.

За 2008–2012 гг. естественный прирост увеличился на 1,5 тыс. чел., или 44%, и составил в 2012 г. 4938 чел. Естественный прирост обусловлен повышением рождаемости на 549 чел. и снижением смертности населения на 920 чел. (рис. 2).

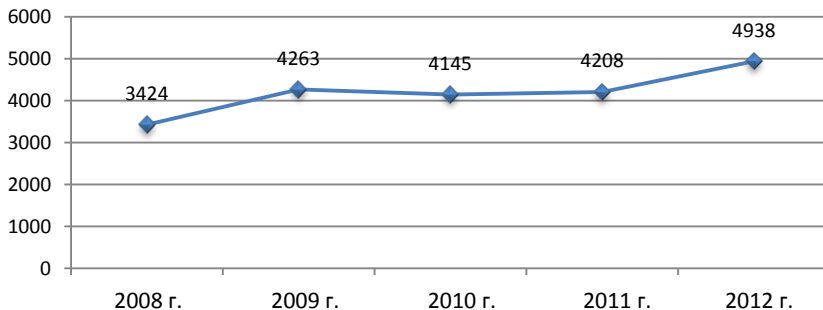


Рис. 2. Динамика естественного прироста населения по годам, чел.

В 2008–2012 гг. в Республике Бурятия наблюдается положительная динамика снижения смертности населения, в том числе в трудоспособном возрасте (рис. 3).

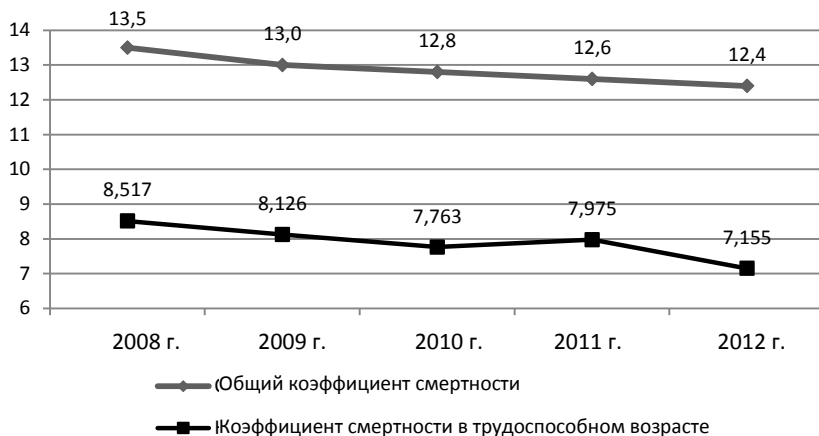


Рис. 3. Динамика коэффициентов смертности, на тыс. чел.

Снижение смертности населения способствует увеличению естественного прироста населения республики. Если в 2008 г. естественный прирост составил 3,4 тыс. чел., или 3,5‰, то в 2012 г. – 4,9 тыс. чел., или 5,0‰.

По данным органов статистики, уровень общей смертности в республике в 2012 г. (12,4‰) ниже, чем в среднем по Российской Федерации (13,3‰) и СФО (13,6‰). В то же время смертность населения в трудоспособном возрасте (715,5 чел. на 100 тыс. населения в трудоспособном возрасте) выше среднероссийского показателя (560,1 чел.) и СФО (665,4 чел.).

В рейтинге регионов СФО по смертности населения в трудоспособном возрасте Республика Бурятия занимает 8-е место. Выше смертность в Забайкальском крае (719,5 чел.), Иркутской (776,7 чел.), Кемеровской (781,3 чел.) областях, Республике Тыва (911,0 чел.).

Начиная с 2010 г. активизируется мобильность населения. Общее число передвижений за 2012 г. увеличилось по сравнению с 2011 г. на 9,8 тыс. чел.

Ежегодно увеличивается численность прибывающих граждан из других регионов России и стран в Республику Бурятия (внешняя мигра-

ция). За 2012 г. численность прибывших в Республику Бурятия увеличилась на 4815 чел. и составила 11 333 чел. Также увеличилась численность выбывших граждан на 2138 чел. и составила 15 856 чел.

Общая миграционная убыль составила в 2012 г. 4523 чел., в том числе количество уьывших на постоянное место жительства – 2709 чел. (рис. 4).



Рис. 4. Динамика миграционной уьыли населения за 2008–2012 гг., чел.

В Российской Федерации миграционные потоки ориентированы уже много лет с Сибири и востока в центр. Наибольший отток населения из Республики Бурятия отмечается ежегодно в регионы Сибирского федерального округа, в том числе в Иркутскую, Новосибирскую, Томскую области и Красноярский край, в регионы Центрального федерального округа, а именно в г. Москву и Московскую область, а также в регионы Южного федерального округа, чаще всего в Краснодарский край. При этом население республики стабильно пополняется за счет жителей Забайкальского края.

Среди регионов Сибирского федерального округа Республика Бурятия занимает 10-е место по уровню миграционной уьыли населения, выше миграционная уьыль в Забайкальском крае. Среди субъектов Российской Федерации Республика Бурятия занимает 64-е место.

В основном перемещаются граждане трудоспособного возраста: 16–54 лет – женщины и 16–59 лет – мужчины. В 2008–2012 гг. численность трудоспособного населения среди мигрантов варьировалась от 78

до 82%. В 2012 г. их доля в числе прибывших в Республику Бурятия и выбывших из нее составила 80%. Ежегодно потери трудоспособного населения, связанные с миграцией, составляют до 4,1 тыс. чел., из них на постоянное место жительства – в среднем 2,5 тыс. чел. (табл. 1).

Таблица 1

*Сведения о миграционной убыли населения трудоспособного возраста за 2008–2012 гг. (внешняя для Республики Бурятия миграция), чел.*

	2008 г.*	2009 г.*	2010 г.*	2011 г.	2012 г.
Прибывшие, всего	7076	6709	6602	9363	11333
В т. ч. в трудоспособном возрасте	5569	5406	5164	7455	9094
Выбывшие, всего	9649	8222	9837	13718	15856
В т. ч. в трудоспособном возрасте	7731	6703	7790	10852	12721
Миграционная убыль, всего	-2573	-1513	-3235	-4355	-4523
В т. ч. в трудоспособном возрасте	-2162	-1297	-2626	-4101	-3627

Справочно: \* – миграция только на постоянное место жительства.

Среди миграционной убыли трудоспособного населения молодежь в возрасте 16–29 лет составляет в среднем 72,4% (табл. 2).

Таблица 2

*Динамика миграционной убыли молодежи в возрасте 16–29 лет (внешняя для Республики Бурятия миграция)*

	2008 г.*	2009 г.*	2010 г.*	2011 г.	2012 г.
Миграционная убыль молодежи, чел.	-1743	-1095	-1777	-2549	-2438
Доля молодежи в общей миграционной убыли населения, %	68%	72%	55%	59%	54%
Доля молодежи в миграционной убыли населения трудоспособного возраста, %	81%	84%	68%	62%	67%

Справочно: \* – миграция только на постоянное место жительства.

Положительная миграция отмечается стабильно в г. Улан-Удэ и прилегающих к нему муниципальных образованиях: Иволгинский, Тарбагатайский районы.

В остальных муниципальных образованиях в 2012 г. отмечена миграционная убыль населения, наибольшая – в Муйском (коэффициент миграционной убыли составил -77,1‰), Джидинском (-42,5‰), Кижингинском (26,8‰), Баунтовском (26,0‰), Еравнинском (22,0‰), Селенгинском (20,8‰) районах.

Основной причиной миграционного оттока является выезд населения в более благоприятные климатические зоны России.

Высокая доля миграционного оттока, более 35% межрегиональной и международной миграционной убыли, приходится на северные территории (-1562 чел.). В 2012 г. только в Муйском районе общая миграционная убыль составила -991 чел., в том числе за пределы республики – 681 чел., или 15% от общей миграционной убыли, также высокая миграционная убыль за пределы республики наблюдалась в Северо-Байкальском (-191 чел.), Баргузинском (-107 чел.), Баунтовском (-83 чел.), Курумканском (-62 чел.), Окинском (-26 чел.) районах, г. Северобайкальске (-412 чел.).

В северных районах в основном выезжает население трудоспособного и старше трудоспособного возраста (бывшие строители БАМа) с семьями, получив жилищные сертификаты на приобретение жилья в других регионах и субсидии по программе «Переселение граждан из ветхого и аварийного жилищного фонда в зоне Байкало-Амурской магистрали на территории Республики Бурятия на 2011–2015 гг.». В северных районах нет крупных промышленных предприятий, из числа средних основными являются подразделения ОАО «РЖД» и горнодобывающие компании. В горнодобывающих компаниях востребованы в основном мужчины в возрасте до 40 лет.

Также выбывают военнослужащие с членами семей в связи с реорганизацией частей Вооруженных сил, дислоцированных на территории республики.

В осенний период наблюдается усиление миграции молодежи, выезжающей на обучение в более престижные вузы России (г. Москва, г. Санкт-Петербург, г. Новосибирск, г. Иркутск, г. Красноярск, г. Томск и др.). Их доля в миграционной убыли составляет ежегодно около 60% от общей миграционной убыли молодежи (в 2012 г. – 58,4%, или -1424 чел.).

Перспективой изменения спроса на рабочую силу является создание рабочих мест в рамках реализации приоритетных национальных и инвестиционных проектов, федеральных, отраслевых, региональных и местных программ развития.

В рамках реализации Стратегии социально-экономического развития Республики Бурятия до 2025 г. принята «Программа социально-экономического развития Республики Бурятия на 2008–2010 гг. и на период до 2017 г.». В различных сферах приняты и работают различные республиканские целевые программы.

В порядке межрегионального обмена банком вакансий, в том числе по замещению иностранными работниками, службой занятости республики заключены соглашения о сотрудничестве с Республикой Хакасия, Амурской, Новосибирской, Омской, Сахалинской, Иркутской областя-

ми, Хабаровским, Забайкальским и Ставропольским краями («Межрегиональный ресурсный центр»). Вакантные рабочие места с целью привлечения иностранных работников гарантированы работодателями исходя из условий обеспеченности жильем и обеспечением социальными гарантиями.

Службой занятости населения ежемесячно направляются сведения о вакантных рабочих местах, заявленных работодателями, в том числе и для иностранных работников, в указанных регионах.

Вместе с тем граждан, желающих переехать в республику из близлежащих регионов и трудоустроиться на создаваемые рабочие места, ориентированные на иностранных работников, нет.

До настоящего времени с близлежащими регионами велась работа по перераспределению трудовых ресурсов, результаты которой малоэффективны, поскольку ситуация по качественному составу безработных граждан и заявленной работодателями потребности в кадрах в Иркутской области и Забайкальском, Красноярском краях аналогична ситуации в Республике Бурятия.

Министерством образования и науки Республики Бурятия проводится работа по заключению договоров с работодателями на трудоустройство и закрепление молодых специалистов. По данным Министерства образования и науки Республики Бурятия, в 2013 г. выпуск рабочих кадров из учреждений начального и среднего профессионального образования составит около 6 тыс. чел. за счет средств республиканского бюджета. Указанные мероприятия в какой-то мере позволят восполнить баланс трудовых ресурсов, и у молодых специалистов появится возможность закрепиться на гарантированном рабочем месте. Так, работодателями, подавшими заявки на привлечение иностранных работников в 2014 г., заключены договоры на целевую контрактную подготовку 421 выпускника.

Во исполнение Указа Президента РФ от 22.06.2006 г. № 637 «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» в Республике Бурятия 30 сентября 2011 г. подписано постановление № 507 «О Программе Республики Бурятия по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, на 2011–2012 гг.».

Основной целью Программы является восполнение недостающих квалифицированных специалистов в муниципальных районах Республики Бурятия.

В Программе приняли участие муниципальные образования – Бантовский, Джидинский, Еравнинский, Селенгинский, Муйский, Гункинский, вошедшие в проект Программы объединены в один макрорайон «Прибайкальский».

С начала реализации Программы в 2011–2012 гг. в Республику Бурятия поступило 96 анкет на переселение 175 чел., в том числе:

- 63 анкеты – от иностранных граждан, ранее въехавших и проживающих в республике, имеющих разрешение на временное проживание. Это граждане Армении, Азербайджана, Узбекистана, Молдовы, Казахстана, Таджикистана, Киргизии, Грузии;
- 33 анкеты – из представительств ФМС Германии, Армении, Узбекистана, Таджикистана, Казахстане и Украине;
- 85 анкет согласованы положительно, в силу объективных причин в отношении 11 анкет принято отрицательное решение.

Реализация Программы в 2013–2015 гг. в Республике Бурятия будет продолжена.

Согласно представленным заявкам о потребности в рабочей силе для замещения вакантных и вновь создаваемых рабочих мест, работодателями гарантируется обеспеченность иностранных работников по вопросам обустройства, обеспеченности жильем, в том числе посредством предоставления арендованного жилья и общежитий, медицинского обслуживания.

Исходя из миграционной, демографической ситуации в республике, а также с учетом положения на региональном рынке труда, прогноза социально-экономического развития республики и наличия объемов работ, выполнение которых не может быть обеспечено региональной рабочей силой, ежегодно формируются предложения по объемам квот привлекаемой иностранной рабочей силы.

Определение потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот осуществляется в целях поддержки оптимального баланса трудовых ресурсов с учетом содействия приоритетному трудоустройству российских граждан.

В 2012 г. в заявочной кампании по формированию трудовой квоты приняли участие 294 работодателя, которые заявили потребность в рабочей силе для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест иностранными работниками в количестве 12 410 чел. Однако в целях обеспечения установленного законом приоритетного трудоустройства российских граждан и заполнения свободных вакансий местными трудовыми кадрами квота на 2012 г. была утверждена в объеме 1468 разрешений на работу, в том числе из стран с визовым порядком въезда в



Россию – 1353 чел., с безвизовым – 115 чел. Следовательно, общая численность привлекаемой иностранной рабочей силы была недостаточна для удовлетворения потребности работодателей (табл. 3).

Таблица 3

*Сведения о численности и структуре привлекаемой иностранной рабочей силы, чел.*

Показатели	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Численность привлекаемой в отчетном периоде ИРС* (выданных разрешений на работу), всего	13 152	10 239	4959	5299	5041 *
В том числе по видам деятельности:					
сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство	740	806	398	544	439
добыча полезных ископаемых	76	105	39	9	11
обрабатывающие производства	3400	1443	557	806	775
строительство	7152	6402	2845	2635	2609
оптовая, розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования	860	974	621	716	694
гостиницы и рестораны	-	-	102	152	241
транспорт и связь	282	140	21	21	155
операции с недвижимым имуществом, аренда, предоставление услуг	1	12	19	14	22
образование	10	12	16	20	12
здравоохранение и предоставление социальных услуг	6	7	193	110	9
предоставление прочих коммунальных и персональных услуг	411	295	148	272	74
другие виды экономической деятельности	214	43	-	-	-

\* Справочно: система годовой отчетности УФМС России по Республике Бурятия в показателях «Численность привлекаемой в отчетном периоде ИРС» (5041 чел.) складывается как сумма двух составляющих: 1) «По состоянию на начало отчетного периода» и 2) «Прибыло за отчетный период». Первая составляющая складывается из остатка периода, предшествовавшего отчетному, т. е. туда входит количество ИРС, получивших разрешение на работу в предыдущие годы и осуществляющих трудовую деятельность в течение 2012 г.

Всего за 2012 г. выдано иностранным работникам 2446 разрешений на работу. Из них в пределах установленной квоты – 1353 разрешения, что составляет 92%.

В 2012 г. совокупная доля иностранной рабочей силы в численности занятых в экономике республики составила 1,2% (по сведениям Бурятстата, в 2012 г. – 425 238 чел.).

Наиболее востребованы трудовые мигранты в строительстве – 11,5% и обрабатывающих производствах – 1,9%. Наименее привлекателен труд мигрантов в области добычи полезных ископаемых – 0,08%, а также в образовании и здравоохранении – 0,03%. Данные отрасли наименее привлекательны для иностранных работников в связи с рядом ограничений: лицензированием деятельности, сертификацией и нострификацией квалификационных документов. В последние годы Правительством Российской Федерации устанавливается доля иностранных работников, используемая хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации, это, несомненно, является сдерживающим фактором.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 01 декабря 2012 г. № 1243 «Об установлении на 2013 г. допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации» установлена доля в области торговли алкогольными напитками, включая пиво – 25%, в области розничной торговли – 0%, в области спорта – 25% общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами. Данные меры позволяют оптимизировать объемы привлечения иностранных работников в вышеназванных отраслях.

В 2012 г. из 1,2% совокупной доли иностранной рабочей силы в численности занятых в экономике республики наибольшую квалифицированную группу составили работники среднего уровня квалификации – 0,8%. Низкоквалифицированные работники (0,2%) большей частью задействованы в сфере ЖКХ (подсобные работники, уборщики помещений). Доля работников высокой квалификации составляет 0,2% от численности занятых в экономической деятельности.

Привлечение из числа иностранных работников на руководящие должности организаций незначительное, в силу того, что приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации ежегодно устанавливается перечень профессий иностранных граждан, на которые квоты не распространяются.

С 2012 г. в целях организации эффективного содействия трудоустройству безработных граждан вне зависимости от территориальной расположенности вакансий, а также более качественного подбора кадров для работодателей служба занятости населения Республики Бурятия оказывает содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости населения.

По итогам 2012 г. оказано содействие 11 безработным гражданам в переезде в другую местность для временного трудоустройства по направлению органов службы занятости населения. Внутри Республики Бурятия трудоустроено 9 чел. В Забайкальском крае трудоустроился 1 гражданин, в г. Ижевске также временно – 1 чел.

С начала 2012 г. оказаны услуги по содействию безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости населения 22 семьям в составе 55 чел.: 14 семей переселились на территорию Республики Бурятия; 8 семей выехали за пределы Бурятии: в Иркутскую область переселились 2 семьи из Заиграевского и Селенгинского районов Республики Бурятия, 1 семья – из г. Гусиноозерска в Краснодарский край, 1 семья – из г. Северобайкальска в Омскую область, в Новосибирскую область – 2 семьи из Заиграевского и Баунтовского районов Республики Бурятия, из Муйского района – 2 семьи в Кемеровскую область и Алтайский край. В Бурятию переселилась 1 семья в составе 3 чел. из Иркутской области. Из числа переселившихся граждан 9 чел. имеют высшее профессиональное образование, 4 чел. – среднее профессиональное образование и 4 чел. – начальное профессиональное образование.

В целях информирования населения о возможностях трудоустройства в другой местности гражданам, желающим переехать, предлагают республиканский банк вакансий, а также вакансии, размещенные на информационном портале «Работа в России». В рамках проводимых республиканских и межрайонных ярмарок вакансий и учебных рабочих мест гражданам были оказаны консультации по вопросам содействия безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости населения в рамках Программы содействия занятости населения на 2012 г.

Подводя итог, следует отметить, что в условиях статичного характера напряженности на рынке труда региона Правительством Республики Бурятия реализуется миграционная политика, направленная на при-

оритетное трудоустройство российских граждан путем ежегодного снижения квот на привлечение иностранной рабочей силы для работодателей республики, а также реализуется комплекс мер, направленных на развитие трудовой мобильности как населения Республики Бурятия, так и жителей регионов Сибирского и Дальневосточного федеральных округов.

#### Список литературы

1. Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

2. Постановление Правительства РФ от 21.11.2000 г. № 875 «О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда».

3. Постановление Правительства РФ от 22.12.2006 г. № 783 (ред. от 08.12.2008 г.) «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации».

4. Распоряжение Правительства РФ от 22.11.2012 г. № 2149-р «О государственной программе Российской Федерации "Содействие занятости населения"».

5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.12.2010 г. № 1246н «Об утверждении перечня территорий, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в 2010 г.».

6. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.05.2011 г. № 407н «Об утверждении перечня территорий, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в 2011 г.».

7. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.04.2012 г. № 423н «Об утверждении перечня территорий, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в 2012 г.».

8. Постановление Правительства Республики Бурятия от 05.04.2007 г. № 107 «О порядке определения потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Республике Бурятия».

9. Постановление Правительства РБ от 24.01.2012 г. № 17 «О Республиканской целевой программе содействия занятости населения Республики Бурятия на 2012–2014 гг.».

10. Труд: Стат. ежегодник. 2012. [Электронный ресурс]. URL: <http://docviewer.yandex.ru/?url=ya-disk-public%3A%2F%2FRbTAih1n5hjuagC2B6ClivG34UFiYWc8g6Jt7Veb2mU%3D&name=IE01750R.DOC&c=525f92961182>

11. Методологические пояснения. 05.02.2013. [Электронный ресурс]. URL: [http://burstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/burstat/resources/b651f800401d9a28a653efd8c740ec4f/method\\_trud.pdf](http://burstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/burstat/resources/b651f800401d9a28a653efd8c740ec4f/method_trud.pdf)

12. Комплексный доклад «Социально-экономическое положение Республики Бурятия» // Занятость и безработица. 20.09.2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/region/doc11181/IssWWW.exe/Stg/dm00/im00160r.htm>

13. Население: Стат. ежегодник. 30.12.2012. [Электронный ресурс]. URL: <http://docviewer.yandex.ru/?url=ya-disk-public%3A%2F%2Fn1S8T4iDie8khBuq8TrCnRcZzdqk%2ByFdCQMq6irMc1s%3D&name=IE01740R.DOC&c=525f97b7984c>.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Т. С. Викторова**

*Филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный индустриальный университет», г. Вязьма  
victorova@vfingiu.ru*

Важным и необходимым фактором и стратегическим ресурсом социально-экономического развития Смоленской области является сегодня система профессионального образования и вузовской науки. Важнейшим фактором преобразования региональной экономики становится также рост качества человеческого труда. Но, как показывает практика, большая часть вузов не отслеживает конъюнктуру спроса регионального рынка труда на профессиональные кадры. Поэтому на практике происходит деформация структуры трудовых ресурсов, что приводит к росту проблем трудоустройства выпускников данных вузов.

Как отмечают специалисты по подбору персонала, сейчас предприятия региона испытывают особую нехватку в специалистах-инженерах по различным отраслям и IT-специалистах.

В 2011 г. тенденция снижения численности населения, занятого в экономике, сохранилась без субъектов малого предпринимательства, с октября 2008 г. и до октября 2011 г. снизилась на 25,1 тыс. чел. (9,2%).

По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости Росстата и статистическим данным Департамента ГСЗН Смо-

ленской области, ситуация на рынке труда выглядит следующим образом (табл.).

Таблица

*Статистические данные по уровню занятости населения*

Показатель	В среднем за 2010 г., тыс. чел.	В среднем за 2011 г., тыс. чел.	Прирост (сокращение)	
			тыс. чел.	%
Экономически активное население, спрос на рабочие места	535,4	533,4	-2,0	-0,4
Занятые всеми видами деятельности (удовлетворенный спрос)	495,6	494,5	-1,1	-0,2
Численность безработных (по методологии МОТ), всего (неудовлетворенный спрос)	39,8	38,9	-0,9	-2,3
Общий уровень безработицы	7,4	7,3	-1,15	-0,1 п.п.
Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости (в среднем за период)	9,85	8,7		-11,7
Уровень регистрируемой безработицы	1,8	1,6		-0,2 п.п.

Можно отметить:

- численность экономически активного населения уменьшилась на 0,4%, или 2,0 тыс. чел.;
- занятых в экономике области уменьшилась на 0,2%, или 1,1 тыс. чел.;
- численность безработных (по методологии МОТ) уменьшились на 2,3%, или на 0,9 тыс. чел.;
- общий уровень безработицы уменьшился на 0,1 п.п. и составил 7,3%;
- уровень регистрируемой безработицы уменьшился на 0,2 п.п. и составил 1,6%.

По данным за 2012 г., Смоленская область находится на 37-м месте по уровню безработицы, который составил 5,65%, тогда как средний уровень по стране – 5,46%.

Уровень безработицы Смоленской области на начало 2013 г. равен 6,7%. Это самый высокий показатель по Центральному федеральному округу. В частности, данная ситуация объясняется тем, что Смоленщина не обладает высоким промышленным потенциалом. Коэффициент напряженности на областном рынке труда равен 0,6. Однако безработные граждане не всегда соглашаются на предложения работодателей, пре-

доставленные центрами занятости. Основная причина этого – низкая заработная плата по большинству вакансий.

Но стоит учитывать, что приведенные статистические данные не полностью достоверны, в связи с тем, что основаны на статистике центров занятости. В действительности, реальные цифры еще больше, а портрет молодого безработного сложнее и многограннее. Например, отсутствуют какие-либо данные об уровне скрытой безработицы. Тем не менее, изучая статистику Росстата, можно заявить, что за минувший год безработица среди молодежи возросла. Данное обстоятельство произошло по нескольким причинам: переход на европейскую систему образования, дисбаланс в системе спроса и предложения, низкие качественные характеристики рабочих мест.

В случае, если ранее вузы выпускали специалистов, то в настоящий момент идет первая волна выпускников-бакалавров. Многие работодатели считают бакалавриат незаконченным высшим образованием, так как на данную программу образования выделено меньшее количество часов, чем на специалитет. Так, почти во всех высших учебных заведениях бакалавры обучаются на год меньше, чем специалисты.

Наблюдается также дисбаланс в профессионально-квалификационной системе спроса и предложения на рабочую силу. Общими для всех муниципальных образований проблемами являются истощение рынка труда и низкое качество свободной рабочей силы: недостаток квалифицированных кадров, с одной стороны, и увеличение количества незанятых неквалифицированных работников и работников, имеющих неактуальную на современном рынке труда профессию, – с другой. Потребность работодателей области на 78% состоит из вакансий по рабочим профессиям. Однако 49,8% безработных граждан имеют среднее и высшее профессиональное образование. Следует отметить, что около 36,9% граждан, состоящих на учете в службе занятости, это лица, не имеющие опыта работы, которые практически не востребованы на рынке труда, а также безработные, имеющие профессии неквалифицированных рабочих.

Кроме того, низкие качественные характеристики рабочих мест (тяжелые условия труда, низкий уровень заработной платы, отсутствие социальных гарантий) препятствуют привлечению незанятого населения в отрасли, испытывающие недостаток в трудовых ресурсах, сдерживают развитие внутриобластной миграции и провоцируют отъезд трудоспособного населения на временные работы в другие регионы.

Структура подготовки выпускников в профессиональных учебных заведениях оказалась не вполне соответствующей структуре потребно-

стей рынка труда, качество специалистов в ряде отраслей экономики продолжает оставаться невысоким. Несбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг осложняет решение проблемы социально-экономической адаптации выпускников профессиональных учебных заведений к требованиям рынка труда.

На сегодняшний день, можно отметить, что профессиональные учебные заведения самоустранились от трудоустройства выпускников до минимально допустимого значения. В трудоустройстве выпускников со стороны вуза кафедры и другие структурные подразделения играют незначительную роль, так как оценка работы кафедр и эффективность работы подразделений не зависят от трудоустройства выпускников.

Кроме того, при распределении молодых специалистов можно выделить и негативные моменты:

- несоответствие планов выпуска специалистов и специализаций современным условиям. Немалую дисгармонию вносят и сами вузы, создавая специализации ради престижа, не задумываясь о будущем выпускников (например, превращая общие кафедры в выпускающие специалистов, и т. д.);

- объективные причины, не зависящие от вузов и работодателей (например, экономические кризисы, жесткие требования ВТО и др.).

Для решения проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений необходимо пересмотреть порядок их трудоустройства, который требуется начинать наводить с четкого представления о настоящих и будущих потребностях госсектора в кадрах и их соответствии плану приема студентов и выпуска специалистов вузами.

Необходимо проводить постоянный мониторинг рынка труда, а самое главное, требований к специалистам. Для этого можно использовать анкетирование как один из методов проведения исследований. По результатам анкетирования работодателей и выпускников вузов Смоленской области можно выявить следующие тенденции. В последнее время были отмечены изменения в требованиях работодателей к выпускникам вузов, которые выглядят следующим образом (от более значимых к менее значимым):

- опыт работы;
- наличие высшего образования;
- наличие нужных связей;
- знания и трудовые навыки;
- мотивация к дальнейшему обучению.



Факторы успеха при трудоустройстве, по мнению выпускников вузов, отличаются от требований работодателей. По убывающей последовательности они распределяются так:

- перспективная профессия с точки зрения карьеры и уровня оплаты труда, по мнению выпускников, на современном рынке труда;
- наличие диплома о высшем образовании (достаточное основание для приемлемого трудоустройства);
- социальный капитал (помощь друзей и родственников);
- опыт работы;
- личные качества.

Немаловажную роль играет вуз еще на этапе подготовки студентов к началу трудовой деятельности. Как правило данная подготовка ведется на 3–5-х курсах обучения. Для анализа готовности выпускников к началу трудовой деятельности необходимо проводить постоянный мониторинг по группам студентов:

- полностью определившиеся с будущим местом работы. Как правило, это наименьший удельный вес в общей численности;
- частично определившиеся с будущим местом работы. Это основная масса выпускников, которые пока нечетко представляют, где хотят работать, но уже выделяют для себя некоторые приоритеты: хорошая зарплата, возможность карьерного роста, занятие частным бизнесом, работа в госструктуре;
- не определившиеся с будущим местом работы.

Для решения проблем трудоустройства выпускников вузов необходима работа в следующих направлениях: для устранения существующего несоответствия вузовской подготовки требованиям рынка труда необходимо на условиях равноправия участие обеих сторон – работодателей и академического сообщества, что должно быть закреплено законодательно. В связи с этим нужно разработать соответствующие реалиями времени формы и институты сотрудничества образования и бизнеса.

Среди предполагаемых форм взаимодействия между работодателями и вузами можно отметить следующие:

- создание центров трудоустройства на базе вузов;
- прохождение практики на предприятии (в том числе и преддипломной);
- лекции и мастер-классы представителей бизнеса в вузах;
- знакомство представителей вузов с производственной деятельностью предприятия с целью дальнейшей корректировки существующих учебных курсов;

- ярмарки вакансий, профессиональные форумы;
- стажировки;
- участие представителей бизнеса в оценке качества образования в вузе, вхождение их в состав попечительских советов учебных заведений и т. п.;
- подготовка предприятием заявки в вузы на специалистов определенного профиля.

Однако жизнь свидетельствует о наличии барьеров на пути эффективного взаимодействия вузов и работодателей. Прежде всего, это отсутствие обоюдного интереса к налаживанию взаимодействия, а также нормативно-правовой базы, регулирующей процесс взаимодействия и гарантирующей защиту средств, вложенных в подготовку необходимых кадров.

Как уже отмечалось, значительное число организаций всех секторов экономики испытывает серьезные проблемы с обновлением кадрового состава. Найти квалифицированного специалиста – настоящая проблема, о чем говорят и растущие расходы на услуги кадровых агентств.

Еще одним из направлений содействия занятости молодежи является обучение безработных молодых людей основам предпринимательской деятельности. Необходимо обратить внимание на намечающиеся тенденции перехода от узкой специализации к универсализации, к гибкому выбору пути профессионального развития. Возросшая конкуренция выдвигает на первый план высокообразованных людей, способных работать по нескольким смежным специальностям.

Многие вузы усиливают работы центров трудоустройства, созданных на базе самого вуза. Данные центры создаются для решения следующих задач:

- определение востребованности выпускников по специальностям и направлениям (анализ спроса на специальности);
- непосредственная деятельность по трудоустройству: стажировки, практики, трудоустройство по окончании вуза;
- создание базы данных учреждений различных типов и видов, предлагающих трудоустройство, и выбор максимально интересных вариантов для трудоустройства;
- взаимодействие с компаниями-работодателями, органами власти, общественными организациями;
- организация работы студентов с нормативными документами по организации рабочего времени молодого специалиста, графика его работы, ознакомление с функциональными обязанностями будущего специалиста и ведением документации;

- наполнение базы данных, анкет-резюме студентов и выпускников;
- проведение консультаций по поводу временного и постоянного трудоустройства студентов;
- сотрудничество между вузами России, а также стран ближнего и дальнего зарубежья;
- проведение встреч, форумов, круглых столов между студентами-выпускниками и представителями работодателей для обсуждения вопросов и проблем трудоустройства, а также выявления наиболее значимых требований как со стороны работодателей, так и студентов.

Современное развитие системы образования в России можно описать через два основных приоритета: «Обучение в течение всей жизни» и «Образование для всех». Сегодня сфера профессионального образования и науки с новой силой востребована обществом и экономикой и становится самостоятельной ценностью и способом социализации россиян.

В целом же несоответствие уровня развития трудового потенциала выпускников критериям современной конкурентной борьбы, слабая подготовленность молодых специалистов к самовывживанию в новых условиях (а часто и отсутствие таковой) снижают уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. При этом длительное отсутствие профессиональной и личностной перспективы сказывается не только на уровне жизни молодежи, оно самым непосредственным образом отражается на ее психологическом состоянии: росте ощущения неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне, ослаблении чувства собственного достоинства.

#### Список литературы

1. Занятость и безработица в Смоленской области: Сайт «Уровень безработицы в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: <http://уровень-безработицы.рф>
2. *Лаверов Н. А.* Проблемы трудоустройства выпускников вузов // Холодильная техника. 2012. № 10.
3. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда. Сайт «HR-Portal». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/usloviya-trudoustroystva-vypusknikov-vuzov-na-rynke-truda>

## **РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И СОИСКАТЕЛЕЙ НА ПРИМЕРЕ РАБОТЫ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ**

**Д. А. Владимирова, А. Н. Нарчуганов**

*Центр карьеры Сибирского федерального университета, г. Красноярск  
dvladimirova@sfu-kras.ru*

В современном мире объявления о вакансиях в газетах и журналах не находят нужного отклика в студенческой среде и уже исчерпали свой ресурс. Тем временем Интернет стал неотъемлемой частью нашей жизни. С помощью него стал возможен и поиск работы.

Правильным образом построенный алгоритм организации взаимодействия работодателя и соискателя работы в Интернет-среде позволяет экономить время, которое могло быть потрачено на поиск точек соприкосновения каждой из сторон.

На примере работы Центра карьеры Сибирского федерального университета в статье демонстрируется роль социальных сетей в организации и повышении эффективности взаимодействия работодателя и соискателя.

Центр карьеры предлагает к использованию следующие Интернет-ресурсы:

1. Официальный сайт Центра карьеры (<http://career.sfu-kras.ru/>).
2. Микроблог «Twitter» ([https://twitter.com/ck\\_sfu](https://twitter.com/ck_sfu)).
3. Группа и страница пользователя Центр карьеры в социальных сетях ([http://vk.com/ck\\_sfu](http://vk.com/ck_sfu), [http://vk.com/careerist\\_sfu](http://vk.com/careerist_sfu)).

Сайт Центра карьеры СФУ организован таким образом, что работодатель может самостоятельно заполнить форму для вакансии. После того как вакансия будет сформирована, она проходит этап модерации и публикуется на сайте.

В структуру Сибирского федерального университета входит 19 институтов, в каждом из которых представлены различные специальности. В процессе обработки каждая вакансия распределяется по разделам, названным в соответствии с аббревиатурами названий институтов. Такое распределение позволяет соискателям получить список различных вариантов вакансий по их специальности. Также на сайте есть раздел, в котором представлены вакансии с гибким или свободным графиком работы (их рассматривают как вариант подработки при наличии основной работы или как вариант совмещения с учебой). Подобное деление помогает студентам и выпускникам быстро сориентироваться в боль-

шом количестве вакансий и выбрать тот раздел, который будет подходить исходя из запроса соискателя.

Важно отметить, что все Интернет-ресурсы, которые использует Центр карьеры, взаимосвязаны.

Каждая опубликованная вакансия мгновенно отправляется на микроблог «Twitter» (система, позволяющая пользователям отправлять короткие текстовые заметки). Так, соискатели, которые используют данный Интернет-ресурс, могут следить за актуальными предложениями работы в новостной ленте микроблога. Удобство такого поиска работы заключается в том, что объем сообщения (твита) составляет не более 140 символов, в связи с этим Центром карьеры в нем публикуются только названия вакансий и ссылки на сайт. В случае заинтересованности соискателя вакансией, ему достаточно перейти по ссылке, чтобы подробнее ознакомиться с требованиями и обязанностями от кандидата на должность.

Ежедневно растет количество пользователей социальных сетей, которые стали не просто способом общения в Интернете, но и заменили многие каналы получения информации, а также досуговую деятельность.

В популярной социальной сети у Центра карьеры есть группа ([http://vk.com/ck\\_sfu](http://vk.com/ck_sfu)), и персональная страница пользователя ([http://vk.com/careerist\\_sfu](http://vk.com/careerist_sfu)).

При публикации вакансий в группу для каждой подбирается тематическая картинка, привлекающая внимание пользователя. В тексте указываются название вакансии, заработная плата, график работы, ссылка на сайт и хэштеги.

Хэштег – это слово или фраза, которым предшествует символ «#», с помощью хэштегов пользователь может объединять группу сообщений для более удобного поиска информации. Например, используя хэштег #гибкий\_график, соискатель получает все публикации вакансий с указанием запрашиваемых условий. В группе Центра карьеры для студентов и выпускников нашего университета существуют хэштеги с использованием аббревиатур институтов, что позволяет искать вакансию по специальности.

На данный момент в группе состоит 2315 чел., ежедневно около 700 пользователей просматривают записи сообщества на стене или в новостной ленте.

Каждый пользователь может получить on-line консультацию по вопросам поиска работы, составления резюме и прохождения собеседования. Для этого была создана персональная страница консультанта Цен-

тра карьеры ([http://vk.com/careerist\\_sfu](http://vk.com/careerist_sfu)). Дополнительно с помощью него можно узнать контакты работодателя по вакансиям, указанным на сайте, задать вопросы по составлению резюме, прохождению первого собеседования и другие интересующие вопросы о трудоустройстве.

Пользователь Центра карьеры также осуществляет on-line консультацию работодателей по вопросам публикации вакансий и поиска возможных кандидатов на должность.

Такая система использования Интернета официальный сайт – «Twitter» – группа и персональная страница в социальных сетях позволяет каждому пользователю Интернет-ресурсов выбрать для себя тот способ поиска работы, который будет удобен для него.

К плюсам такой системы для работодателей можно отнести публикацию вакансий их компаний в различных источниках, что позволяет донести информацию о вакантной должности в самых популярных социальных сетях в кратчайшие сроки.

Важно отметить, что деятельность Центра карьеры Сибирского федерального университета по размещению вакансий в сети Интернет можно представить подобно «замкнутой» системе.

Опубликованная на сайте вакансия проходит несколько этапов размещения. Автоматически она отправляется на «Twitter», далее в группу «ВКонтакте». При этом соискатель может начать свой путь поиска работы с любого из указанных ресурсов. Таким образом, так или иначе он получит информацию о вакансии.

Резюмируя вышесказанное, хотелось бы отметить, что роль социальных сетей в организации и повышении эффективности взаимодействия работодателя и соискателя работы достаточно велика. Использование социальных сетей позволяет сэкономить время работодателя на публикацию и поиск каналов размещения информации. При этом соискатель может просматривать интересующие вакансии в любом удобном для него Интернет-ресурсе. Но на данном этапе развития Интернет-технологий нельзя исключать роль посредника (например, Центра карьеры), который будет осуществлять деятельность во взаимосвязи ресурсов.

## ВОЗМОЖНОСТИ СМАРТСТАФФИНГА В ПРИЛОЖЕНИИ К РЕГИОНАЛЬНОМУ РЫНКУ ТРУДА

**Р. Ш. Гайнанов**

*ООО ТИМ ФОРС, г. Москва*

*s.ulitskay@hrteamforce.com*

Состояние рынка труда разительно отличается в зависимости от региона. В то время как в некоторых регионах (например, Самарская область, Тульская, Свердловская и т. д.) ощущается острая нехватка кадров, для других областей (Владимирская, Мурманская, Вологодская, Челябинская, Кемеровская и т. д.) характерен высокий уровень безработицы.

Зачастую рынок труда в небольшом городе целиком сосредоточен вокруг градообразующего предприятия и всецело зависит от его положения. Несмотря на потенциальную способность локальных и региональных рынков труда к саморегуляции за счет трудовой мобильности экономически активного населения, отсутствие инфраструктуры, облегчающей релокацию, не способствует интенсивному перемещению трудовых масс между регионами, исключением остаются столица и некоторые города-миллионники с прилегающими территориями.

Носящий системный характер отток населения в направлении больших городов и негативный демографический тренд, по данным экспертов, к 2015 г. трудоспособное население страны сократится на 14 млн. чел., не дают возможности рассчитывать на то, что кризисная кадровая ситуация в регионах разрешится сама собой за счет естественного воспроизводства населения с выходом на рынок труда следующего поколения. Очевидно, что дефицит кадровых ресурсов будет только усугубляться в будущем, поэтому неизбежен поиск способов, повышающих эффективность использования имеющихся трудовых ресурсов.

Одним из возможных путей преодоления кадрового дисбаланса в регионах России является СмартСтаффинг<sup>1</sup> (от англ. smart – умный + англ. staffing – предоставление персонала) – концепция и основанная на ней технология агрегации и проектного перераспределения временно свободных трудовых ресурсов.

Предпосылки концепции перераспределения:

- в России (и в мире в целом) растет дефицит высококвалифицированных специалистов;

---

<sup>1</sup> Инициатор и идеолог – компания ТИМ ФОРС.

- на фоне низких показателей официальной безработицы существует значительное число «работающих бедных», наблюдается скрытая безработица, неэффективное управление человеческим капиталом, в общей массе безработных велик удельный вес молодежи;

- демографический спад 1990-х гг., дальнейший отрицательный демографический рост вынуждают более эффективно использовать имеющиеся трудовые ресурсы;

- население страны стремительно стареет, активные пенсионеры хотят продолжать работать, их интеллектуальный и наставнический потенциал не используется в полной мере;

- существует диспропорция в региональном распределении трудовых ресурсов.

Предлагаемое решение базируется на идее выявления «излишков» трудовых ресурсов – непродуктивно используемого рабочего времени штатных сотрудников, исчисляющегося в часах или днях, и перераспределения этих излишков между работодателями, нуждающимися в работниках.

СмартСтаффинг – не аутстаффинг и не заемный труд: при использовании технологии СмартСтаффинга работники остаются в штате компании-работодателя или находятся в иных, предусмотренных законодательством, трудовых отношениях. Работник получает дополнительные возможности заработка и профессионального развития без разрыва сложившихся трудовых отношений и потери социальных гарантий.

Перераспределение осуществляется в соответствии с навыками и умениями участников, описываемыми в характеристиках каталога компетенций и квалификаций. Работа ведется между юридическими лицами – участниками специализированных Интернет-площадок, агрегирующих временно доступные трудовые ресурсы и фиксирующих потребности в таковых.

Компания, в которой простаивает штатный специалист, может заявить о нем на площадке; компания, которой не хватает трудовых ресурсов для выполнения проекта, может их найти и привлечь.

Таким образом, СмартСтаффинг позволяет предприятиям эффективно привлекать в проекты скрытые трудовые ресурсы – излишки непродуктивно используемого рабочего времени штатных специалистов, перераспределяя их между работодателями и, таким образом, участвуя в формировании «обменного» B2B-рынка временных трудовых услуг.

Что касается трудоспособного населения в целом (включая неработающих и социально незащищенные слои населения), то речь идет о создании системных условий и национальной инфраструктуры, ориен-



тированной на использование скрытых или неэффективно используемых трудовых ресурсов.

Проект был рассмотрен экспертами Агентства Стратегических Инициатив (АСИ), получил одобрение Наблюдательного Совета и высокие экспертные оценки.

Так, например, рецензенты из Яндекса уверены в том, что «предлагаемая технология будет хорошо работать в отраслях, где ощутимая часть работ осуществляется в формате проектной деятельности и сотрудник может относительно легко переключиться на другую "типовую" задачу. Подобные проекты сегодня широко распространены в сфере информационных технологий (внедрение и сопровождение типовых решений), консалтинге, переводах, образовании и других.

В определенных областях и для некоторых видов деятельности (например, внедрение ИТ-решений крупных вендоров – SAP, Microsoft, Oracle) предлагаемое решение, безусловно, видится перспективным.

Уникальная ценность решения для работодателей – возможность в условиях острого кадрового дефицита оперативно собирать проектные команды, эффективно работающие с первого дня формирования и точно соответствующие квалификационным требованиям работодателя.

В проектной документации указан риск, связанный с неготовностью работодателей перейти к модели использования профессиональных компетенций от модели использования профессиональных сотрудников.

Кроме того, видится риск нормативно-правового характера: решение вопросов регулирования трудовых проектных отношений не до конца проработано в законодательстве. Также при использовании технологии рекомендовано учитывать риск нарушения "коммерческой тайны" как организации, предоставляющей работнику постоянное место трудоустройства, так и фирмы, привлекающей специалиста на проектный период. Однако принимая во внимание ориентированность государства и делового сообщества на развитие Национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК) и внедрения с последующим широким использованием профессиональных стандартов, преодоление возможного сопротивления среды представляется вопросом времени».

В настоящий момент ведется работа над SmartСтаффинг-проектом для ИТ-отрасли (it.SkillsCloud), наряду с которой проводится активная апробация технологии для высокотехнологичной индустрии на уровне узкоспециализированных решений.

it.SkillsCloud – B2B-площадка агрегации и перераспределения временно свободных специалистов в области высоких технологий.

Принцип работы: единое информационное и сервисное пространство, где зарегистрированные пользователи (представители компании) смогут размещать информацию о свободном времени штатных специалистов (выявление излишков трудовых ресурсов, выраженных в консалт-днях); проектах, для выполнения которых не хватает штатной экспертизы, а также оставлять заявки на формирование проектных команд. Перераспределение экспертизы происходит без вывода за штат.

В функционал продукта заложена возможность проводить переговоры и заключать сделки. Площадку обслуживает Оператор, функции которого – обеспечение бесперебойной работы системы, консультирование участников по вопросам, связанным с работой на площадке, сопровождение сделок (при необходимости).

Практическое применение: пользователи получают возможность оперативно закрыть краткосрочную потребность в трудовых ресурсах, подключив к решению своих задач временно простаивающих специалистов, состоящих в штате других компаний, и наоборот, – минимизировать простои и снизить издержки, реализовав свободное время штатных специалистов на открытом рынке. Доступ к агрегированной в одном месте высококвалифицированной экспертизе позволит участникам формировать проектные команды в соответствии с самыми строгими требованиями, привлекая трудовые ресурсы от максимального количества поставщиков.

Прототип продукта – электронная B2B-площадка управления доступностью SAP-специалистов [www.SmartSAP.com](http://www.SmartSAP.com), на площадке реализован базовый функционал [it.SkillsCloud](http://it.SkillsCloud): компании могут создавать профили специалистов с указанием их стоимости и доступности, а также публиковать информацию о проектах, для реализации которых требуется привлечение дополнительных трудовых ресурсов.

Первые результаты: благодаря консолидированной на площадке SmartSAP экспертизе, выигран тендер компании Роснефть на поддержку и доработку корпоративной SAP-системы. Формируется партнерская сеть проекта – достигнуты соглашения с профильными ассоциациями (РУССОФТ, АСТРА, СоДИТ и т. д.) о совместной работе в части наполнения системы контентом.

ИТ – первый, но не единственный сегмент для применения Smart-Стаффинга, в проект заложено многократное масштабирование. Одно из направлений развития – региональный SmartСтаффинг: перераспределение временно свободных трудовых ресурсов между предприятиями сходного профиля в соседних регионах.

В приложении к региональному рынку труда представляются перспективными следующие шаги:

### **1. Создание СмартСтаффинг-площадок для отдельных регионов (как вариант – одной площадки для нескольких соседствующих регионов)**

Посредством организации подобного ресурса возможно решить следующие вопросы: обеспечить приток необходимых кадров, а также системную передачу знаний; оценить и рейтинговать персонал; эффективно распорядиться высвобождающимися на время трудовыми ресурсами; понять, какую часть работ на определенном этапе стоит выполнять собственными силами, а где привлекать внешний персонал.

Долгосрочные выгоды создания региональной инфраструктуры:

- рассмотрение возможностей создания кластеров;
- кооперация и конкуренция участников площадки, развитие зрелого профессионального сообщества;
- быстрое распространение специфических для региона/кластера технологий и профессиональных навыков;
- усиление специфических конкурентных преимуществ – ускорение внедрения инноваций;
- больше возможностей привлечения инвестиций.

### **2. Создание, наполнение и поддержание регионального барометра занятости**

Барометр занятости – это инструмент, позволяющий один раз в полгода по заданному списку профессий (150–300) оценивать баланс спроса и предложения по количеству рабочих мест в регионе на год вперед и выстраивать опережающее обучение, реализации которого в Республике Карелия уделяется большое внимание.

Полученная информация классифицируется и рассчитывается по трем позициям: недостаток рабочих мест; переизбыток рабочих мест; недостаток рабочих мест.

Барометр занятости используется в различных сферах рынка труда:

- разработка стратегии профориентации и (пере)подготовки населения на районном и региональном уровнях, особенно в части тех профессий, по которым наблюдается или прогнозируется острый недостаток;
- содействие трудовой мобильности населения;
- создание и пополнение федерального и кластерного порталов трудовой мобильности;
- анализ локального рынка труда и оценка потенциала глобальных и региональных экономических субъектов;

- рассмотрение возможностей и перспектив освоения новых территорий, реализации проектов.

Используемые методы определения количества рабочих мест: анкетирование, телефонные опросы, прямое посещение работодателя, электронные опросы в сети Интернет, специализированная площадка.

### **3. Создание региональной Биржи Стажировок «СмартСтаффинг»**

Биржа Стажировок – это инструмент, основная цель которого – обеспечить студентам, выпускникам вузов без опыта работы и учащимся средних учебных заведений стажировку по специальности в лучших российских и зарубежных компаниях, организациях или на предприятиях.

Биржа Стажировок – B2B-портал в сети Интернет, основной контент портала – объявления о местах стажировки и программах практики. Базовый принцип работы Биржи Стажировок – выявление в массиве обучающихся лиц, заинтересованных в прохождении стажировки или практики по приобретаемой специальности и распределение их между компаниями – участниками системы с целью приобретения практических навыков, профильного опыта работы и последующего трудоустройства. Распределение происходит в соответствии с запросом работодателей, набором компетенций и уровнем квалификации.

Алгоритм работы – реализация в формате B2B, работа ведется между представителями учебных заведений и непосредственно работодателями (представителями компаний, заинтересованных в привлечении студентов на стажировку).

Представители учебных заведений выступают в роли «куратора» учащихся, находящихся в поиске места стажировки. Представитель учебного заведения размещает в системе информацию о таковых студентах и отвечает за достоверность предоставленной информации. От его имени ведутся переговоры с представителем компании, изъявившим желание предложить конкретному учащемуся место стажировки или практики.

Принципиальное отличие от существующих решений заключается в том, что, кроме компаний-работодателей и студентов, появляются еще два важнейших стейкхолдера – вузы и государство.

Работа в формате B2B обеспечивает создание виртуальной среды для прямого взаимодействия заинтересованных сторон – учебных заведений и компаний – потребителей их «продукта» и даст вузам-участникам ряд неоспоримых преимуществ:

- возможность тесно взаимодействовать с реальным сектором экономики и максимально точно корректировать содержание учебного материала в соответствии с запросами бизнеса;

- повышение процента выпускников, работающих по специальности;

- простота организации стажировок и практик студентов и восстановление прямого канала непосредственного взаимодействия с работодателями;

- оценка результатов своей работы и возможность отслеживать/корректировать «слабые места» в режиме реального времени.

Помимо очевидного эффекта – повышения уровня подготовки кадров и снижения уровня проблем с трудоустройством выпускников в перспективе можно говорить о выстраивании грамотной стратегии сотрудничества делового сообщества с образовательной системой.

Анализируя результаты стажировок, компании смогут производить мониторинг системы подготовки специалистов образовательными учреждениями страны, на основе которого станет возможным выстраивать справедливые рейтинги и более эффективно решать проблемы образовательного сообщества.

#### **4. Разработка и поддержка внутренних корпоративных/кластерных электронных B2B-площадок**

Это предоставит возможность осуществлять на регулярной основе необходимую ротацию отраслевой экспертизы с целью оптимального использования простаивающих штатных специалистов. Работодатели могут привлечь в свой проект необходимые компетенции или передать на договорной основе временно не используемый трудовой ресурс.

Изменения, проникающие во все сферы жизни, трансформируют устоявшиеся модели – повсеместно набирают популярность инновационные модели организации рабочего места и бизнес-процессов. Все вместе позволяет предположить, что общество готово к принятию данной технологии.

В текущий момент организации все чаще прибегают к использованию прогрессивных форм (проектная, временная, дистанционная и т. д.) занятости – явление существует, его требуется зафиксировать, упорядочить и узаконить.

Проектная работа – тренд будущего. Реализованный в масштабе страны Smart Стаффинг способен ускорить его развитие, способствуя легализации различных видов трудовой деятельности, что, несомненно, окажет позитивное влияние на развитие человеческого капитала.

Последнее тем более важно, что, как известно, из существующих стратегий регулирования рынка труда только одна – системное управление процессами в сфере занятости на рынке труда (развитие соответствующей инфраструктуры, (пере)подготовка кадров, создание социально перспективных рабочих мест, трудоустройство и поиск кандидатов на вакантные места, закрепление кадров и организация их направленной миграции и др.) – может привести к реальному влиянию на рынок труда и сферу занятости на уровне субъекта Российской Федерации.

## **КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ<sup>2</sup>**

**Н. Ю. Гарифуллина, К. А. Мазаева**

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

*garifullina@psu.karelia.ru, kirasol@petrsu.ru*

Устойчивость социально-экономического развития субъектов Российской Федерации в условиях рыночной трансформации зависит как от влияния внешних факторов, так и, в значительной степени, от стабильности функционирования внутренних элементов региональной социально-экономической системы, одним из которых являются трудовые ресурсы региона. Российский рынок труда характеризуется ежегодно воспроизводимыми несоответствиями между спросом на рабочую силу и ее предложением, как в количественном, так и в качественном (структурном) аспектах. Эта проблема оказывает негативное влияние на государство и население [1]. Для государства потери выражаются в виде недопроизводства ВВП, увеличения потенциального количества безработных, неэффективного расходования бюджетных средств. Заниженная заработная плата, низкая производительность труда, диспропорции в воспроизводстве рабочей силы негативно сказываются на эффективном функционировании рынка труда [2].

Если в начале 2000-х гг. при обсуждении в научном сообществе вопросов, связанных с необходимостью инновационного развития экономики России, основной акцент делался на обеспечении «экономики зна-

---

<sup>2</sup> Статья подготовлена в рамках выполнения Государственного контракта с Департаментом науки, промышленной политики и предпринимательства г. Москвы от 06 сентября 2013 г. № 8/3-316Г-13 на оказание услуг по сбору информации, анализу и прогнозированию ситуации на рынке рабочих профессий в г. Москве.

ний» кадрами с высшим профессиональным образованием, то в последнее время все чаще речь идет о необходимости увеличения доли квалифицированных рабочих в структуре занятых. Такая позиция обоснована тем, что ключевым ресурсом инновационного развития отраслей экономики и России в целом, и отдельных ее регионов являются не только инженерно-технические работники и научный персонал промышленных предприятий и организаций, но и сами рабочие, непосредственно участвующие в процессе производства. Так, в апреле 2011 г. на совещании по вопросам развития профтехобразования и социального положения рабочих Президент Российской Федерации Д. А. Медведев говорил о необходимости привлечения молодежи к рабочим профессиям путем улучшения статуса рабочих: «Мы должны создать необходимые условия для того, чтобы молодежь выбирала рабочие профессии. Системе профессионального образования здесь принадлежит ведущая роль» [3].

В связи с вышесказанным в условиях формирования инновационной экономики представляется объективной необходимостью обеспечения подготовки рабочих кадров, обладающих востребованными компетенциями. Не менее значимым является также создание благоприятных условий для привлечения рабочих на промышленные предприятия и организации в различных регионах страны.

В настоящей статье рассматривается вопрос кадрового обеспечения потребностей региональной экономики на примере промышленных организаций г. Москвы, который в силу столичного статуса занимает лидирующие позиции по отношению к другим субъектам Российской Федерации. Представленные в ней результаты получены в ходе исследования, проведенного в рамках выполнения Государственного контракта на оказание услуг по сбору информации, анализу и прогнозированию ситуации на рынке рабочих профессий в г. Москве.

#### **«Рабочие профессии»: используемая терминология**

Сразу необходимо отметить, что в ходе проведения анализа обеспеченности рынка труда г. Москвы рабочими кадрами используется термин «рабочие профессии», под которыми мы понимаем вид трудовой деятельности работника, связанный как с изготовлением продукции, для выпуска и реализации которой предназначено предприятие, так и с обслуживанием производства. Рабочая профессия предполагает наличие у работника компетенций, формируемых в процессе профессионального образования и обучения. Как правило, для лиц, занятых на рабочих профессиях, требуется наличие начального профессионального образования (с 01 сентября 2013 г. – обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих) или среднего профессионального образова-

ния, а, в отдельных случаях, при высокой сложности работы – даже наличие высшего образования.

В рамках исследования были выделены две группы рабочих профессий: профессии основных производственных рабочих (ОПР), т. е. профессии рабочих, которые занимаются непосредственно созданием материальных ценностей и изготовлением промышленной продукции, а также профессии вспомогательных рабочих, в т. ч. профессии рабочих, занятых неквалифицированным трудом.

### **Общая характеристика источников информации**

Для качественного анализа процессов формирования трудовых ресурсов и составления в дальнейшем прогнозных показателей занятости населения г. Москвы была проведена систематизированная оценка текущей ситуации, сложившейся на рынке труда рабочих профессий данного региона. В качестве основных источников информации использовались:

- 1) данные органов Росстата в разрезе видов экономической деятельности;
- 2) данные государственных учреждений службы занятости населения г. Москвы (СЗНГМ) о вакансиях и резюме, представленные в разрезе административных округов столицы;
- 3) данные объявлений о вакансиях и резюме, размещенных на крупных российских сайтах вакансий, а также в печатных средствах массовой информации.

Одной из основных проблем официальной статистической информации является отсутствие данных о количестве занятого населения в профессионально-квалификационном разрезе. Как следствие, статистические данные о потребности городской экономики в кадрах носят частный характер и не дают полной информации о ситуации на рынке труда г. Москвы [4]. Чтобы нивелировать этот недостаток, остановимся подробнее на результатах анализа информации, полученной из двух последних источников (данные о вакансиях и резюме по рабочим профессиям государственных учреждений СЗНГМ и данные, размещенные в открытых источниках информации).

### **Анализ вакансий, зарегистрированных в московском информационном банке данных получателей государственных услуг в сфере занятости населения**

В соответствии со ст. 11 Закона г. Москвы от 01 октября 2008 г. № 46 «О занятости населения в г. Москве» (в ред. законов г. Москвы от 07.04.2010 г. № 9, от 28.09.2011 г. № 43), в целях информационного обеспечения городской системы содействия занятости населения в г.



Москве сформирован московский информационный банк данных получателей государственных услуг в сфере занятости населения. Содержащиеся в нем сведения являются открытыми и доступными для граждан и работодателей [4], и именно они, в первую очередь, использовались для оценки ситуации на рынке труда рабочих профессий в г. Москве.

Из общего перечня вакансий, зарегистрированных в СЗНГМ по состоянию на 01 июля 2013 г., нами были отобраны 5600 вакансий по рабочим профессиям. В этот перечень вошли 235 наименований уникальных рабочих профессий. Учет вакансий осуществлялся по промышленным предприятиям и организациям, списочная численность которых по состоянию на 01 июля 2013 г. составляла 150 чел. и более. На рис. 1 представлена информация о том, какая доля вакансий из общего числа вакансий по рабочим профессиям, зарегистрированных в СЗНГМ, приходится на каждый из центров занятости населения столицы.

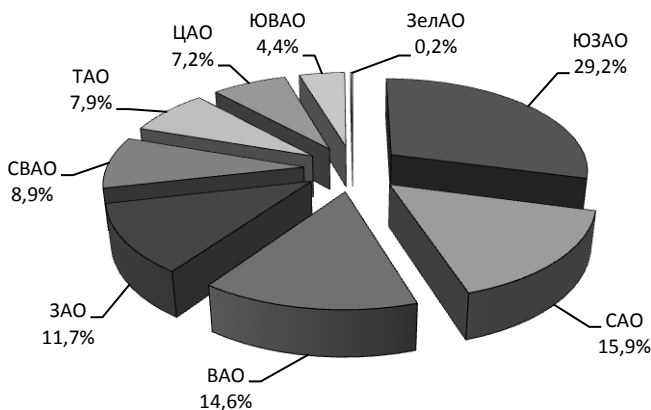


Рис. 1. Доля вакансий в разрезе центров занятости населения г. Москвы по состоянию на 01 июля 2013 г.

На рис. 2 представлена информация, позволяющая дать общую оценку сведений из банка вакансий и работодателей о количестве свободных рабочих мест, заявленных по рабочим профессиям промышленными предприятиями и организациями, списочная численность которых составляет 150 чел. и более, по разделам и подразделам Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) по состоянию на 01 июля 2013 г.

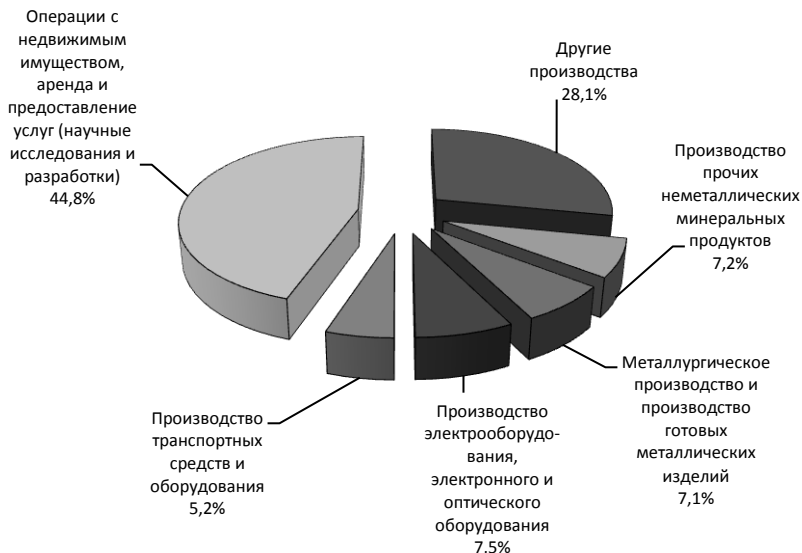


Рис. 2. Доля вакансий в разрезе видов экономической деятельности по состоянию на 01 июля 2013 г.

Поскольку удельный вес предприятий и организаций города, попавших в группу «Другие производства» (рис. 2), по нашему мнению, весьма значителен и составляет 28,1%, его значение требует дальнейшей конкретизации. К этой группе также относятся предприятия и организации следующих видов экономической деятельности: «Производство резиновых и пластмассовых изделий» – 4,5%; «Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака» – 2,3%; «Текстильное и швейное производство» – 1,5%; «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды» – 1,3% и др.

Данные, представленные на рис. 1 и 2, позволяют сделать вывод о том, что максимальная потребность в кадрах по рабочим профессиям отмечается на предприятиях, которые зарегистрировали имеющиеся вакансии в центрах занятости населения Юго-Западного, Северного и Восточного административных округов столицы: соответственно 1634, 891 и 816 вакансий. В соответствии с ОКВЭД почти половина вакансий, открытых по состоянию на 01 июля 2013 г., приходится на такой вид экономической деятельности, как «К. Операции с недвижимым имуществом, аренда и оказание услуг» (в основном это предприятия и организации ОПК).

В результате обработки информации, полученной из службы занятости населения столицы, был составлен общий перечень рабочих профессий, наиболее востребованных на предприятиях г. Москвы. В этот перечень вошли 60 рабочих профессий, среди которых как профессии ОПР, непосредственно занятых в производственном цикле на промышленных предприятиях города (71,7%), так и профессии вспомогательных рабочих (28,3%). Максимальное число вакансий соответствует следующим профессиям: подсобный рабочий (645 вакансий), уборщик территорий (437 вакансий), уборщик производственных и служебных помещений (340 вакансий), монтажник электрических подъемников (340 вакансий), монтажник (183 вакансии). По 58 рабочим профессиям число открытых вакансий составляет более 20 вакансий.

### **Анализ вакансий, зарегистрированных на специализированных кадровых порталах**

Так как далеко не все работодатели подают сведения о вакантных рабочих местах в СЗНГМ, то заявки, поступившие в центры занятости населения, не в полной мере отражают ситуацию, сложившуюся на рынке труда рабочих профессий столицы. Чтобы нивелировать этот недостаток и расширить круг анализируемых предприятий, заявивших об имеющейся потребности в кадрах по рабочим профессиям, был проведен сбор и детализированный анализ данных, имеющихся в открытых источниках информации (вакансии, резюме, условия труда, требования, примерный уровень заработной платы). Сбор этих данных осуществлялся с использованием:

- сайтов поиска работы и сотрудников (SuperJob.ru; HeadHunter.ru; Rabota.ru);
- on-line газет (Zarplata.ru; Rdw.ru; Vacansia.ru).

В результате исследования данных из открытых источников информации были отобраны вакансии по разделам «Промышленность и производство», «Рабочий персонал» и по ним установлен фильтр – «г. Москва». Из выборки были исключены профессии, не относящиеся к рабочим профессиям. Таким образом, для дальнейшего анализа были отобраны 2289 вакансий. Исследуемая выборочная совокупность вакансий соответствует характеристикам общего объема потребности экономики в рабочих кадрах для замещения вакантных мест на промышленных предприятиях: численность персонала предприятий, территориальное местоположение, отрасль промышленности, источник информации о вакансии и др.

Перечень рабочих профессий, по которым были отобраны вакансии из открытых источников, составил 313 уникальных наименований.

В этот список вошли как профессии ОПР (65,4% вакансий), такие как слесарь, сварщик, токарь и т. д., так и профессии вспомогательных рабочих (34,6% вакансий) – комплектовщик, укладчик, фасовщик, грузчик, уборщица, дворник и др. По 29 рабочим профессиям число открытых вакансий составляет более 20 вакансий, по 144 рабочим профессиям – 1 чел. Максимальное число вакансий соответствует профессии «швея» (179 вакансий).

Сравнительный анализ данных, полученных из СЗНГМ, и данных о количестве вакансий по рабочим профессиям г. Москвы, размещенных в открытых источниках, позволил выявить наиболее востребованные профессии, отнесенные к категории ОПР. Для поиска рабочих по некоторым из этих профессий работодатели предпочитают обращаться в СЗНГМ (бетонщик, каменщик, огранщик алмазов в бриллианты, оператор технологических установок, плотник, такелажник, формовщик железобетонных изделий и конструкций, штукатур), в то время как вакансии по ряду других профессий зарегистрированы в основном только на специализированных кадровых порталах (комплектовщик, печатник, столяр). Такая ситуация может быть связана с представлениями работодателей о возможных способах поиска работы представителями тех или иных рабочих профессий, а также с предпочтениями самих работодателей в способах поиска сотрудников.

### **Сравнительный анализ данных по вакансиям и резюме по востребованным рабочим профессиям**

Следующим этапом работы стало проведение сравнительного анализа вакансий, заявленных работодателями по наиболее востребованным профессиям ОПР, с данными о резюме по этим же профессиям.

В восьми центрах занятости населения г. Москвы по состоянию на 01 июля 2013 г. были открыты 2683 вакансии по 43 профессиям, отнесенным к профессиям ОПР. Вакансии заявлены 111 предприятиями города, списочная численность которых составляет 150 чел. и более. В КГУ ЦЗН ЦАО о потребности в рабочих кадрах по этим рабочим профессиям заявлено не было.

На тот же период времени в девяти центрах занятости населения г. Москвы было зарегистрировано 1640 резюме тех соискателей, чью профессию по последнему месту работы следует отнести к категории профессий ОПР. Соотношение «вакансии» – «резюме» существенно отличается в зависимости от административного округа, в котором находятся центры занятости населения г. Москвы. Так, например, в КГУ ЦЗН ТАО количество вакансий превышает количество резюме в 3,4 раза, в КГУ ЦЗН САО – в 3,8 раза, в КГУ ЦЗН ЮЗАО – в 4,5 раза, в

то время как, по данным КГУ ЦЗН СВАО, оно составляет 0,9 раза, а по данным КГУ ЦЗН ЦАО и КГУ ЦЗН ЮЗАО, практически равно нулю.

В среднем на одно предприятие города приходится около 14 зарегистрированных резюме. Общее количество вакансий по 43 профессиям, отнесенным к профессиям ОПР, в 1,6 раза превышает количество резюме по этим профессиям. Если учесть тот факт, что по двум административным округам информация об открытых вакансиях отсутствует (при условии, что потребность все-таки существует), то превышение будет еще более значительным.

Для того чтобы можно было сделать вывод об основных причинах неудовлетворенного спроса работодателей, был проведен анализ информации о соискателях по наиболее востребованным профессиям ОПР, а также тех условий труда, которые им предлагают в настоящее время работодатели.

Анализ половозрастной структуры обратившихся в поисках работы в СЗНГМ показал, что 81,3% желающих найти работу по наиболее востребованным на рынке труда профессиям ОПР – это мужчины. Его результаты также свидетельствуют о том, что наибольшие сложности с трудоустройством представители рабочих профессий испытывают по мере увеличения их возраста (рис. 3). Однако в то же время четверть соискателей желают устроиться по рабочим профессиям сразу после окончания 11-го класса. Можно предположить, что последние относятся к категории выпускников средней школы, не поступивших в высшие учебные заведения.

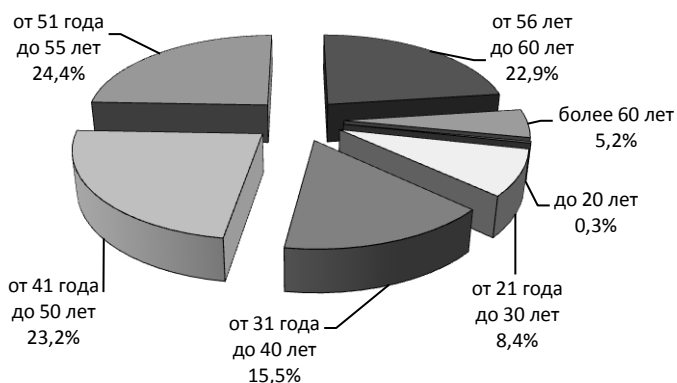


Рис. 3. Возрастная структура соискателей профессий ОПР

Важным аспектом при изучении ситуации на рынке труда рабочих профессий является заработная плата, от ее размера во многом зависит спрос и предложение той или иной конкретной профессии. Средняя заработная плата по г. Москве в 2013 г. составила 57 тыс. руб., в то время как, согласно данным кадровых порталов, специализированных печатных СМИ и СЗНГМ, большинство работодателей в вакансиях на рабочие профессии не указывают заработную плату больше 35 тыс. руб., что следует рассматривать как один из основных факторов непопулярности рабочих профессий.

Обобщенная информация СЗНГМ по уровню заработной платы, предлагаемой работодателями, и той, которая остается желаемой для соискателей рабочих профессий, подтверждает вывод, сделанный выше: предложение работодателей и ожидания соискателей не совпадают, по многим профессиям ОНР заработная плата, запрашиваемая соискателями, выше, чем им могут предложить работодатели. Однако следует отметить, что в 1121 резюме (68,4%) и 39 вакансиях (1,5%), зарегистрированных в центрах занятости населения г. Москвы, данные по заработной плате полностью отсутствуют. Сам факт наличия в информации СЗНГМ и, в первую очередь, в данных о резюме достаточно большого количества «пустых» позиций (не только графа «Желаемый заработок от», но также графы «Сфера желаемой деятельности» и «Пожелания профессии») может свидетельствовать либо о том, что сами соискатели не могут четко сформулировать те требования, которые они предъявляют к своему рабочему месту, либо о том, что при заполнении анкеты работники службы занятости не проявляют должной настойчивости, а возможно, и пунктуальности. Более качественному анализу представленных данных способствовала бы также информация о том, как давно «открыты» вакансии, однако формат их представления провести такой анализ не позволяет.

Данные, размещенные в открытых источниках информации, дают возможность наглядно увидеть, что одним из наиболее часто предъявляемых требований к рабочим по востребованным на рынке труда столицы рабочим профессиям является опыт работы по аналогичной профессии, причем, согласно некоторым вакансиям, он должен составлять не менее 1–3 лет. При этом акцент на наличие практических навыков соискателей по выполнению тех или иных работ делает большинство работодателей.

Что касается требований, предъявляемых работодателями к компетенциям, то большинство из них или вообще не указывают необходимые для работы соискателей компетенции, или указывают только тре-

бования общего характера (аккуратность, исполнительность, ответственность и т. д.). Одним из важных и часто предъявляемых работодателями требований также является отсутствие вредных привычек у соискателей по рабочим профессиям, поскольку, по их мнению, образ жизни рабочих влияет на качество выполняемых ими работ.

Многие работодатели обращают внимание также на место жительства соискателей, указывая в вакансиях наличие гражданства Российской Федерации и прописки в г. Москве или Московской области как необходимое условие для приема на работу. Такая позиция вызвана нежеланием отдельных работодателей принимать на работу зарубежных трудовых мигрантов и иногородних.

### **Выводы**

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что представители промышленных предприятий и организаций столицы используют различные каналы поиска рабочих кадров. Однако проблемы дисбаланса спроса и предложения кадрового обеспечения региона по рабочим профессиям весьма значительны и обусловлены они, в первую очередь, низким уровнем оплаты труда. Ожидания от заработной платы, согласно резюме соискателей рабочих профессий, в большинстве случаев существенно превышают тот уровень заработной платы, который предлагается им работодателем. Если к фактору заработной платы добавить слабую социальную защищенность работников, технологическую отсталость части промышленных предприятий города, а также возможную территориальную удаленность места работы от места жительства соискателей, то можно утверждать, что подобная ситуация не способствует заинтересованности и привлечению молодежи на свободные рабочие места, поскольку ее представители, обладая высокими амбициями, в значительной степени ориентированы на высокую заработную плату, карьерный рост, комфортные условия труда и получение социальных гарантий. Также к основным причинам неудовлетворенного спроса работодателей может быть отнесено отсутствие оперативной информации об открытии новых предприятий, расширении ранее действующих и, соответственно, о появлении новых вакансий.

Опасения вызывает то, что проблема дефицита кадров по рабочим профессиям может осложниться в связи с сокращением в ближайшие несколько лет количества выпускников учреждений общего и профессионального образования, а также наступлением пенсионного возраста у значительного числа работников. Кроме этого, выпускники средней школы, не поступившие в высшие учебные заведения, которые сегодня

входят в число соискателей рабочих профессий, скорее всего, будут продолжать попытки получить высшее образование.

Нельзя отрицать и тот факт, что проблема трудоустройства выпускников системы профессионального образования на рынке труда г. Москвы сегодня не просто существует, но и усугубляется несбалансированностью предложения со стороны образовательных организаций (объемов и направлений подготовки специалистов) и потребностей рынка труда региона [5].

В соответствии с проектом Стратегии социально-экономического развития г. Москвы на период до 2025 г. считается целесообразным постепенный вывод за пределы города предприятий таких видов экономической деятельности, как металлургическое и химическое производство, строительство, производство машин и оборудования, легкая промышленность [6]. Эти изменения также будут способствовать дальнейшему дисбалансу спроса и предложения на рынке труда рабочих профессий г. Москвы.

В настоящее время в столице идет реализация программы «Стимулирование экономической активности на 2012–2016 гг.», направленной на достижение уровня экономического и социального развития города, характерного для государств с развитой экономикой. В рамках реализации данной программы разработаны шесть подпрограмм, которые являются составными частями общей программы. В число этих подпрограмм входят подпрограмма «Реструктуризация и стимулирование развития промышленности в г. Москве», а также подпрограмма «Развитие рынка труда и содействие занятости населения г. Москвы на 2012–2016 гг.», одной из основных задач которой является содействие формированию трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики г. Москвы.

Для рационализации структуры трудовой занятости населения г. Москвы, с учетом приоритетов развития экономики города и снижения напряженности на рынке труда, следует активнее использовать имеющиеся возможности промышленных предприятий и организаций по подготовке кадров. Это установление взаимовыгодных партнерских отношений с образовательными организациями системы профессионального образования, в т. ч. целевая подготовка кадров, проведение производственной практики на базе предприятий, участие представителей работодателей как в процессе обучения, так и в процессе контроля за уровнем и качеством сформированных в ходе обучения компетенций, повышение квалификации работников и т. п. Учет влияния факторов, вызывающих структурные сдвиги в экономике, реализация специаль-



ных социальных программ и предоставление социальных гарантий, повышение престижа профессионального образования, ориентированного на перспективную подготовку рабочих кадров, предоставление возможности дальнейшего обучения и карьерного роста работников в совокупности с широким использованием возможностей рекламы и размещением информации об имеющихся вакансиях в ГСЗНГМ, кадровых агентствах, СМИ и других открытых источниках информации, а также проведение регулярного мониторинга кадровой потребности экономики региона позволят, в конечном счете, нивелировать имеющиеся диспропорции спроса и предложения на региональном рынке труда рабочих профессий.

#### Список литературы

1. *Иванов С. А., Ложко В. В.* Воспроизводство человеческого капитала для инновационной экономики Северо-Запада России // Проблемы современной экономики. 2011. № 3. С. 209–214.
2. *Сигова С. В., Мазаева К. А.* Старение населения как глобальный вызов современности // Проблемы современной экономики. 2013. № 1. С. 68–71.
3. Дмитрий Медведев: рабочие кадры – не экспортный товар. [Электронный ресурс] // Торгово-промышленные ведомости: Издание Торгово-промышленной палаты РФ. URL: <http://www.tpp-inform.ru/official/1199.html>. Дата обращения: 09.06.2013.
4. Московская перспектива // Служба занятости. 2013. № 10. С. 12–14.
5. Закон города Москвы от 01 октября 2008 г. № 46 «О занятости населения в г. Москве» (в ред. законов г. Москвы от 07.04.2010 № 9, от 28.09.2011 № 43) // КонсультантПлюс.
6. *Гарифуллина Н. Ю.* Выпускники образовательных учреждений системы профобразования и их востребованность на рынке труда региона // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. 2011. № 7 (120). Т. 2. С. 56–60.
7. Проект Стратегии социально-экономического развития г. Москвы на период до 2025 г. [Электронный ресурс] / Департамент экономической политики и развития города Москвы. URL: <http://www.depir.ru/content/c383-page1.html>. Дата обращения: 14.10.2013.

## ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА С ВЫПУСКНИКАМИ ВУЗА ПО ПРОБЛЕМЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Л. А. Глазырина, Л. Н. Павлова

ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет»,  
г. Челябинск

*glazyrinala@cspu.ru; pavlovaln@cspu.ru*

В рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» Челябинским государственным педагогическим университетом по заказу Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации в 2012 г. подготовлен проект «Реализация, апробация и внедрение модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия». Руководителем проекта является профессор, д. п. н. Н. О. Яковлева [1].

Целью проекта определена разработка и реализация модели профессиональной социализации выпускников педагогического вуза. В ходе исследования было установлено, что профессиональная социализация представляет собой процесс, который в своем развитии проходит три последовательных этапа:

- профессиональная адаптация, результатом которой является знакомство с профессией, особенностями работы современного учителя, требованиями к ее результатам и самому педагогу и т. д.;
- профессиональная идентификация, в ходе которой формируется образ идеального учителя, происходит сопоставление личностных характеристик с этим идеалом, а также усвоение профессиональных норм и ценностей;
- профессиональная интеграция, в процессе которой происходит включение молодого специалиста в профессиональную среду, активное взаимодействие с ее субъектами, полноценная реализация своих профессиональных функций.

Представление модели профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза предполагает характеристику внутривузовского, послевузовского периодов, а также времени трудоустройства.

Прежде чем давать их характеристику, отметим, что данный процесс настолько сложен и многоаспектен, что для его полноценной реализации необходима координация усилий целого ряда субъектов. К ним мы относим педагогический вуз, который готовит молодых специали-

стов для системы образования. Вуз первым начинает целенаправленную работу по их профессиональной социализации, заинтересован в трудоустройстве своих выпускников по направлению подготовки (о чем свидетельствуют требования Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. об обязательном трудоустройстве по специальности в первый год после окончания вуза не менее 74% выпускников), обладает достаточным потенциалом для реализации сетевого взаимодействия. В поле характеристики модели попадают молодые специалисты как субъекты профессиональной социализации и сетевого взаимодействия.

Субъектом модели профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза определены руководители образовательных учреждений, трудоустраивающие молодых специалистов, заинтересованные в их закреплении по месту работы и эффективной профессиональной социализации и участвующие в организации сетевого взаимодействия, а также представители органов управления образованием, координирующие взаимодействие всех субъектов профессиональной социализации и непосредственно решающие проблемы кадрового обеспечения сферы образования.

Трудоустройство выпускников вуза во многом определяет их профессиональные перспективы, возможности и является отправной точкой выбора самостоятельной траектории профессиональной социализации, движения к вершинам педагогического мастерства.

Как управляемый процесс профессиональная социализация невозможна без содействия целенаправленному трудоустройству выпускников педагогического вуза. Именно педагогический вуз оказывается ключевым звеном в воспроизводстве профессиональных кадров для образования, на нем лежит основная ответственность и за их подготовку, и, что самое главное, за закрепление специалистов в профессии, вхождение в рынок труда.

Система деятельности по содействию трудоустройству выпускников Челябинского государственного педагогического университета складывалась в силу требований экономической ситуации. Данная позиция определила новые формы воспитательной деятельности образовательного процесса вуза и условия взаимодействия вуза с работодателями.

На Всероссийской научно-практической конференции «Кадровая стратегия современного образования: курс на профессиональную социализацию молодых специалистов» (октябрь 2012 г.) впервые за последние несколько лет обсуждались актуальные кадровые проблемы образования. Эта тема была поддержана Правительством Челябинской

области, федеральным и областным министерствами образования, областным министерством социальных отношений. Тематика пленарных заседаний позволила многоаспектно проанализировать состояние проблемы профессиональной социализации молодых специалистов. Были рассмотрены следующие вопросы:

- взаимодействие педагогического вуза с работодателями в процессе подготовки кадров;
- инновационные процессы в подготовке кадров для системы образования; социальное партнерство в процессе профессиональной социализации молодых специалистов;
- методическое сопровождение профессиональной социализации молодых специалистов;
- управленческие механизмы профессиональной социализации молодых специалистов;
- тьюторское сопровождение профессиональной социализации молодых специалистов и т. п.

В работе пленарных заседаний приняли участие руководители министерств Челябинской области (образования и науки, социальных отношений), ректоры и проректоры вузов (Уральского государственного педагогического университета, Тюменского областного государственного института развития регионального образования, Челябинского государственного педагогического университета), председатель Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки, заместитель главы по социальным вопросам Трехгорного городского округа, начальник управления по делам образования Кыштымского городского округа, преподаватели образовательных учреждений. Подобное представительство позволило рассмотреть проблему с разных позиций и уровней управления.

Многоплановость тематики и широкое представительство выступающих в ходе работы секций и в иных формах работы конференции позволили сформулировать тезисы резолюции и выработать предложения по повышению эффективности дальнейшей работы по профессиональной социализации молодых специалистов.

В результате заинтересованного разговора мы получили поддержку со стороны руководителей органов государственной власти, работодателей системы образования и вуз зазвучал как инициатор специальных программ профессиональной социализации молодых педагогов.

На ученом совете (28 января 2013 г.) отмечалось, что университет стал более открытым образовательной системе, заявил о себе уверенно и разносторонне для всех уровней образования, типов и видов образова-

тельных учреждений. На это направлены встречи с главами городов и районов Челябинской области, руководителями муниципальных органов управления образованием, совещания-семинары для руководителей дошкольных и общеобразовательных учреждений, выездные встречи с родительской общественностью, прохождение студентами практики в своих территориях. Повышению интереса работодателей к образовательным услугам университета, более подробному знакомству с содержанием высшего педагогического образования, набором компетенций выпускников способствует открытие новых проектов, связанных с применением современных технологий обучения студентов: «Научные развлечения», «Образовательная легоробототехника», «Электронные образовательные комплексы».

Новой, а возможно и хорошо забытой старой, формой работы с работодателями стали дни образовательных систем районов и городов. Например, для студентов выпускных курсов презентовало свою образовательную систему управление образования г. Копейска Челябинской области, управление образования Ленинского района г. Челябинска.

Такая форма знакомства с возможным местом работы интересна и востребована для наших выпускников, при этом полезна для преподавателей университета и организаторов образовательного процесса, так как позволяет корректировать содержание и технологии обучения студентов.

Встреча с руководителями образовательных учреждений «Вуз и работодатель: эффективность взаимодействия» (15 мая 2013 г.) была организована отделом трудоустройства и профессиональной социализации ЧГПУ совместно с Управлением по делам образования г. Челябинска. Целью встречи являлось формирование совместных мероприятий по проблеме послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза. Обсуждались следующие вопросы:

- анализ трудоустройства выпускников ЧГПУ в системе образования (Садырин В. В., ректор ЧГПУ);
  - организация работы в образовательных учреждениях с молодыми специалистами;
    - проект «Школа молодого учителя» г. Челябинска;
    - о профессиональном потенциале молодых специалистов;
    - особенности формирования учебного плана вуза.
- Результатом встречи стали следующие положения:
- разработано содержание организационного механизма взаимодействия «вуз – работодатель»;

- рассмотрен вопрос о сотрудничестве с Управлением по делам образования г. Челябинска по формированию образовательных программ вуза и привлечение работников образовательной системы города для преподавания практико-направленных учебных дисциплин;

- спланирована работа со студентами 4-го и 5-го курсов по их привлечению в проект городской образовательной системы «Школа молодого учителя» г. Челябинска;

- организована совместная деятельность Управления по делам образования г. Челябинска по работе с порталом «Молодому учителю» на сайте ЧГПУ.

«Чествование 100 лучших выпускников вуза» – это традиционное мероприятие вуза. Впервые на мероприятие по инициативе отдела были приглашены члены администрации и руководители методических предметных объединений образовательных учреждений, чьи будущие сотрудники вошли в сотню лучших выпускников вуза.

Работодатель выступает и в роли индикатора, оценивающего качество профессиональной подготовки студентов. По данным последнего опроса, 71% руководителей образовательных учреждений и органов управления образованием отметили, что в ЧГПУ осуществляется качественная подготовка специалистов для системы образования. Две трети опрошенных работодателей при приеме на работу отдают предпочтение выпускникам ЧГПУ. Однако лишь 44% респондентов считают, что их запросы и пожелания учитываются в совершенствовании процесса подготовки специалистов.

Результаты опроса работодателей были учтены при планировании деятельности на факультетах, выпускающими кафедрами и Управлением воспитательной работы вуза с целью содействия трудоустройству выпускников.

С целью содействия трудоустройству выпускников отделом трудоустройства и профессиональной социализации вуза были проведены следующие мероприятия: информирование студентов-выпускников о состоянии рынка труда;

- знакомство с законодательными и нормативно-правовыми актами, регламентирующими процесс профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников вуза;

- поиск вакансий для конкретных выпускников с учетом их интересов (территория, статусность образовательного учреждения, нагрузка, возможность получить дополнительную работу, осуществление карьерного роста, продолжение обучения в магистратуре, качество использования социального пакета);

- знакомство с порядком получения единовременных денежных выплат молодым специалистам; индивидуальные беседы с выпускниками (в целом составили 60 час. рабочего времени);

- переговоры с потенциальными работодателями для конкретных выпускников, обратившихся в отдел трудоустройства и профессиональной социализации за содействием в трудоустройстве.

В Челябинском государственном педагогическом университете существует несколько способов трудоустройства выпускников: по целевому набору; на основании гарантийного письма образовательного учреждения; а также заявок руководителей образовательных учреждений; свободное трудоустройство.

Целевой прием является акцией содействия органам государственной власти и местного самоуправления в подготовке кадров.

Гарантийное письмо образовательного учреждения служит документом, у которого неоднозначная репутация, следовательно, отношение к письму разное и различное. Практика показала, что очень значимым является факт трудоустройства выпускника по профилю/специальности на последнем курсе его обучения. Эти выпускники практически все остаются работать в данном учреждении после получения диплома. В данном случае гарантийное письмо служит социальной защитой для выпускника.

Заявки от образовательных учреждений помещаются в разделе «Вакансии и резюме» на портале «Молодому учителю» сайта ЧГПУ.

Так называемое свободное трудоустройство определяется социальным положением или социальной ситуацией выпускника.

Проранжировав ответы выпускников вуза об определяющих факторах при выборе места работы, получили следующие результаты (в порядке убывания):

- заработная плата;
- географическое месторасположение образовательного учреждения в населенном пункте;
- возможность карьерного роста;
- хорошие условия для адаптации (дружный коллектив, наставничество, методическая и психологическая помощь).

Все опрошенные считают, что встречи с работодателями необходимы, т. к. дают представление о вакансиях в образовательных учреждениях, возможность заранее ознакомиться с условиями работы, коллективом, задать интересующие вопросы, получить консультацию.

В ходе мероприятий по содействию в трудоустройстве определена группа выпускников, для которых необходимо было организовать

встречи с потенциальными работодателями на территории образовательных учреждений, в содержание которых входили экскурсии по образовательному учреждению, собеседование выпускника с администрацией учреждения, знакомство с рабочими местами, а также с требованиями к педагогу со стороны администрации данного образовательного учреждения, перспективы профессионального роста, особенности формирования заработной платы молодого специалиста в данном учреждении и пр. Такая форма организации содействия трудоустройству оказалась очень эффективной. Но и при этом сформировалась группа выпускников, которые не смогли определиться с выбором места работы, посетив до 3–4 образовательных учреждений разного статуса. Поэтому следующим шагом в деятельности отдела трудоустройства и профессиональной социализации стало определение договоренности с работодателями по корректировке условий трудоустройства и по достижению договоренности о трудоустройстве конкретных выпускников с «особыми» требованиями, обратившихся за содействием в трудоустройстве. Вместе с тем таким выпускникам была оказана помощь в форме консультаций психологической поддержки.

Вторая группа выпускников, которые нуждались в особом подходе при содействии в трудоустройстве, сформировалась при собеседовании с выпускниками, не желающими трудоустроиваться по полученной профессии.

По данным исследований было выявлено, что часть выпускников не планируют работать по специальности. Причины такого их решения основывались на следующих позициях: они считались плохими студентами во время обучения; характеризовались на факультете как некоммуникабельные люди; получили оценки за государственный экзамен ниже, чем хотели; в дипломе по профилирующим дисциплинам стоит оценка «удовлетворительно» и т. п. На этом было построено мнение выпускников о себе как о людях, которых не ждут в образовательных учреждениях. Они испытывают определенные стеснения, чувство боязни и неуверенности в себе, досаду и т. п. При самоанализе выпускники, входящие в данную группу, говорили, что у них недостаточного уровня коммуникативные навыки (15%); преобладают теоретические знания над практическими навыками (11%); выразили сомнения в возможности адекватно оценивать себя как специалиста (7%). Интересно, что большинство выпускников этой группы (95%) получили дополнительное образование по педагогическому профилю во время обучения в вузе. Сегодня можно говорить, что все участники второй группы трудоустроены по специальности или профилю. При участии сотрудников отде-



ла трудоустройства и профессиональной социализации и по желанию выпускников определены индивидуальные планы профессионального становления, о которых знают их наставники в образовательных учреждениях и администрация.

Одним из результатов деятельности по содействию в трудоустройстве выпускников стали рекомендации по трудоустройству для молодых специалистов, подготовленные отделом трудоустройства и профессиональной социализации (автор-составитель А. С. Филиппова) [2]. В содержание «Рекомендаций по трудоустройству молодым специалистам – выпускникам ЧГПУ» входит:

- описание подготовки документов, необходимых для приема на работу;
- описание методики составления резюме педагога;
- технология ознакомления молодого специалиста с локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- описание практики заключения трудового договора;
- каталог законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих процесс профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов;
- порядок получения единовременных денежных выплат молодым специалистам в сфере образования;
- полезные ссылки и контактные телефоны.

Подытоживая описание деятельности в вопросе содействия трудоустройству выпускников ЧГПУ, акцентируя на аспекте индивидуальной работы в данном направлении, мы констатируем, что:

- в сфере организационно-управленческой деятельности в вузе были определены позиции по созданию сообщества педагогов – выпускников ЧГПУ посредством сетевого взаимодействия с целью оказания помощи в профессиональной социализации студентов и молодых специалистов; сформирован регламент взаимодействия ЧГПУ и Управления по делам образования г. Челябинска; предложен формат участия работодателей в мероприятиях ЧГПУ; начато формирование банка учреждений, педагоги которых успешно участвуют в профессиональных конкурсах; формируется банк выпускников вуза;
- в сфере организационно-процессной деятельности продолжена организация работы Совета по трудоустройству; определены позиции по сотрудничеству с рабочей группой проекта «Реализация, апробация и внедрение модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия»;

начата апробация мониторинга по профессиональной социализации: адаптации, идентификации и интеграции;

- в сфере организационно-содержательной деятельности определен комплекс мероприятий по научно-методической работе с последующим созданием методических разработок и планированием воспитательной работы со студентами;

- в сфере мониторинга трудоустройства и профессиональной социализации определена нормативная база мониторинга; ведется работа на портале «Молодой учитель», разработаны и реализованы мероприятия с целью успешного трудоустройства выпускников 2013 г.

Представленный опыт вписывается в понятие «индивидуальное трудоустройство», которое понимается как определение места работы для конкретного человека. Необходимость и актуальность индивидуальной работы с выпускниками вуза в вопросах содействия в трудоустройстве можно считать стратегической ценностью, которая наряду с ориентацией на собственные силы способствует преодолению индивидуального психологического барьера и помогает выпускнику определиться с выбором работы в пользу полученной профессии, а также определить профессиональную траекторию карьерного роста.

В масштабах отдела трудоустройства и профессиональной социализации вуза в ходе кампании по трудоустройству выпускников сложилась объективная необходимость заниматься персональным трудоустройством. В словаре Д. Н. Ушакова понятие «персональный» обозначает «касающийся лично данного человека» [3]. Под персональным трудоустройством мы определяем мероприятия, сопряженные с содействием в трудоустройстве выпускника на основании уникальности его личностных качеств или особенности его социальной ситуации.

В заключение отметим, что вопрос содействия в трудоустройстве выпускников на основе индивидуальной работы обусловлен концептуальной позицией модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия.

Обогащение практического опыта решения проблемы планируется в следующем виде:

- Организация стажировочной площадки на базе ЧГПУ;
- создание технологий профессиональной социализации;
- внедрение модели профессиональной социализации в вузе и распространение накопленного продуктивного опыта;
- распространение опыта сетевого взаимодействия;

- реализация международных проектов по профессиональной социализации молодых специалистов;
- обобщение опыта решения проблемы через проведение научно-практических конференций и др.

#### Список литературы

1. Портал «Молодому учителю». [Электронный ресурс]. URL: <http://teacher.cspu.ru/>
2. Филиппова А. С. Рекомендации по трудоустройству молодым специалистам – выпускникам ЧГПУ. Челябинск.: Изд-во ЧГПУ, 2013. 14 с.
3. Толковый словарь Д. Н. Ушакова. [Электронный ресурс]. URL: <http://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=48156> (Дата обращения: 1 октября 2013 г.).

## **ДЕЛОВАЯ ЖЕНЩИНА: ТРАДИЦИОННЫЕ РАМКИ И СТЕРЕОТИПЫ**

**Т. М. Глушанок**

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

*glushanok2010@yandex.ru*

Динамичное развитие мира заставляет человечество жить в ускоренном темпе, активно использовать все свои возможности и потенциал. Из всех организационных ресурсов именно «человеческий ресурс» стал объектом, скрывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. Сферой формирования спроса и предложения на рабочую силу является рынок труда, который, совершенно очевидно, разделен по половому признаку.

Положение мужчины и женщины в социуме зависит от принятых в данной среде стереотипов поведения, от традиционных для данного общества культурных, психологических и социальных стандартов. Есть традиционно мужские и традиционно женские должности, профессии, сферы деятельности. Женские профессии считаются менее трудоемкими, поэтому воспитатели, учителя, медсестры, швеи, продавцы и т. п. получают сравнительно низкую заработную плату. Большая часть наиболее престижных профессий в нашем обществе захвачена мужчинами. Женщины очень слабо представлены в правительстве и на высоких постах крупных

организаций. Общепринятые стереотипы, предполагающие, что женщины – плохие лидеры, приводят к образованию искусственных барьеров, основанных на предрассудках. Они не позволяют женщинам продвигаться по службе.

Таким образом, гендерные стереотипы<sup>1</sup>, определяющие женщину как слабую, пассивную, не имеющую лидерских качеств личность, решающим образом сказываются на их возможности реализовать себя в профессиональной сфере. Эти стереотипы играют негативную роль и во многом искажают истинную картину. Ш. Берн в своей книге «Гендерная психология»<sup>2</sup> подчеркивает, что последствия гендерных стереотипов могут быть вызваны ограничениями, которые накладывает общество на традиционные мужские и женские роли.

Выделяются три отрицательных эффекта гендерных стереотипов. Во-первых, различия между мужчинами и женщинами представляются в большей степени, чем есть в реальной жизни. Во-вторых, мужчины и женщины по-разному интерпретируют и оценивают одно и то же явление, в зависимости от того, к какому полу принадлежит участник этого события. В-третьих, происходит торможение развития тех качеств, которые не соответствуют данному полоролевому стереотипу.

Существует стереотип, что женщины более конформны, чем мужчины<sup>3</sup>. Причину его стойкости ученые видят в том, что женщины по сравнению с мужчинами чаще всего имеют более низкий социальный статус, находятся в подчиненном положении, хотя от природы женщины такими не являются. Общепринятые стереотипы описывают женщин заботливыми и сочувствующими, но это не значит, что они более альтруистичны, чем мужчины. В ходе исследований было выявлено, что мужчины не отличаются от женщин в готовности помочь. Первым более свойственно оказывать «героические» виды помощи, вторым – эмоциональные (заботливые)<sup>4</sup>. Люди склонны приписывать каждому из полов строго определенные качества: фемининные (чисто женские) или маскулинные (чисто мужские), тогда как на самом деле любой человек объединяет в себе и те, и другие (является андрогинным).

---

<sup>1</sup> Под словом «гендер» понимается психологический пол человека – специфически свойственные мужчине либо женщине поведение, ценности, идеалы, с которыми они себя соотносят.

<sup>2</sup> Берн Ш. Гендерная психология. 2-е изд. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. С. 164.

<sup>3</sup> Главной особенностью этого типа является желание быть «как все».

<sup>4</sup> Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: Питер, 2002. С. 58.

Сегодня совершенствоваться в новых видах деятельности, ранее доступных исключительно мужчинам, приносит женщинам истинное удовольствие. Женщины играют важную роль в экономике и обществе, занимаясь оплачиваемым и неоплачиваемым трудом. Они вносят существенный вклад в политическую жизнь и индивидуальные начинания, а также в воспитание детей в семье<sup>5</sup>.

Профессиональная активность женщин на рынке труда важна по многим причинам. Во-первых, она является источником экономической независимости женщин, дает им право на социальное и пенсионное обеспечение и соответствующие услуги здравоохранения. Во-вторых, у женщин есть возможность улучшения общественного положения и развития личности. Следует заметить тот факт, что в нашей стране сохраняется равноправие женщин на получение образования, и женщины по статистике имеют более высокий уровень образования, чем мужчины. В современном мире бизнес уже не ассоциируется только с мужчинами, все больше женщин выбирают путь предпринимательства.

Интересные исследования в области психологии деловой женщины провели ученые Гарвардской школы бизнеса Маргарет Хеннинг и Анна Жарден. Они выявили следующие характерные особенности для женщин-руководителей:

- яркая индивидуальность. Такая женщина осознанно и с достоинством несет свой высокий титул – «Женщина», и это исключает холодность, жесткость и мужеподобность. Она украшает и облагораживает любое общество, любую деловую встречу;
- высокий уровень общей и интеллектуальной активности и в отличие от большинства мужчин постоянная забота о своей физической форме и внешности;
- коллегиальность в принятии решений, охотное делегирование своих полномочий и при большом внимании к межличностным отношениям в коллективе отказ от мелочной опеки подчиненных;
- умение оперативно переключаться с одной социальной роли (руководитель, деловая женщина) на другую (дочь, мать, жена);
- уверенность в понимании, поддержке и помощи со стороны семьи<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Подсчитано, что объем домашней работы равен трети ежегодного валового продукта во всем мире, хотя такая работа никак не оплачивается и считается, что женщина не работает.

<sup>6</sup> URL: <http://www.psycho.ru/library/1140>

Женский бизнес по сравнению с мужским более стабилен. Это объясняется тем, что у женщины более развито внутреннее чутье. Она пропускает информацию не через разум, а через собственные ощущения. Эти собственные ощущения и помогают ей избегать ошибок. Женское мышление отличается повышенной гибкостью и динамизмом, а эти качества ценятся среди бизнесменов, поскольку они помогают вести свое дело наиболее эффективно и успешно. Кроме того, у женщин сильное стремление реализовать свои желания и достигать цели, что заложено самой природой в женской натуре.

Можно утверждать: успеха в бизнесе женщина достигает не за счет мимикрии под мужской стиль управления, а посредством творческого использования своего характера и стереотипов поведения, присущих женщинам, еще недавно считавшимся недопустимыми в руководстве. В мире бизнеса, изначально созданном для мужчин, женщины играют по своим правилам. И создавая их, женщины используют все свои прелющества<sup>7</sup>.

Например, они обладают более тонким социальным интеллектом, они лучше ощущают нюансы отношений, в том числе и отношение к себе. Поэтому женщинам легче подстроиться под собеседника и спрогнозировать его поведение. По тем же причинам женщинам намного проще говорить на языке собеседника, а это важный ключ к взаимопониманию. Женщины более чувствительны к интонациям и изменениям мимики собеседника, а это помогает быстро улавливать перемены в его настроении и гибко менять свое поведение. Внимательность женщин к деталям и умение слушать помогают определить мотивацию оппонента, на которую так легко воздействовать, используя врожденную эмоциональность и вербальный интеллект. Умение облекать эмоции в слова, играть своим голосом помогает женщинам говорить ярко и образно. Большая устойчивость к стрессу, чем у мужчин, позволяет женщинам даже в самых трудных ситуациях проявлять все грани своего актерского таланта, быстро переключаясь с одной роли на другую.

Поскольку у мужчин многие из перечисленных качеств не входят в необходимый джентльменский набор, то в области общения женщины виртуозно обходят мужчин и выигрывают. А преимущество мужчин в стратегическом мышлении женщины компенсируют большей практичностью, которая позволяет им получать гарантированный результат «здесь и сейчас»<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> URL: <http://www.ubo.ru>

<sup>8</sup> Из материалов исследования Международного женского форума: Женщины в бизнесе / ИНИОН РАН. М., 1993. С. 39.

---

Можно продолжить спор о том, кто является лучшим руководителем – мужчина или женщина, но специалисты полагают, что женщины способны управлять компаниями любого уровня в том случае, если они приобрели необходимые для этого знания и умения<sup>9</sup>. А психологи отдают предпочтение женщинам-руководителям из-за того, что:

- они умеют думать сразу о нескольких делах и одновременно составлять планы на будущее, тогда как мужчины способны сконцентрироваться на одном вопросе, предпочитая решать проблемы последовательно;

- женщины по своей природе более организованы и способны действовать эффективно, потому что они матери. Братья на себя ответственность – это в природе женщины;

- женщины целеустремленнее и последовательнее мужчины, лучше подмечают, анализируют и учитывают нюансы в работе;

- женщины – более коммуникабельны, им свойственно доверительное поведение. Они лучше выполняют организационные и плановые функции, быстрее приспосабливаются к изменению условий, считаясь с подчиненными, способствуя этим повышению производительности труда;

- женщины-руководители лучше знают «ключик» пользователей продукцией своего бизнеса, ориентированы на клиента, на новый продукт (услугу), в котором нуждается рынок<sup>10</sup>.

Мужчины и женщины действительно не похожи друг на друга. Их характерные черты и особенности связаны как с природой, так и с полученным воспитанием. И всем нам необходимо уметь ценить и уважать эти различия. И может быть, проблема наиболее полной реализации своих способностей в достижении жизненных целей будет решена только совместными усилиями с мужчинами.

---

<sup>9</sup> Мишель-Альдер Э. Стиль женского руководства: Лекция / Высшая коммерческая школа МВЭС. М., 1991.

<sup>10</sup> URL: <http://www.ubo.ru>

## **ВОВЛЕЧЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В НОВЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ**

**В. Н. Гриднева**

*ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж»,*

*г. Новый Оскол*

*NSHK2003@mail.ru*

Трудоустройство выпускников колледжа один из факторов эффективной деятельности образовательной профессиональной организации. служба содействия трудоустройству выпускников (ССТВ) ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж» была создана в 2007 г. Для действенной работы службы были созданы необходимые нормативно-правовые документы: Положение о службе, ежегодные планы работы.

Целью создания ССТВ стало повышение эффективности мероприятий по содействию трудоустройству выпускников колледжа; осуществление мониторинга трудоустройства выпускников; расширение возможности информирования студентов и выпускников о вакансиях на рынке труда.

Новые экономические отношения выдвигают и новые требования к выпускникам, в том числе и формирование нового сознания, менталитета, а следовательно, и методов мотивации. Поэтому важными направлениями деятельности ССТВ являются:

- организация и проведение в колледже тематических мероприятий;
- осуществление методической и консультационной поддержки работ по содействию трудоустройству студентов и выпускников;
- взаимодействие с организациями, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, заинтересованными в улучшении положения выпускников на рынке труда;
- сотрудничество с работодателями;
- участие во внешних мероприятиях, относящихся к сфере занятости молодежи.

В целях качественного проведения профессионального просвещения особое внимание уделяется разработке и обновлению информационного материала о будущих специальностях.

В ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж» студенты обучаются по специальностям:

- 110809 Механизация сельского хозяйства;



- 110810 Электрфикация и автоматизация сельского хозяйства;
- 110812 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции;
- 080114 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

Презентация колледжа представлена мультимедийным материалом, отражающим специфику профессиональной подготовки по специальностям. В профессиопрограммах представлена информация об основной и дополнительных профессиях.

Подготовлены красочные альбомы по специальностям, сопровождаемые иллюстрациями. Создан фильм о колледже, о его выпускниках подготовлена презентация. Интересные материалы находятся в музее колледжа.

Ведется работа со средствами массовой информации для рекламы колледжа и формирования его имиджа. Студенты принимают активное участие в общегородских мероприятиях, что также освещается в СМИ.

Проводятся недели карьеры, на которых организуем проведение анкетирования выпускников колледжа о предварительном трудоустройстве, психологические тренинги «Как вести себя при трудоустройстве», встречи с работодателями и специалистами Центра занятости по вопросам предстоящего трудоустройства, встречи с деканами вузов области по определению перспектив дальнейшего обучения в вузе, разработаны буклеты «В помощь выпускнику: вопросы трудоустройства», встречи с выпускниками, успешно работающими на предприятиях. Студенты учатся правильно составлять резюме. Каждый студент колледжа имеет свое портфолио достижений. Ежеквартально анализируется рынок труда Новооскольского района (по данным ЦЗН) и осуществляется анализ резервных мест на предприятиях района по специальностям, обучающим в колледже. Колледж ежегодно принимает участие в ярмарке вакансий рабочих мест «Кадры нового времени – путь к новой карьере».

В целях организации доступности информации для общественности в колледже создан сайт по трудоустройству, где можно получить сведения о работодателях и наличии вакансий. Кроме того, выпускники колледжа могут разместить там свое резюме.

Мониторинг трудоустройства выпускников – одна из важнейших составляющих системы образования колледжа, его проводят служба содействия трудоустройству выпускников, заведующие отделениями, классные руководители. Из 137 выпускников 2012/13 учебного года трудоустроены все. По данным ОКУ «Новооскольский районный ЦЗН», выпускники колледжа на учете как безработные не состоят.

Удовлетворять потребность экономики Белгородской области в высококвалифицированных рабочих кадрах планируется через закрепление учебных заведений профессионального образования за базовыми предприятиями или якорными работодателями. Об этом говорилось на совещании с участием губернатора Е. С. Савченко, прошедшем на базе Новооскольского сельскохозяйственного колледжа. Для нашего учебного заведения якорным работодателем стало ЗАО «Приосколье».

Председатель Совета директоров группы компаний «Приосколье» Г. А. Бобрицкий сказал, что учиться профессии предстоит на рабочем месте. Компания «Приосколье» готова заинтересовать, мотивировать, обучить студентов колледжа и в перспективе предложить им достойно оплачиваемую работу.

В настоящее время для исполнения дорожной карты по построению государственно-частной модели управления ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж» организованы учебные практики студентов и производственные стажировки преподавателей колледжа на базе ЗАО «Приосколье».

В колледже, в рамках реализации «Положения о порядке организации и проведении дуального обучения обучающихся образовательных учреждений среднего профессионального образования Белгородской области», утвержденного постановлением Правительства Белгородской области от 18 марта 2013 г. № 85-пп организовано дуальное обучение, целью которого является качественное освоение обучающимися общих и профессиональных компетенций по определенной специальности в соответствии с Федеральными государственными стандартами среднего профессионального обучения и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, а также приобретение обучающимися практических навыков работы в соответствующей области с учетом содержания модулей основных профессиональных образовательных программ.

В течение года были проведены следующие мероприятия по обеспечению образовательного процесса в рамках реализации дуального обучения:

1. Разработаны программа дуального обучения, рабочие учебные планы по специальностям, годовой календарный график, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса.
2. Заключены договоры о дуальном обучении между ЗАО «Приосколье» и ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж».

3. Проведены круглые столы (семинары, лектории и др.) по вопросам реализации программы дуального обучения.

4. Организована стажировка мастеров производственного обучения, преподавателей, наставников по вопросам подготовки и организации дуального обучения на базе ЗАО «Приосколье».

5. Согласованы с ЗАО «Приосколье» сроки проведения дуального обучения и списочный состав обучающихся, направляемых на предприятие.

6. Определены пилотные группы для реализации дуального обучения во втором полугодии 2012/13 учебного года.

На 2013/14 учебный год пилотными группами определены 8 групп, т. е. более двухсот человек будут формировать профессиональные компетенции на базе якорного предприятия. Это возможно потому, что ЗАО «Приосколье» имеет множество структурных подразделений, где возможна выработка профессиональных компетенций по разным специальностям.

7. Созданы условия для обучающихся на производстве: выделены производственные помещения для организации дуального обучения, выдана всем студентам специальная одежда, предоставлен транспорт.

8. Создан и оборудован ЗАО «Приосколье» на территории колледжа кабинет теоретического обучения для студентов, обучающихся по специальности 110812 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции: приобретены мебель, интерактивное оборудование, наглядные пособия, оформлена выставка продукции, производимой на предприятии.

9. Совместными усилиями предприятие и колледж осуществляют ремонт и обновление материально-технической базы в электролаборатории, лаборатории по технологии производства продукции животноводства и лаборатории тракторов и автомобилей.

10. Организована процедура оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе дуального обучения специальности в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей.

11. В настоящее время решается вопрос по оснащению данных лабораторий оборудованием.

Результаты промежуточной аттестации показали, что уровень знаний и сформированность профессиональных компетенций в пилотных группах выше, чем в группах, не попавших в пилотный проект.

После окончания учебного заведения эти студенты должны прийти на предприятие подготовленными квалифицированными рабочими. По-

этому уже при прохождении практики им нужно постараться войти в трудовой коллектив, освоить реальные навыки выбранной профессии и элементы корпоративной культуры, сложившейся в компании «Приосколье».

С целью вовлечения выпускников в новые экономические отношения предлагается:

1. Пропагандировать среди выпускников колледжа новые экономические отношения, обмен информацией о деятельности предприятий и состоянии рынка.

2. Информирование студентов-выпускников о действующих на территории субъекта РФ программах развития малого бизнеса, многообразных специализированных программах по подготовке предпринимателей в области информационных технологий, права, бизнеса.

3. Исследование рынка труда и потребности экономики региона с целью внесения предложений по корректировке рабочих учебных планов и открытию новых специальностей.

4. Повышение уровня информированности студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства.

5. В целях подготовки студентов к трудовой деятельности применять глубокий, обдуманый подход к получению дополнительных профессиональных навыков по полученной ими специальности.

6. Индивидуальный подход к проблеме трудоустройства выпускников профессионального образования, полученный ими в процессе стажировки практический опыт, несомненно, повысят их конкурентоспособность на рынке труда.

7. Снижение кредитных ставок для работников малого бизнеса – выпускников колледжа.

8. Создание для выпускников на предприятиях квот.

9. Распространение информации о потенциальных инвесторах и содействии привлечению инвестиций и технической помощи национальных и международных финансовых организаций и консалтинговых кампаний в сферу деятельности организаций.

10. Сотрудничество со средствами массовой информации, проведение пресс-конференций, информационных кампаний по вопросам развития предприятий и привлечению в их работу выпускников.

11. Целевой прием для обучения на договорной основе с предприятиями (организациями)-заказчиками уже при поступлении гарантирует студентам трудоустройство.

## **О ПРОГНОЗИРОВАНИИ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ РЕГИОНА В СПЕЦИАЛЬНОСТЯХ И НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ (НА ПРИМЕРЕ ЕАО)**

**Л. С. Гринкруг, В. С. Василенко**

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема», г. Биробиджан*

*grinkrug@pgusa.ru; vasilenko85@list.ru*

Согласно концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг., содержание и структура профессионального образования должны быть приведены в соответствие с потребностями рынка труда. Также должны быть обеспечены развитие системы оценки качества образования и мониторинг востребованности образовательных услуг. Достижение указанных целей невозможно без переориентации целевых установок вузов, которые должны учитывать не только требования, предъявляемые учредителем, но и запросы непосредственных потребителей образовательных услуг, оказываемых вузами, – работодателей, а также должны соответствовать особенностям социально-экономического развития региона.

Сложившаяся в настоящее время ситуация в сфере управления взаимодействием образовательных учреждений и работодателей регионов характеризуется, прежде всего, признанием всеми субъектами указанного взаимодействия актуальности становления и развития различных форм межсубъектного сотрудничества, разработкой и успешным внедрением разнообразных моделей, форм, способов организации межсубъектного взаимодействия, совершенствованием институциональных основ, способствующих повышению эффективности такого взаимодействия. Вместе с тем на региональном уровне отсутствует системность в достижении целей взаимодействия образовательных учреждений и работодателей, нет достаточно четкой концепции согласования требований рынка профессионального труда и деятельности рынка образовательных услуг: взаимодействие организуется, по большей части, ситуативно и индивидуально.

Введение в 2011 г. многоуровневой подготовки и новых ФГОС ВПО, предполагающих активное участие работодателей и других потребителей услуг вузов в формировании вариативной части содержания основных образовательных программ по отдельным направлениям подготовки и в оценке качества подготовки, также свидетельствует о необходимости участия вузов в решении социально-экономических проблем

регионов. Потребность во взаимодействии вуза с внешней средой также обозначена имеющимся несоответствием между структурой подготовки выпускников и структурой запросов рынка профессионального труда. При этом в качестве цели эффективного взаимодействия субъектов в указанной модели принимается достижение количественного и качественного соответствия выпускаемых вузом специалистов потребностям регионального рынка профессионального труда.

Очевидно, что вуз как активный субъект системы взаимодействия рынка профессионального труда, вуза и рынка образовательных услуг, преобразующий вход «абитуриенты» в выход «выпускники», должен при этом параллельно реализовывать вторую немаловажную функцию: превращать входящие потоки «информация об условиях труда и вакансиях» и косвенную информацию, получаемую из центров занятости и органов системы независимой оценки качества профессионального образования, в актуальную информацию об образовательных услугах, способствующую принятию на рынке образовательных услуг решений в соответствии с потребностями рынка труда (рис. 1). Вуз должен, используя для этого все необходимые ресурсы, способствовать формированию спроса на образовательные услуги, адекватного текущим и перспективным потребностям рынка профессионального труда. Это возможно при наличии эффективно функционирующей системы мониторинга и прогнозирования состояния и динамики рынка профессионального труда.

Спектр методик анализа потребностей рынка профессионального труда достаточно широк. Большинство исследований нацелено на оценку текущего состояния рынка профессионального труда и степени дисбаланса между его запросами и результатами образовательной деятельности учреждений профессионального образования [Щеглов П. Е., Никитина Н. Ш. (2004), Иванютина Л. В. (2006, 2007), Матушкин Н. Н., Столбова И. Д. (2008) и др.]. Наряду с указанным направлением исследований развиваются разнообразные подходы к прогнозу динамики запросов рынка профессионального труда к вузам [Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А. (2004), Коровкин А. Г., Королев И. Б., Подорванова Ю. А., Полежаев А. В. (2005), Гуртов В. А., Питухин Е. А., Потупалова (Серова) Л. М., Корякина Т. К. (2005), Сангадиев З. Г., Скотников С. Н., Жирнов А. Ю. (2006), Серова Л. М., Питухин Е. А., Гуртов В. А. (2007) и др.].

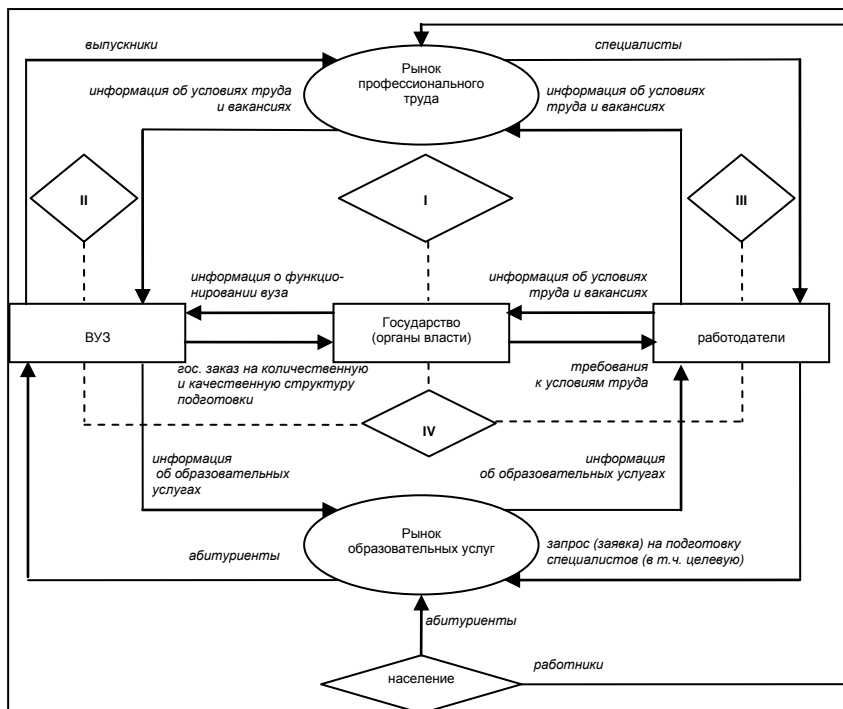


Рис. 1. Модель взаимодействия вуза с внешней средой:

- I – центры занятости; II – коллегиальные органы управления вузом, включающие представителей органов власти, работодателей и общественности; III – объединения работодателей; IV – органы системы независимой оценки качества профессионального образования (по [2])

Проведенный анализ существующих подходов [1] показал, что отдельные принципиальные подходы, реализуемые в различных исследованиях, не позволяют напрямую применить их для моделирования динамики потребности рынка труда региона вследствие следующих выявленных особенностей:

1. Использование в модели оценок отдельных компетенций, которые должны быть сформированы у выпускников вузов. Данный подход достаточно трудоемок, а в условиях отдельного региона практически

нереализуем в связи с отсутствием достаточного количества респондентов по отдельным УГНС.

2. Отсутствие в методике переменных, позволяющих учесть стратегические ориентиры развития региона и тенденции изменения его экономического и социально-демографического положения, а также качественную информацию о развитии отдельных отраслей народного хозяйства.

3. Расчет прогноза потребности в выпускниках только на основании статистической информации, которая не в полной мере отражает динамику потребности рынка профессионального труда в специалистах.

4. Привлечение для оценки динамики рынка профессионального труда экспертов из числа сотрудников региональных властей субъекта Федерации.

Учитывая особенности развития региона (для рассматриваемого региона – ЕАО – это реализация целевых программ, направленных на поддержку предпринимательства, сельского хозяйства; развитие добывающей и строительной отраслей; внедрение современных технологий в предприятиях пищевой промышленности и т. д.), исследование динамики регионального рынка профессионального труда должно опираться, в первую очередь, на объективную информацию о тенденциях в развитии отдельных отраслей экономики. Вышесказанное предопределяет использование интегрального подхода к анализу развития региона, включающего одновременное применение эконометрического метода и метода экспертных оценок. В качестве одного из входных потоков разработанной эконометрической модели предлагается использовать экспертные оценки потребности регионального рынка труда в специалистах, причем в качестве экспертов предполагается привлечение отраслеобразующих работодателей региона. В рамках проведения экспертного опроса при использовании, например, метода «глубинного интервью» будут получены оценки следующих показателей:

– количество выпускников, принятых в текущем году на работу в отдельной отрасли экономики в разрезе направлений подготовки;

– динамика потребности отдельной отрасли экономики в выпускниках в разрезе направлений подготовки.

Кроме того, дополнительно может быть оценена потребность рынка профессионального труда в формировании у выпускников отдельных компетенций.

Предложенная методика предполагает последовательную реализацию 4 этапов.



На 1-м этапе с учетом имеющейся статистической информации [3, 4], характеризующей динамику регионального развития, произведена оценка основных показателей, отражающих состояние экономики и рынка труда региона. Исходное обобщенное уравнение динамики количества вакансий на рынке профессионального труда имеет вид:

$$v_{j+1} = A_0 + A_1 \cdot \Delta v_j + A_2 \cdot \Delta R_j + A_3 \cdot \Delta K_j + A_4 \cdot \Delta P_j,$$

где  $\Delta v_{j+1} = \left( \sum_{k=1}^3 \sum_{i=1}^{28} (v_{ik}) \right)_{j+1}$  – общее количество вакансий на рынке труда в  $(j+1)$ -м году в разрезе 28 укрупненных групп специальностей и направлений подготовки и уровней образования [среднее профессиональное образование, бакалавриат (специалитет), магистратура];

$\Delta v_j$  – приращение количества вакансий на рынке труда в  $j$ -м году;

$\Delta R_j$  – приращение валового регионального продукта в  $j$ -м году;

$\Delta K_j$  – приращение основных производственных фондов в  $j$ -м году;

$\Delta P_j$  – приращение численности занятых в экономике региона в  $j$ -м

году.

Предварительный анализ данных показал, что количество вакансий в регионе имеет недостаточно высокую корреляцию с приращениями абсолютных показателей динамики рынка труда (численность занятых, основные производственные фонды, валовый региональный продукт) (табл. 1). При этом корреляция с абсолютными значениями показателей (основные производственные фонды, валовый региональный продукт) достаточно высока.

Таблица 1

*Коэффициенты парной корреляции количества вакансий и макроэкономических показателей развития региона*

	$\Delta R$	$\Delta K$	$\Delta P$	$R$	$K$	$P$
$v_j$	0,39	0,58	-0,10	0,97	0,95	-0,22

Таким образом, очевидна целесообразность использования в модели не приращений, а абсолютных значений показателей, характеризующих динамику рынка труда.

Следует отметить, что специфика экономического развития страны в 1990-е гг. («бартерная эпоха» начала – середины 1990-х гг. и дефолт 1998 г.) приводит к невозможности использования в модели статистических данных ранее 1998 г.

В связи с тем что официальная статистическая информация, имеющаяся в свободном доступе на сайте Госкомстата, ограничена данными за период 1998–2009 гг. (12 лет), для обеспечения репрезентативности модели было принято решение перейти в уравнении динамики количества вакансий на рынке профессионального труда от использования абсолютных показателей (валовой региональный продукт  $R_j$ , основные производственные фонды  $K_j$ , численность занятых  $P_j$ ) к относительным показателям (производительность труда  $R_j/P_j$ , фондовооруженность  $K_j/P_j$ ).

С учетом представленных замечаний обобщенная эконометрическая модель, использовавшаяся при расчете основных показателей, характеризующих состояние рынка труда и экономики региона, принимает следующий вид:

$$\begin{cases} v_{j+1} = A_0 + A_1 \cdot \Delta v_j + A_2 \cdot \frac{R_j}{P_j} + A_3 \cdot \frac{K_j}{P_j} \\ R_{j+1} = B_0 + B_1 \cdot R_j + B_2 \cdot K_j \\ K_{j+1} = C_0 + C_1 \cdot K_j + C_2 \cdot R_j \\ P_{j+1} = D_0 + D_1 \cdot P_j + D_2 \cdot K_j + D_3 \cdot R_j \end{cases} .$$

Методом наименьших квадратов на основе данных о динамике экономики ЕАО за период 1998–2009 гг. получены значения коэффициентов модели:

$$\begin{cases} v_{j+1} = 9,1 - 0,01 \cdot \Delta v_j + 0,87 \cdot \frac{R_j}{P_j} + 0,2 \cdot \frac{K_j}{P_j} \\ R_{j+1} = 2,92 + 1,66 \cdot R_j - 0,16 \cdot K_j \\ K_{j+1} = 18,8 - 0,49 \cdot K_j + 5,6 \cdot R_j \\ P_{j+1} = 28,27 + 0,63 \cdot P_j + 0,34 \cdot K_j - 1,37 \cdot R_j \end{cases} .$$

Согласно предложенной модели, динамика потребности экономики региона в работниках, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, на рынке профессионального труда региона представлена на рис. 2.

Модель имеет следующие показатели качества:

- среднеквадратическое отклонение  $\sigma = 4,88$ ;
- относительная погрешность вычислений составляет 15,82%;
- коэффициент детерминации 0,91.

Таким образом, может быть сделан вывод о том, что модель достаточно точно описывает динамику потребности рынка профессионального труда в специалистах.

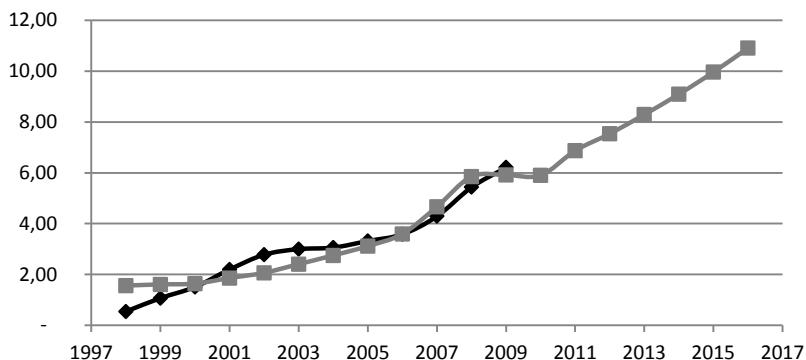


Рис. 2. Динамика потребности в работниках, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, на рынке профессионального труда региона (сотни человек). Представлены использовавшиеся при расчетах данные официальной статистики (1998–2009 гг.) и расчетные данные модели (1998–2016 гг.)

Тогда прогнозная потребность в работниках, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, на 2016 г. составит 1091 чел. при условии сохранения текущей динамики рынка профессионального труда.

На 2-м этапе были рассчитаны нормировочные коэффициенты, определяющие доли вакансий по отдельным (актуальным для региона) укрупненным группам направлений и специальностей подготовки и уровням образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат/специалитет, магистратура) в общем прогнозируемом числе вакансий в 2016 г. в соответствии с данными, полученными по результатам опроса экспертов<sup>1</sup> (в соответствии с отраслями экономики региона: руководителей органов управления правительства области и наиболее крупных предприятий):

<sup>1</sup> Следует отметить, что не проводился экспертный опрос и последующий анализ для невостребованных в регионе направлений подготовки 160000 Авиационная и ракетно-космическая техника, 170000 Оружие и системы вооружения и 180000 Морская техника.

$$N_{-S}^i = \frac{n_{-S}_j^i \cdot k_{-S}^i}{\sum (n_{-S}_j^i \cdot k_{-S}^i + n_{-B}_j^i \cdot k_{-B}^i + n_{-M}_j^i \cdot k_{-M}^i)}$$

$$N_{-B}^i = \frac{n_{-B}_j^i \cdot k_{-B}^i}{\sum (n_{-S}_j^i \cdot k_{-S}^i + n_{-B}_j^i \cdot k_{-B}^i + n_{-M}_j^i \cdot k_{-M}^i)}$$

$$N_{-M}^i = \frac{n_{-M}_j^i \cdot k_{-M}^i}{\sum (n_{-S}_j^i \cdot k_{-S}^i + n_{-B}_j^i \cdot k_{-B}^i + n_{-M}_j^i \cdot k_{-M}^i)},$$

где  $n_{-S}_j^i$ ,  $n_{-B}_j^i$ ,  $n_{-M}_j^i$  – количество выпускников  $i$ -го направления (специальности) подготовки соответствующего уровня образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура), принятых на работу в  $j$ -м году;  $k_{-S}^i$ ,  $k_{-B}^i$ ,  $k_{-M}^i$  – экспертные оценки динамики количества выпускников  $i$ -го направления (специальности) подготовки соответствующего уровня образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура) на перспективу 2–4 года.

С использованием полученных нормировочных коэффициентов на 3-м этапе были последовательно получены прогнозные значения потребности регионального рынка профессионального труда в выпускниках по отдельным (актуальным для региона) укрупненным группам направлений и специальностей подготовки и уровням образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура) (рис. 3).



Рис. 3. Прогнозные значения потребности регионального рынка труда в выпускниках по отдельным УГНС и уровням образования в 2016 г.

Оценка необходимого количества абитуриентов по отдельным укрупненным группам направлений и специальностей подготовки (4-й этап) проводилась с использованием средних за последние 6 лет коэффициентов отсева по соответствующим направлениям подготовки в университете. Для направлений, по которым не велась подготовка в университете за последние 6 лет, принимался средний коэффициент отсева в региональных вузах, равный 0,08 [5] (табл. 2).

Таблица 2

*Количество абитуриентов в разрезе УГНС и уровней подготовки, необходимое для обеспечения прогнозной потребности регионального рынка труда в специалистах*

Шифр УГНС	«Техник»	Бакалавр (специалист)	Магистр
010000	–	2	–
020000	16	7	–
030000	2	62	–
040000	–	2	–
050000	–	191	2
060000	94	29	–
070000	–	8	2
080000	2	98	1
090000	–	2	2
100000	6	8	–
110000	16	41	–
120000	–	2	2
130000	9	34	2
140000	110	31	2
150000	2	25	2
190000	318	16	2
200000	–	–	2
210000	15	9	2
220000	–	10	2
230000	9	29	2
240000	2	–	–
250000	9	28	2
260000	56	12	2
270000	52	8	2
280000	2	4	–
Итого:	720	659	28

Предложенный подход к оценке количества контрольных цифр приема, необходимого для обеспечения прогнозной потребности рынка профессионального труда в выпускниках в разрезе укрупненных групп специальностей и направлений подготовки и уровней профессионального образования, может использоваться вузом и регионом при подготовке заявок на участие в конкурсе по распределению контрольных цифр приема по программам высшего и среднего профессионального образования.

Следует отметить, что точность прогноза в существенной степени зависит от динамики показателей, используемых при расчете модели, что требует постоянной настройки модели в соответствии с текущим состоянием региональной экономики.

Дальнейшие направления исследований авторов с учетом представленных в статье результатов:

- уточнение математической модели в части повышения точности моделирования динамики экономики региона;
- верификация модели с учетом особенностей других регионов РФ.

#### Список литературы

1. *Гринкруг Л. С., Василенко В. С.* Обновление образовательной системы вуза: модель взаимодействия с внешней средой // Университетское управление: практика и анализ. 2011. № 3. С. 29–36.
2. *Гринкруг Л. С., Василенко В. С.* Анализ потребности рынка труда в специалистах: региональный аспект // *Alma mater* (Вестник высшей школы). 2012. № 10. С. 9–14.
3. Российский статистический ежегодник. 2003–2011 гг.: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2003–2011.
4. Труд и занятость в России. 2003–2009: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2003–2009.
5. *Владимир Крюков.* Отсев после ЕГЭ-посев. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.ng.ru/education/2007-09-21/9\\_ege.html](http://www.ng.ru/education/2007-09-21/9_ege.html) (дата обращения 21.09.2012 г.).

## **АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Е. В. Зажигина**

*Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования Ленинградской области  
«Волховский колледж транспортного строительства», г. Волхов*

*zazhiginaev@mail.ru*

Движущей силой деятельности образовательной организации являются ее кадры. Они характеризуются рядом количественных и качественных параметров, среди которых важнейшим и наиболее значимым является уровень квалификации. Поэтому подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в настоящее время занимают важнейшее место в достижении экономических, научно-технических, технологических, социальных, административных целей любой организации. В ней должна быть сформирована система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, которая обеспечила бы ему высокую эффективность работы, конкурентную способность и устойчивость. Одним из наиболее важных средств оценки и развития профессионализма педагогических работников является их аттестация. Аттестация преподавателей – важный шаг на пути повышения их профессиональной компетентности. Прохождение процедуры аттестации позволяет преподавателю увидеть свои сильные стороны и недостатки, определить перспективы деятельности на последующий межаттестационный период. Каждому преподавателю колледжа предоставляется возможность в самовыражении, самоутверждении, демонстрации профессиональных успехов на разных уровнях от педагогического коллектива учебного заведения до муниципального, регионального и всероссийского педагогического сообщества, определить свою роль в развитии образования.

В соответствии с новым порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 24.03.2010 г. № 209, аттестация проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) (рис. 1).



Рис. 1. Анализ наличия квалификационных категорий педагогических работников, чел.

Анализируя наличие квалификационных категорий в колледже за последние 3 года, можно сделать вывод, что увеличивается количество педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории, уменьшается количество работников, не имеющих квалификационной категории (рис. 2).

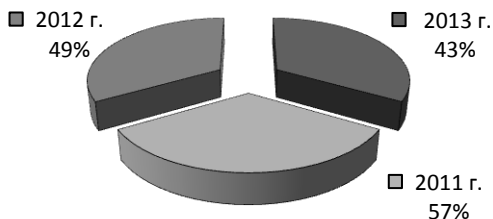


Рис. 2. Сравнительная характеристика количества педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий

Для того чтобы сохранить такие показатели и соответствовать новым требованиям к профессионализму преподавателя, перед системой управления кадрами колледжа стоят следующие задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации:

- выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров;
- определение потребности в обучении кадров по отдельным видам;



- правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- изыскание средств для финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.

В определении объема подготовки исходят из общей потребности в кадрах, кадровой стратегии в трудоустроенности (например, набор кадров со стороны только на более низкую квалификационную категорию), балансовых расчетов потребности кадров в профессиональном разрезе и источников ее пополнения, из планов профессионально-квалификационного продвижения собственных кадров. При этом важно сочетание перспективного планирования, опирающегося на выявление реальной потребности организации в кадрах, с постоянными корректировками наметок с учетом изменений в структуре производства и подвижностью кадров (прежде всего, в связи с текучестью) [10].

Показателями, характеризующими работу по повышению квалификации, являются: доля кадров (работников), повысивших квалификацию, в общей численности, структура обучающихся по формам повышения квалификации, по срокам обучения, а также доля повысивших категорию в общей численности работников, повышавших квалификацию.

Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний в связи с увеличением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. На начало каждого учебного года формируется план повышения квалификации педагогических работников, а по итогам учебного года проводится анализ. Анализ повышения квалификации показывает, что 74% педагогических работников постоянно повышают профессиональную компетентность через курсовую подготовку на базе различных площадок, с использованием очных, заочных и дистанционных форм обучения.

Целью профессиональной переподготовки является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения новых видов деятельности. Одной из новых форм получения второго высшего образования в системе дополнительного профессионального послевузовского образования является переподготовка. В системе образования переподготовка отождествлялась с подготовкой управленческих кадров для системы образования, которая осуществлялась на факультетах при университетах, а также в педагогических институтах (рис. 3).



Рис. 3. Анализ повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров, %

Целью стажировки является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности. В начале учебного года в колледже за опытными педагогическими работниками закрепляются малоопытные педагоги, а также молодые специалисты (школа начинающего преподавателя), не имеющие профессионального опыта. Преподаватели-наставники помогают стажерам знакомиться с традициями колледжа, обучают их непосредственно работе с обучающимися, оказывают помощь при подготовке к урокам, родительским собраниям, посещают их уроки с последующим анализом.

Таким образом, можно констатировать профессиональный рост педагогического коллектива колледжа на протяжении 3 лет. Уровень образования и квалификации соответствует типу нашего учебного заведения, а также имеет тенденцию к росту.

#### Список литературы

1. Управление персоналом / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 1998. 423 с.
2. История и современные проблемы управления персоналом / Под ред. В. И. Данилова. СПб.: Изд-во СЗАГС, 2004. 234 с.
3. Петрыкина Н. Профессиональная подготовка и переподготовка персонала // Кадровый менеджмент. 2006. № 3. С. 5–8.

4. Магура М. И., Курбатова М. Б. Организация обучения персонала компании. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. 192 с.
5. Моргунов Е. Б. Обучение сотрудников // Управление персоналом. 2000. № 5. С. 82–91.
6. Самоукина Н. В. Управление персоналом. СПб.: Питер, 2003. 236 с.
7. Егоришин А. П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2001. 720 с.
8. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. М.: ИНФРА-М; 1999. 312 с.
9. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2002. 201с.
10. Пошерстник Н. В. Кадры предприятия. М.: Герда, 2002. 656 с.
11. Розанова В. А. Психология управления. М., 2003. 416 с.

## **К ВОПРОСУ О РОЛИ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

**М. А. Зайцева, И. В. Васильева**

*Министерство труда, занятости и кадровой политики Калужской области,  
г. Калуга*

*mintrud@adm.kaluga.ru*

Интенсивное экономическое развитие порождает огромную общественную потребность в информации, необходимость удовлетворения которой определяет высокую роль информационных ресурсов в жизни наших граждан.

Несмотря на интенсивное развитие информационных технологий и высокую активность молодежи в Интернет-пространстве, большинство организаций сегодня не имеют четко сформулированной информационной политики. Предприятия демонстрируют в целом невысокий уровень использования информационных технологий в организационных, технических и кадровых целях. Как правило, сайты организаций содержат только информацию о производимой продукции, рынках сбыта и общие сведения о предприятии. Совершенно не освещаются вопросы кадровой политики, социальной и материальной поддержки специалистов, отсутствует информация о спортивных и культурно-досуговых мероприятиях для работников. При таких исходных данных невозможно строить кадровую

и социальную работу предприятия с ориентацией на привлечение молодежи, которая основную информацию получает из Интернет-источников.

Грамотно выстроенная информационная политика предприятия способна внести существенный вклад в обеспечение стабильности его работы, помочь сформировать положительный имидж и репутацию предприятия. Если организация информационно доступна, занимает определенную нишу в Интернет-пространстве, размещает на сайтах конкретные примеры социальной поддержки работников и отчеты о проведении массовых мероприятий, это будет способствовать повышению мотивации потенциальных соискателей к трудоустройству именно на это предприятие. К примеру, на официальном сайте предприятия автомобильного кластера Калужской области ООО «Фольксваген Груп Рус» постоянно актуализируется информация о социальных проектах и корпоративных мероприятиях.

Сегодня предприятия благодаря разнообразным информационным и телекоммуникационным технологиям получают новые механизмы для формирования кадрового потенциала. Такими инструментами в настоящее время выступают блоги и Интернет-опросы, которые могут быть использованы, например, для взаимобратной связи между работниками и работодателями. Анализ восходящих информационных потоков позволяет руководству организации определить настроение коллектива, узнать о нуждах и проблемах работников. Использование данных механизмов позволит снизить текучесть кадров, повысить лояльность персонала и мотивацию сотрудников. Например, ООО «ХП Пельцер РУС», также входящее в автомобильный кластер области, благодаря внутренней локальной сети, к которой подключены все подразделения предприятия, не испытывает трудности в решении своих кадровых вопросов. На предприятии отсутствует текучка кадров. При помощи корпоративной сети, в том числе внутренней почты, на предприятии решаются проблемы социального обеспечения сотрудников. В частности, результатом Интернет-дискуссии всех сотрудников ООО «ХП Пельцер РУС» стала новая система питания на предприятии. В локальной сети размещаются видеорепортажи, фотоматериалы и комментарии всех корпоративных мероприятий. На информационных досках, которые находятся в корпоративной сети и на открытых площадках предприятия, сотрудники ООО «ХП Пельцер РУС» размещают свои предложения по улучшению работы предприятия, которые обсуждаются всем коллективом. К сожалению, предприятие не имеет собственный внешний сайт, доступный для пользователей Интернета, в том числе соискателей, а необходимые вакансии размещаются на сайтах кадровых агентств.

Безусловно, важно создать на предприятии достойные материальные и социально-бытовые условия для работников. Но еще более важно донести результаты этой работы до работников и потенциальных соискателей. Это играет большую роль в привлечении и закреплении на предприятии высококвалифицированных специалистов. Например, на официальном сайте ООО «Калужский завод телеграфной аппаратуры» представлен социальный пакет льгот, гарантий и возможностей для сотрудников предприятия. Подробно расписаны и дополнительные социально-компенсационные меры в соответствии с коллективным договором и другими локальными актами предприятия. На информационных порталах таких предприятий, как ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш», ОАО «Калужский электромеханический завод», филиал ФГУП «НПЦАП им. академика Н. А. Пилюгина» – «Сосенский приборостроительный завод», каждый может найти информацию не только о востребованных вакансиях, но и об учебных заведениях, ведущих по ним подготовку. Кроме того, для молодежи представлена подробная информация о преимуществах профессионального обучения по целевому направлению от предприятия, а также о стимулирующих и компенсационных выплатах обучающихся и молодых специалистов.

В то же время анализ Интернет-ресурсов показывает, что большинство организаций Калужской области отличается консервативностью в использовании современных Интернет-технологий, а решение об использовании инновационных технологий в кадровой и информационной политике предприятий формируется недопустимо медленно.

Понимая значимость развития данного направления, в 2012 г. тема реализуемой организациями информационной политики легла в основу Четвертой ежегодной областной конференции-практикума по социально-трудовым вопросам, проводимой Министерством труда, занятости и кадровой политики Калужской области. Для таких конференций мы стараемся выбирать наиболее актуальные темы, приглашаем специалистов-практиков, экспертов. Мы даем возможность всем участникам обменяться опытом, высказать свое мнение. На предыдущих конференциях обсуждались вопросы, касающиеся имиджа организации на рынке труда, социальной и жилищной политики предприятий. В 2012 г. речь шла о роли информационной политики организаций. Для освещения этой темы были приглашены специалисты Государственного автономного учреждения Калужской области «Институт качества жизни», общества с ограниченной ответственностью «Информационные решения» и Медиа-компании «Работа для Вас». Основной задачей мероприятия организаторы видели содействие внедрению в практику деятельности

предприятий активного использования современного информационного пространства. Участниками конференции-практикума стали руководители и специалисты около 150 организаций региона, члены Калужской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также представители областных и первичных профсоюзных организаций.



В рамках работы конференции специалисты ГАУ Калужской области «Институт качества жизни» представили участникам результаты социологического исследования о роли информационных технологий в формировании кадровой политики организаций. В своем выступлении они подчеркивали, что грамотно выстроенная информационная политика предприятия способна внести существенный вклад в обеспечение стабильности его работы, помочь сформировать положительный имидж и репутацию предприятия.

Директор по маркетингу Медиа-компания «Работа для Вас» презентовала программы позиционирования организации на рынке труда в условиях жесткой конкуренции за трудовые ресурсы. Было отмечено, что сегодня организации, благодаря разнообразным информационным и телекоммуникационным технологиям, получают новые механизмы привлечения и закрепления кадров. Одним из таких инструментов в настоящее время выступают блоги, с помощью которых молодые граждане – активные Интернет-пользователи – оказываются вовлеченными в различные общественные процессы, обмениваются информацией о конкретных работодателях, создают группы по интересам, обсуждают преимущества и недостатки работы в отдельных организациях. Как вывод – работодателю необходимо, широко используя информационное пространство, вступать в диалог с потенциальными сотрудниками.

Практические рекомендации по использованию современных информационных технологий для повышения эффективности реализации кадровой политики предприятия участники конференции получили от специалистов ООО «Информационные решения». Было подчеркнуто, что анализ восходящих информационных потоков позволяет руководителю определить настроение коллектива, узнать о нуждах и проблемах работников. Это важно для сохранения социальной стабильности в организации.

Опытом проводимой в организации информационной политики на конференции делились и представители предприятий. Например, по словам специалистов Обнинского научно-производственного объединения «Технология», основное назначение информационной политики данного предприятия – предоставление сотрудникам, партнерам, потенциальным клиентам и работникам действенного инструмента для оценки деятельности компании, перспектив ее развития. Целью информационной политики ОНПП «Технология» считает обеспечение эффективного достижения бизнес-целей предприятия путем:

- поддержки информационного обеспечения взаимодействующих с предприятием дружественных и нейтральных контрагентов;

- обеспечения сотрудников предприятия актуальной, своевременной, полной, достоверной, объективной информацией для решения конкретных должностных задач;

- информационного противодействия конкурентам.

Для достижения целей информационной политики требуется постоянное (циклическое) решение задач информационной политики. Результатом этой работы стало создание внешнего и внутреннего сайтов ОНПП «Технология», с помощью которых происходит обмен информацией как внутри коллектива, так и с потенциальными заказчиками и сотрудниками.

В целом мероприятие прошло довольно успешно: было много участников, которые активно включались в обсуждение, задавали вопросы, делились опытом. Поставленная организаторами задача была выполнена: конференция-практикум стала обширной площадкой для обсуждения роли информационной политики в развитии социального диалога между работодателем и работниками, в привлечении и закреплении кадров на производстве.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что грамотная информационная политика позволяет обеспечить сотрудников предприятия актуальной, полной и достоверной информацией, помогает эффективно решать конкретные должностные задачи. Также она важна для привлечения кадров на производство. Ведь не секрет, что самый простой и доступный способ любого человека получить информацию о предприятии – «залезть» в Интернет. Напомним, что для того чтобы представить, какую информацию о предприятии человек может получить из сети, необходимо самому набрать название предприятия и просто посмотреть на результаты. Если предприятие нанимало сотрудников, то информация появится на сайтах кадровых агентств с перечнем вакансий. Если все же предприятие имеет персональный сайт, то надо посмотреть, какая еще есть информация, кроме разделов продукции, услуг и контактов, а также имеется ли на сайте информация о социальных льготах и гарантиях сотрудников предприятия, возможностях для молодежи. Разве не это в первую очередь привлекает специалистов?

Необходимо помнить, что Интернет-ресурсы предприятия – не сложный программный комплекс и не креативный дизайн, а инструмент для работы как по продвижению продукции и услуг, так и с существующими и потенциальными сотрудниками.

В целом предприятиям для повышения эффективности кадровой политики целесообразно создавать эффективную информационно-технологическую инфраструктуру, которая позволит устранить комму-



никативные барьеры в общении с молодежной аудиторией и донести до них информацию о вакансиях предприятия, социальных льготах и гарантиях для работников, реализуемых жилищных программах, проводимых досуговых, культурных и спортивных мероприятиях.

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ГБОУ СПО  
«СВЕТЛОГРАДСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ».  
АНАЛИЗ И ОПЫТ РАБОТЫ СЛУЖБЫ СОДЕЙСТВИЯ  
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ**

**В. В. Зарочинцева**

*ГБОУ СПО «Светлоградский педагогический колледж», г. Светлоград  
svet\_ped@mail.ru*

*Престиж учебного заведения и его привлекательность для будущих студентов складываются из качества образования и качества трудоустройства.*

*В. В. Путин*

В процессе формирования в стране рыночной экономики и рынка труда произошли значительные сдвиги в структурах занятости населения, в спросе на различные категории работников. Мировой экономический кризис обострил ситуацию: с одной стороны, это выразилось в снижении спроса на молодых специалистов, с другой – в существенном ужесточении требований к их профессиональной подготовке. Как следствие, значительная часть выпускников учреждений профессионального образования сталкивается с серьезными трудностями при решении проблемы трудоустройства. Становится очевидно, что эту дисгармонию должна устранять специальная Служба, которая возьмет на себя функции по защите прав дипломированного специалиста – Служба содействия трудоустройству выпускников, которая была создана в нашем колледже четыре года назад. Служба содействия трудоустройству выпускников работает в соответствии с ежегодным планом работы, утвержденным директором колледжа. Она реализует утвержденную Программу содействия занятости и трудоустройству, профессиональной ориентации и социальной адаптации выпускников Светлоградского педагогического колледжа. В краевом конкурсе «Лучшая организация работы по содействию трудоустройству выпускников среднего профессионального

образования» программа, разработанная в нашем колледже, заняла 3-е место. Срок реализации программы 2011–2015 гг. (рис. 1).

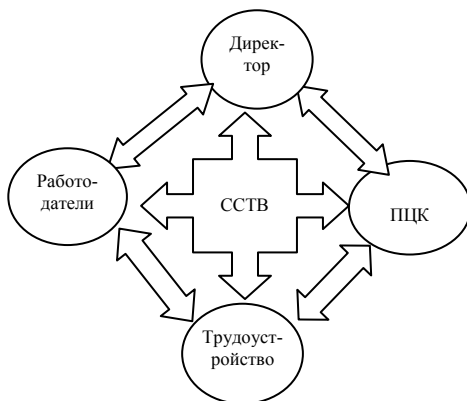


Рис. 1

Основной целью Службы является создание системы содействия трудоустройству выпускников Светлоградского педагогического колледжа и адаптации их к рынку труда. Программа представляет собой совокупность мер, позволяющих интегрировать интересы работодателей, колледжа и выпускников в вопросах их трудоустройства, сформировать и усовершенствовать на базе ССТВ систему консультирования молодых специалистов, информационного и образовательного содействия трудоустройству студентов и выпускников колледжа.

Реализуемые мероприятия в рамках данной программы поделены на блоки.

*Первый блок – информационно-аналитический.* В нем был реализован ряд мероприятий. В целях создания информационной базы выпускников проведено анкетирование студентов выпускных групп. Основное содержание анкеты – профессиональная направленность и компетентность. Выпускники были опрошены на предмет их будущего трудоустройства.

Постепенно формируется банк вакансий педагогических кадров на будущий год, который размещается на сайте колледжа.

Ежегодно в октябре рассылаются информационные письма в образовательные учреждения края о предоставлении имеющихся вакансий.

Результатом этой работы являются персональные заявки на выпускников колледжа.

С учетом изменений параметров рынка труда колледж постепенно перепрофилируется на специальности и рабочие профессии, востребованные в крае (изготовитель художественных изделий из дерева, мастер столярного и мебельного производства). С 2010 г. на базе колледжа работает краевая инновационная площадка «Духовно-нравственное и патриотическое воспитание молодежи средствами художественного творчества в условиях поликультурной среды учреждения профессионального образования». Педагогический коллектив в рамках данной темы соединил ремесло и духовность, надеясь на то, что наши выпускники были востребованы на рынке труда (рис. 2).

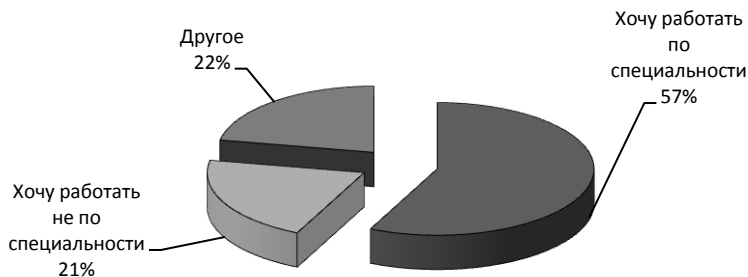


Рис. 2

Введена в эксплуатацию автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников (АИСТ). Данная программа позволяет получать студентам, выпускникам и работодателям информацию о спросе и предложении на рынке труда края.

Внесены предложения по корректировке учебных планов, номенклатуры специальностей в соответствии с текущими и планируемыми потребностями экономики региона.

Проведены анализ потребностей Ставропольского края в специалистах со средним специальным педагогическим образованием и прогнозирование сегмента рынка труда в соответствии со специальностями, представленными в колледже. Наиболее востребованными на данный момент являются специальности «Дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах».

*Следующий блок – психологическое сопровождение и технологии трудоустройства.* Специалистами службы, преподавателями психолого-педагогических дисциплин проводится профессиональное тестиро-

вание («Мотивация на успех», «Мобильность», «Умение работать в команде», «Способность адаптироваться к нововведениям»). Основными методами работы со студентами являются психологические тренинги, тестирование, индивидуальные беседы. При организации психологических тренингов студенты получают информацию об аспектах делового общения, имидже, самоменеджменте, саморегуляции, учатся презентовать себя как профессионала. Тестирование направлено на выявление личностных особенностей, коммуникабельности, стрессоустойчивости и др., а также на определение качеств, способствующих и препятствующих трудоустройству. В ходе индивидуальных консультаций студенты получают информацию о состоянии рынка труда в регионе, где планируют трудоустроиться.

Психологом службы проводятся видеотренинг собеседования при приеме на работу, личностная диагностика. Регулярно в колледже ведется консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации и информирования о состоянии рынка труда. Используются как индивидуальные, так и групповые формы работы со студентами выпускных групп. В 2012/13 учебном году консультационные услуги получили 42 студента-выпускника колледжа.

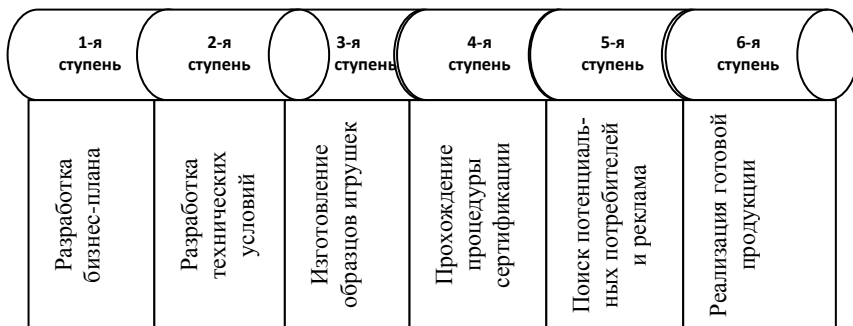


Рис. 3

С 2009 г. введен в учебные планы факультативный курс «Формула успеха», ориентирующий студентов на активную и самостоятельную роль в поиске работы. На этом курсе выпускников обучают технологии планирования и развития карьеры. В результате обучения к концу 4-го курса практически каждый выпускник имеет портфолио карьерного продвижения. Традиционно на протяжении многих лет в нашем учебном заведении проходит день профессии, в котором принимают участие

лучшие студенты выпускных групп, победитель участвует в краевом конкурсе «Учитель года» в номинации «Шаг в профессию», где вот уже не первый год наши конкурсанты занимают призовые места.

В нашем колледже ведется работа по изготовлению развивающих экологически чистых деревянных игрушек.

Это дополнительные рабочие места для выпускников и временная занятость студентов. Что удалось сделать?

Был разработан бизнес-план, изготовлены образцы игрушек. Пройдена процедура сертификации. Сейчас мы занимаемся поиском потенциальных потребителей и рекламой своей продукции (рис. 3).

*Следующий блок «Профориентационная работа».* Традиционно на базе колледжа проводятся элективные курсы и профессиональные пробы для учащихся 9-х классов. Ежегодно расширяется спектр направлений профессиональных проб, увеличивается количество их участников. В 2013 г. прошли профессиональные пробы 72 учащихся школ г. Светлограда, которые успешно продолжают обучение в колледже. Результаты мониторинга профессионального обучения учащихся свидетельствуют о наличии у студентов устойчивой мотивации к овладению профессией, достаточно высоком уровне инициативности и социальной ответственности, стремлению к непрерывному самообразованию и самосовершенствованию.

С 2009 г. на базе колледжа успешно реализуется обучение учащихся 9-х классов по программе элективного курса «Художественная обработка древесины», который позволяет школьникам в ходе практического выполнения изделий декоративно-прикладного искусства приобрести не только специальные навыки из области художественно-технической деятельности, но и способствует формированию у них нравственных ценностей, воспитанию толерантности и гражданственности. Результаты труда обучающихся колледжа в области искусства резьбы по дереву неоднократно получали высокую оценку на районных, краевых, всероссийских и международных конкурсах и фестивалях.

Традиционно колледж принимает участие в ярмарках вакансий в городах Ипатово и Благодарный, Летняя Ставка; проводит день открытых дверей в ноябре, в котором принимают участие школьники городских и сельских школ; круглые столы с работодателями.

ГБОУ СПО «Светлоградский педагогический колледж» имеет богатый опыт организации социального партнерства. Аспекты и формы организации социального партнерства учебного заведения разнообразны: подготовка специалистов по заявкам работодателей, деятельность рабочих групп в рамках мероприятий, проводимых отделами образова-

ния администраций муниципальных районов Ставропольского края, проведение научно-практических конференций и олимпиад, приглашение работодателей на открытые мероприятия колледжа.

Широко используются и другие формы работы:

– заключение договоров о сотрудничестве для организации всех видов практик. Это более 40 договоров с образовательными учреждениями. Во всех образовательных учреждениях, с которыми заключены договоры для проведения профессиональной практики, имеются достаточно хорошая учебно-методическая база, современное оборудование, квалифицированный персонал, создан благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе, способствующий доброжелательному отношению к практикантам;

– современные образовательные учреждения рассматриваются нами как лаборатория по апробации инновационных технологий. Педагоги базовых учреждений стремятся быть образцом профессиональной зрелости при организации педагогического процесса, создают условия для выявления индивидуальных и творческих способностей студентов;

– участие работодателей в работе государственной аттестационной комиссии;

– проведение педагогических советов совместно с органами управления образования, с приглашением руководителей образовательных учреждений, учителей школ, участвующих в организации практики. На педагогических советах поднимаются вопросы качества подготовки специалистов. Работодателями дается оценка подготовки молодых специалистов, выявляются проблемы, разрабатываются требования к современному специалисту и пути повышения качества подготовки с учетом современных требований. Принимаются решения о ведении некоторых факультативных курсов и спецкурсов по предложениям руководителей образовательных учреждений;

– приглашение работодателей для участия в работе научно-практических конференций, круглых столов, педагогических чтений, проводимых в колледже;

– приглашение руководителей и работников дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных школ в качестве членов жюри конкурсов профессионального мастерства среди студентов;

– приглашение работников образовательных учреждений на классные часы, курсовые собрания;

– привлечение работодателей к определению тематики выпускных квалификационных работ студентов;

- оказание консультативной помощи работникам образовательных учреждений преподавателями колледжа;
- сбор информации от руководителей образовательных учреждений о наличии вакансий.

Но в настоящее время этих форм сотрудничества недостаточно. Современность диктует новые формы работы.

На следующий день между колледжем и образовательными учреждениями г. Светлограда установлены взаимовыгодные контакты, имеются сложившиеся традиции.

Делается немало, есть определенные успехи, но есть в нашей работе и трудности. Условно мы их разделили на 2 группы – «глобальные» и «местные».

Проблемы «глобальные»:

- отсутствие государственной системы распределения выпускников, обучающихся на бюджетной основе;
- низкая заработная плата работников образования, особенно дошкольной сферы, и отсутствие социальных гарантий и льгот;
- отсутствие среднесрочного и долгосрочного прогноза потребности образовательных учреждений в педагогических кадрах;
- отсутствие нормативно-правовой базы, дающей возможность учреждениям среднего профессионального образования отслеживать процесс трудоустройства выпускников;
- неустойчивая демографическая ситуация.

Проблемы «местные»:

- высокий процент выпускников колледжа, поступающих в вузы по очной форме обучения;
- низкий процент абитуриентов, поступающих по целевой контрактной подготовке;
- низкая мотивация студентов на будущую профессию.

Высокий процент выпускников колледжа, поступающих в вузы на очную форму обучения. Это плюс и минус нашей работы. Высокий процент поступления в высшие учебные заведения является качественным показателем работы колледжа. В то же время мы лишаем дошкольные образовательные учреждения и общеобразовательные школы специалистов, которые могли бы работать по полученной профессии (и это, как правило, наиболее подготовленные студенты). Поэтому считаем необходимым проведение со студентами работы по их дальнейшему обучению в высших учебных заведениях по заочной форме.

Несовершенная система профотбора. К сожалению, в колледж поступают и случайные люди. В настоящее время многое делается для

того, чтобы изменить эту ситуацию. Каждый из нас осознает значимость профориентационной работы. И особое место в ней мы отводим целевой контрактной подготовке специалистов по заявкам работодателей. Когда студент знает, что его учебу оценивают не только преподаватели колледжа, но и работодатель, повышается ответственность за результаты труда. По возможности и педагогическая практика для данного студента может быть организована в дошкольном образовательном учреждении или общеобразовательной школе, куда он пойдет работать после окончания колледжа.

Нельзя заставить любить свою профессию. Мотивы могут быть сформированы только на основе переживания, под влиянием реальной жизненной практики и воспитания.

Мы открыты для сотрудничества и возлагаем надежду на то, что эти связи будут крепнуть, ибо равноправные партнерские отношения образовательных учреждений и колледжа позволят улучшить практическую подготовку молодых специалистов.

Сейчас наиболее конкурентоспособными и мобильными в условиях рыночной экономики становятся высококвалифицированные работники, у которых сформирована устойчивая мотивация на развитие личностного потенциала и высокопроизводительный труд. Такого работника надо еще воспитать и обучить.

Необходимо отметить, что основные положения программы развития национального образования изложены в «Концепции модернизации российского образования на период до 2015 г.», которая предусматривает существенное обновление содержания и структуры профессионального образования в соответствии с современными требованиями сложившегося рынка труда, с учетом наметившихся тенденций развития экономики и социальной сферы.

Основным направлением деятельности здесь нам представляется проведение структурно-содержательной модернизации начального и среднего профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда в регионе.

Указан один из главных приоритетов развития профессионального образования – это создание института социального партнерства. Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, региональными органами исполнительной власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.



Основными требованиями и направлениями развития социального партнерства в сотрудничестве с организациями являются:

– уточнение перечня образовательных услуг, предоставляемых колледжем;

– определение их востребованности на рынке труда.

Для этого необходимы качественный мониторинг рынка труда на основе современных методов исследования и его применимость в практической деятельности. Для колледжа встает проблема: или поручить маркетинговые исследования рынка труда соответствующей фирме, или малоквалифицированным сотрудникам не осуществить это исследование.

Другим направлением является определение требований к квалификации и качеству подготовки специалистов совместно с работодателем, в перспективе ориентируясь не на узкопрофильные требования, а с учетом новейших технологий и отрасли.

Это в полной мере относится как к социальной сфере, так и деревообрабатывающему производству (направления деятельности нашего колледжа).

Следующим элементом мониторинга является организация образовательного процесса, его совершенствование в определении узких мест в учебно-программной документации.

Особое внимание предлагается уделить состоянию материально-технической базы колледжа и мерам по ее совершенствованию на основе договорных отношений с социальными партнерами.

В период демографического спада важное значение приобретают профориентационная деятельность сотрудников колледжа, а также дальнейшее развитие различных форм и способов отбора абитуриентов. Непреложным требованием работы колледжа в современных условиях должно быть создание системы сопровождения профессиональной карьеры выпускников не только как механизма реализации социальной программы по предоставлению равных стартовых возможностей для различных категорий молодежи, но и завоевания соответствующего имиджа среди однопрофильных учебных заведений. Поэтому во главу угла ставятся вопросы поиска новых рабочих мест для выпускников, новых путей трудоустройства.

Для модернизации деятельности администрации колледжа по схеме требуется изменение в штатном расписании и перераспределение функциональных обязанностей сотрудников. Инициативу в этом должно взять на себя само образовательное учреждение. Какие же мероприятия необходимо выполнить для оптимизации работы колледжа в данных направлениях?

К ним относятся:

- заключение договоров о сотрудничестве между предприятиями, фирмами и колледжем;
- систематический поиск новых партнеров, разработка критериев и оценка качества взаимодействия;
- пересмотр перечня специальностей, профессий, форм обучения в колледже с учетом требований рынка труда;
- разработка рекомендаций по организации взаимодействия колледжа с социальными партнерами по вопросам оценки качества деятельности колледжа;
- совершенствование организации производственной (профессиональной) практики, разработка рабочих программ с учетом региональных особенностей, привлечение к разработке программ практики работодателей;
- разработка рекомендаций и мер по развитию института спонсорства, основанных на высоком качестве подготовки специалистов;
- содействие трудоустройству выпускников путем поиска новых форм работы с работодателями, использование новых форм информационных технологий;
- систематическое проведение маркетинговых исследований рынка труда с целью выявления требований экономики региона и отрасли к квалификации специалистов и корректировка учебных планов, программ, стандартов;
- организация работы региональных консультативных советов по специальностям;
- ориентация преподавателей колледжа на организацию своей работы с учетом современных требований рынка труда;
- создание биржи труда для студентов и выпускников колледжа.

В плане работы колледжа на год предусмотрены следующие мероприятия:

- проведение инвентаризации имеющихся и заключение новых договоров о сотрудничестве с социальными партнерами: хозяйствующими субъектами, учебными заведениями, родительским активом, профессиональными ассоциациями;
- разработка комплекта методических материалов по организации практического обучения на основе современных технологий;
- анализ востребованности выпускников колледжа на рынке труда;
- вступление в профессиональные ассоциации работодателей;
- обучение незанятого населения;

- участие в профессиональных конкурсах, выставках;
- участие в проведении ярмарок вакансий;
- проведение мониторинга рынка труда, обработка и анализ результатов, внесение изменений в учебно-программную документацию;
- целевая подготовка специалистов по рекомендациям работодателей;
- приглашение работодателей на установочные и итоговые конференции по педагогической практике;
- персонализация работы с молодыми специалистами;
- оказание помощи преподавателями колледжа при аттестации молодых специалистов в дошкольных образовательных учреждениях и общеобразовательных школах;
- участие работодателей в корректировке рабочих программ по педагогической практике.

Выполнение этих рекомендаций позволит колледжу плавно войти в систему действия экономических законов спроса и предложения на рынке труда.

Другим аспектом социального партнерства для колледжа является взаимодействие со службой занятости. Колледж ориентируется на кадровую потребность реального сектора экономики. Профессиональная подготовка безработных граждан рассматривается колледжем как эффективный инструмент гибкого и оперативного реагирования на срочный спрос.

Последний блок программы – социальная адаптация выпускников колледжа. Представление об идеальном молодом специалисте в настоящее время различно как у работодателей, так и у выпускников. Это связано с тем, что действующая система образования находится в процессе постоянного реформирования. Во главе угла стоит вопрос закрепления молодых специалистов на рабочих местах. Ежегодно проводится анализ социализации и профессиональной адаптации выпускников колледжа.

На базе колледжа прошло выездное заседание Государственной думы СК по вопросу закрепления молодых специалистов в сельской местности.

Был изучен опыт колледжа по этому вопросу. Для молодых специалистов на базе колледжа проходят мастер-классы, организован дистанционный консультпункт по вопросам обучения и воспитания. За молодыми специалистами закреплены наставники из состава опытных преподавателей педагогического колледжа.

12 выпускников свой первый рабочий день начали в школеновостройке г. Ставрополя. Администрация МБОУ СОШ № 39 высоко

оценивает потенциал молодых специалистов. По оценкам заказчиков, выпускники Светлоградского педагогического колледжа отличаются достаточно высоким уровнем профессиональной подготовки, развитием проектировочных, аналитических, организаторских и других навыков и умений.

По состоянию на 10 сентября 2013 г. выявлены следующие показатели трудоустройства выпускников (рис. 4):

- трудоустроены – 43 чел.;
- продолжили обучение – 124 чел.;
- будут призваны в ряды ВС РФ – 13 чел.

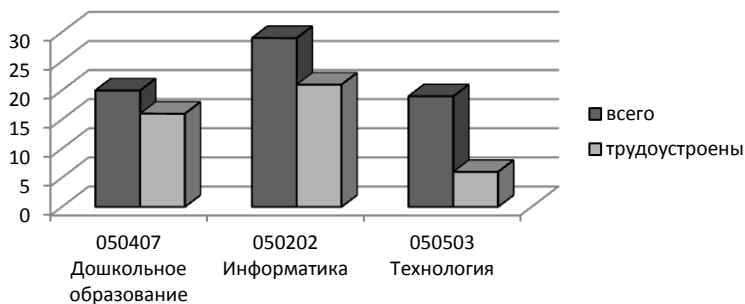


Рис. 4

Таким образом, накопленный опыт работы учебного заведения по трудоустройству и социальной адаптации выпускников в рамках реализации Программы содействия занятости и трудоустройству, профессиональной ориентации и социальной адаптации выпускников Светлоградского педагогического колледжа является залогом успешной карьеры выпускников и деятельности колледжа по подготовке востребованных специалистов.

#### Список литературы

1. Андреев В. И. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов. Казань, 2002.
2. Берг В. Карьера – суперигра: нетривиальные советы на каждый день. М., 1998.
3. Волкова Л. Женщина и карьера. СПб., 2007.
4. Зиглар З. Умение добиваться успеха. М., 2009.

5. *Кнебель Х.* Правильно ли я веду себя при устройстве на работу. М., 2006.
6. *Литвинцева Н. А.* Психологические тесты (для деловых людей). М., 2004.
7. *Лукашевич Н. П.* Самоменеджмент: Как достигнуть успеха в деловой карьере: В 2 кн. Харьков, 2008.
8. *Митина Л. М.* Психология профессионального развития учителя. М., 2012.
9. *Петрушин В. И.* Настольная книга карьериста: Учеб. пособие. СПб., 2002.
10. *Пиз А.* Язык жестов. Новгород, 2013.
11. *Поляков В. А.* Как получить хорошую работу в новой России: Практическое руководство. М.: ИНФРА-М, 2005.
12. *Поляков В. А.* Технология карьеры: Практическое руководство. М., 2005.
13. *Поляков В. С.* Технология карьеры. М., 2011.
14. Психология делового преуспеяния / Е. А. Алехина, М. И. Горбачев, Т. И. Колесникова и др. М., 2001.
15. Психология труда / Под ред. А. В. Карпова. М.: Владос-пресс, 2005.
16. Психология труда: Учебник / Под ред. А. В. Карпова. М., 2005.
17. *Рогов Е. И.* Выбор профессии. Становление профессионала. М.: Владос-пресс, 2008.
18. *Самоукина Н. В.* Психология и педагогика профессиональной деятельности: Учебник. М., 2009.
19. *Свергун О. Ю.* Психология успеха, или Как стать хозяином своей жизни: Практическое пособие. М., 2009.
20. *Силбер Л.* Карьера для творческого человека: Курс выживания в джунглях современного бизнеса. Средство для высокоэффективной жизни. М., 2002.
21. *Сонин В. А.* Психодиагностическое познание профессиональной деятельности: Учеб. пособие. СПб., 2011.
22. *Сотникова С. И.* Управление карьерой: Учеб. пособие. Новосибирск: ИНФРА, 2001.
23. *Степанов С.* Слагаемые карьеры. М., 2002.
24. *Стивенс М.* Выигрывая на Вашем собеседовании: Полный набор действий. М., 2006.
25. Трудовой кодекс РФ.
26. Эффективное поведение на рынке труда: Пособие. Сыктывкар, 2008.

## **О РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛНОМОЧИЙ ПО ПРОВЕДЕНИЮ МОНИТОРИНГА СОСТОЯНИЯ И РАЗРАБОТКЕ ПРОГНОЗНЫХ ОЦЕНОК МУНИЦИПАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА**

**И. Ю. Ирхин**

*Управление государственной службы занятости населения  
Нижегородской области, г. Нижний Новгород*

*official@gsz.kreml.nnov.ru*

На современном рынке труда служба занятости населения свои полномочия должна реализовывать быстрее происходящих перемен. В первую очередь это относится к реализации одного из основных субъектных полномочий – по проведению мониторинга состояния и разработке прогнозных оценок рынка труда.

Тотальная борьба с безработицей в течение последних лет дала свои рекордные результаты. По данным выборочных обследований населения по проблемам занятости, в среднем за июнь – август 2013 г. в Нижегородской области уровень общей безработицы ниже аналогичного среднероссийского показателя. Решена социальная проблема. Но вместе с тем есть и оборотная сторона – безработица как резервный источник пополнения кадров практически исчерпана. Сегодня в Нижегородской области, несмотря на высокие значения уровней экономической активности и занятости населения, не хватает рабочих рук. Приток населения в трудоспособном возрасте и даже приток эмигрантов недостаточны. Это общероссийская тенденция. Другими словами, сегодня в центре внимания – занятость, т. е. потребность в рабочей силе. В настоящее время решение этого вопроса является наиболее актуальным для определения вектора всей государственной политики на рынке труда и в сфере занятости. Следовательно, роль мониторинга и прогнозирования именно муниципальных рынков труда как одних из основных факторов развития человеческого капитала является ключевой при переходе экономики к программному принципу формирования бюджета.

Службой занятости осуществляются многочисленные мониторинги состояния рынка труда с различной периодизацией (еженедельные, ежемесячные, ежеквартальные, ежегодные). Важной тенденцией последних лет стало увеличение частоты их проведения. Для наиболее важных показателей введен еженедельный сбор, что делает данные мониторинга более актуальными.

Например, с 2008 г. проводится еженедельный мониторинг регистрируемой безработицы (включая численность зарегистрированных безработных, в том числе распределение безработных по причинам незаня-

тости, заявленная потребность в рабочей силе, уровень регистрируемой безработицы), результаты которого представляются в Роструд и дают возможность анализировать основные тенденции на рынке труда в более оперативном режиме.

Значительно возросла ценность и актуальность информации о высвобождениях и неполной занятости населения, предоставляемой службой занятости. Сегодня служба занятости является единственным барометром в региональных правительствах в отношении как предприятий, оказавшихся в сложной экономической ситуации, так и целых коллективов, находящихся под риском увольнения.

Актуальным в данном случае является эффективное взаимодействие с работодателями с целью обеспечения оперативной обратной связи в части мониторинга процессов высвобождения и неполной занятости на предприятиях и в организациях, в том числе создания базы данных предприятий, планирующих высвобождение работников или введение режима неполной занятости.

Необходимо перейти на качественно новый уровень проведения мониторинга состояния рынка труда, основанный на возможностях современных информационных систем, и усиления ответственности наших социальных партнеров за соблюдением законодательства о занятости населения.

С этой целью нижегородской службой занятости реализуется одно из основных направлений в деятельности – мониторинг состояния рынка труда (показатели рынка труда, выполнение государственных заданий, достижение целевых программных индикаторов и др.). В Нижегородской области оценка эффективности работы органов исполнительной власти производится на основе достижения целевых программных индикаторов. Их значения (уровень регистрируемой безработицы, коэффициент напряженности, уровень трудоустройства и др.) включены в большинство как региональных, так и федеральных документов:

- Государственная программа «Содействие занятости населения Нижегородской области на 2014–2016 гг.»;
- Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения»;
- Прогноз социально-экономического развития Нижегородской области;
- Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г.;
- Прогноз потребностей Нижегородского рынка труда в специализациях различных направлений;

• Прогноз основных показателей рынка труда при ежегодной сверке с Федеральной службой по труду и занятости исходных данных для проведения расчета объема субвенций на осуществление полномочий по реализации государственной политики занятости населения и др.

Так, по итогам оценки результатов осуществления субъектами бюджетного планирования Нижегородской области функций и тактических задач за 2012 г., управление государственной службы занятости населения Нижегородской области (далее управление службы занятости) улучшило свои позиции в рейтинге областных ведомств, переместившись с пятого (за 2011 г.) на третье место.

Таким образом, закономерным следствием грамотного проведения мониторинга состояния рынка труда является его наиболее взвешенный и сбалансированный прогноз. Таким региональный прогноз может стать только на основе муниципальных прогнозных оценок рынка труда.

В российской науке за последние годы эта проблема достаточно активно обсуждается, предложено достаточное количество оригинальных методик. Однако нет ни одной методики по разработке прогнозных оценок именно муниципальных рынков труда, рекомендованной на федеральном уровне. В большинстве регионов и в муниципальных районах прогнозирование осуществляется преимущественно «экспертным путем».

Кроме того, в Нижегородской области решением расширенного заседания коллегии управления службы занятости одними из основных задач на 2013 г. определены:

- реализация комплексных мер по активизации содействия работодателям в удовлетворении спроса на рабочую силу;
- определение областной службой занятости населения перспективы потребности в рабочей силе в рамках реализации инвестиционных проектов в 2013–2015 гг.

Таким образом, реальное положение дел потребовало скорейшего внедрения в практику работы центров занятости населения методики и системы по прогнозированию муниципальных рынков труда.

С этой целью управлением службы занятости в текущем году проведена Интернет-конференция «О реализации полномочий по проведению мониторинга состояния и разработке прогнозных оценок муниципальных рынков труда» для специалистов нижегородской службы занятости населения.

Данная работа позволила по новому взглянуть на проведение центрами занятости населения мониторинга и прогнозирования муниципальных рынков труда. Эта конференция планировалась не как набор



докладов, отчетов о том, как на местах ведется мониторинг и прогнозирование рынка труда, но и для использования возможностей конференции в качестве поля для дискуссии. Цель достигнута. Профессионалы часто по-разному смотрят на одну и ту же проблему, но в этом-то и ценность подобного рода мероприятий. Есть свой взгляд на проблему у специалистов по мониторингу и прогнозированию, директоров центров занятости, работников управления службы занятости, а также у тех, кто проблемами рынка труда занимается более 20 лет. Подобного рода конференции направлены на сближение позиций всех сторон и выработку единых подходов.

Главный акцент участниками был сделан на ключевой теме конференции: «Проект методических рекомендаций по проведению мониторинга состояния и разработке прогнозных оценок муниципальных рынков труда». Обмен мнениями по данному вопросу был конструктивным и позволил профессионально подойти к обсуждению мониторинга и прогнозирования муниципальных рынков труда Нижегородской области. Все предложения и замечания по проекту рассмотрены и нашли свое исчерпывающее отражение в итоговом документе.

В структуру прогноза рынка труда было положено три основных блока:

*1-й блок.* Спрос на рабочую силу, который позволяет оценить потребность экономики территорий (района, города) в работниках на основе:

- числа рабочих мест, предполагаемых к вводу в прогнозируемом периоде;
- потребности в работниках на замену выбывающим по причинам текучести кадров, предусмотренным законодательством, регулирующим трудовые отношения.

*2-й блок.* Предложение рабочей силы. Позволяет оценить численность различных категорий граждан, предполагающих искать работу. К их числу относятся:

- высвобожденные работники;
- лица, уволенные по собственному желанию и другим основаниям;
- нетрудоспособные выпускники учебных заведений;
- лица, демобилизованные из рядов Вооруженных сил;
- лица, освобожденные из мест лишения свободы;
- лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- незанятое трудоспособное население, желающее приступить к трудовой деятельности или возобновить ее.

*3-й блок. Распределение рабочей силы, ищущей работу.*

Дает возможность оценить численность граждан, трудоустроившихся самостоятельно, т. е. минуя службу занятости, обращающихся за содействием в трудоустройстве в службу занятости, а также определить возможную численность трудоустраиваемых службой занятости граждан и безработных.

Сегодня у нижегородской службы занятости имеется рабочий документ для осуществления прогноза рынка труда.

Резюмируя вышесказанное, очевидно, что совершенствование прогнозно-аналитической работы сегодня является одним из условий развития государственной службы занятости населения.

## **К ВОПРОСУ О СПРОСЕ И ПРЕДЛОЖЕНИИ ДИПЛОМИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

**А. Н. Квочкин, Е. С. Симбирских, Н. И. Федоряка, И. В. Брянских**

*Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Мичуринский государственный аграрный университет», Тамбовская область, г. Мичуринск*

*trud@mgau.ru*

В настоящее время многие экономисты отмечают перенасыщение рынка труда высокообразованной рабочей силой. По их мнению, предложение дипломированных специалистов значительно превышает спрос на них на рынке труда, что, в свою очередь, ведет к занятию ими рабочих мест, не требующих высокой квалификации, а профессиональные компетенции данной категории работников оказываются невостребованными. В случае, когда спрос превышает предложение, рабочие места, требующие высокой квалификации, заполняются рабочими с невысоким объемом человеческого капитала, что отрицательно сказывается на результатах труда. В обоих случаях наблюдается дисбаланс между спросом и предложением высококвалифицированной рабочей силы, что ведет к снижению производительности труда и отрицательно влияет на состояние экономики в целом.

В связи с этим в данной статье мы попытаемся провести анализ предложения и спроса на высококвалифицированную рабочую силу на российском рынке труда.

Под высокообразованной (дипломированной, высококвалифицированной) рабочей силой понимают рабочих, подготовленных к выполнению сложных условий труда. Согласно Международной стандартной классификации образования, это работники, имеющие третичное образование типа А и В, что аналогично в России высшему и среднему профессиональному образованию.

Анализируя российскую экономическую литературу, можно отметить, что вопросы предложения рабочей силы с высокой квалификацией изучены достаточно хорошо вследствие легкой доступности данных для анализа, тогда как недоступность данных, по которым можно изучить спрос на дипломированную рабочую силу, обуславливает практически полное отсутствие исследований на эту тему.

Анализ динамики предложений дипломированной рабочей силы в России начнем с изучения структурных сдвигов в образовательной структуре рабочей силы по данным переписей 1989, 2002 и 2010 гг. (табл. 1).

Таблица 1

*Анализ образовательной структуры населения России по данным переписей 1989, 2002 и 2010 гг. (%)*

Уровень образования	Все население в возрасте 15 лет и старше				Занятое население в возрасте 15 лет и старше			
	1989 г.	2002 г.	2010 г.	Отклонение 2010 г. от 1989 г., п.п.	1989 г.	2002 г.	2010 г.	Отклонение 2010 г. от 1989 г., п.п.
Высшее профессиональное	11,3	16,2	23,4	12,1	14,6	23,3	31,7	17,1
Неполное высшее профессиональное	1,7	3,1	4,6	2,9	1,3	3,0	4,2	2,9
Среднее профессиональное	19,2	27,5	31,2	12,0	24,3	35,7	36,6	12,3
Начальное профессиональное	13,0	12,8	5,6	-7,4	17,8	15,3	6,2	-11,6
Среднее общее	17,9	17,7	18,2	0,3	20,8	16,2	15,9	-4,9
Основное общее	17,5	13,9	11,0	-6,5	13,5	5,6	4,8	-8,7
Начальное общее	12,9	7,8	5,4	-7,5	6,7	0,9	0,6	-6,1
Не имеют начального общего	6,5	1,0	0,6	-5,9	1,1	0,1	0,1	-1,0
Итого	100,0	100,0	100,0	X	100,0	100,0	100,0	x

В период между переписями 1989 и 2002 гг. удельный вес обладателей третичного образования типа А (высшее образование) увеличился на 5 п.п., а обладателей среднего профессионального образования (третичное образование типа В) – на 8 п.п. При этом у занятого населения данный прирост был выше – 9 и 11 п.п. соответственно.

В 2000-е г. в России данный процесс значительно ускорился. За период с 2002 по 2010 г. численность обладателей высшего образования (как законченного, так и незаконченного) увеличилась на 9 п.п., а среднего профессионального – на 4 п.п.

При этом нужно отметить, что в настоящее время доля занятого населения, имеющего ВПО, составляет примерно 32%, а СПО – почти 37%. Таким образом, за анализируемый период времени в российской экономике отмечается положительная тенденция накопления человеческого капитала.

В настоящее время сложилась диспропорция численности малообразованных (с основным общим и начальным образованием) и работников с третичным образованием, со значительным перевесом в сторону последних. По мнению большинства экономистов, данное обстоятельство уже в ближайшее время может привести к значительному дефициту неквалифицированной рабочей силы на российском рынке труда.

Если анализировать динамику численности обучающихся студентов по уровням образования, можно отметить прямо противоположную тенденцию.

В 2010 г. по сравнению с 2000 г. численность студентов вузов увеличилась почти на половину: с 324 до 493 чел. в расчете на 10 тыс. населения. Однако в 2009 г. впервые за последнее десятилетие отмечено сокращение этого показателя на 1,3% по сравнению с предыдущим годом, а в 2010 г. – на 5%. Численность обучающихся по программам СПО до 2007 г. превышала базисный уровень (2000 г.), но начиная с 2008 г. также отмечается отрицательная динамика данного показателя.

Аналогичная ситуация наблюдается и в Тамбовской области. Начиная с 2008 г. и по настоящее время численность студентов вузов и ССУЗов снижается. Так, в 2013 г. по сравнению с 2008 г. число студентов ВПО и СПО уменьшилось на 20% и 41% соответственно.

При этом численность студентов, получающих начальное профессиональное образование, имеет устойчивую тенденцию снижения, что объясняется очень низкой привлекательностью данного вида образования у молодежи. Так, в России в 2010 г. по сравнению с 2000 г. в образовательных учреждениях НПО численность студентов снизилась почти на 40%.

Отметим, что отрицательная динамика численности выпускников вузов и ССУЗов в последние годы является прямым следствием вхождения страны в «демографическую яму». Начиная с 2004 г. численность когорты в студенческом возрасте (15–19 лет) стала быстро сокращаться и к концу десятилетия уменьшилась на 25%. Как следствие, произошло сокращение численности студентов ССУЗов, а затем и вузов.

Однако тенденция снижения числа студентов с третичным образованием, наметившаяся в последнее время, не приведет к уменьшению объема предложения квалифицированной рабочей силы на российском рынке труда, так как количество дипломированных работников здесь по-прежнему остается очень высоким.

Необходимо заметить, что стремительный охват молодых людей с высшим образованием наблюдается не только в нашей стране, но и во всем мире. При этом Россию можно отнести к самым высокообразованным странам мира, что подтверждает такой показатель, как охват населения образованием разного уровня (табл. 2).

Таблица 2

*Структура населения по уровню образования в возрасте 25–64 лет (2009 г.), п.п.*

Страны	Все население			Доля занятого населения, имеющего третичное образование
	Доля имеющих третичное образование			
	тип А	тип В	всего	
Развитые страны				
Франция	17,3	11,6	28,9	33,3
Германия	17,1	9,3	26,4	30,2
Япония	24,6	19,1	43,8	46,0
Великобритания	26,9	10,0	36,9	41,6
США	31,4	9,8	41,2	46,3
Страны БРИК				
Бразилия	10,9	-	10,9	12,7
Китай	4,6	-	4,6	-
Россия <sup>1</sup>	28,2	39,0	67,2	73,1

<sup>1</sup> Данные за 2010 г. [3].

Анализируя данные табл. 2, можно заметить, что в России более половины населения в возрастном интервале от 25 до 64 лет имеют третичное образование (высшее и среднее профессиональное). Этот пока-

затель превышает аналогичный в таких высокоразвитых странах, как Япония, США и Великобритания, на 23,4, 26 и 30 п.п. соответственно.

Анализ образовательной структуры занятого населения России показал, что ситуация здесь складывается еще благоприятнее. Россия по доле работников с третичным образованием (73%) является мировым лидером, опережая Францию, Великобританию, Германию, Японию и США в 1,6–2 раза.

Таким образом, в результате проведенного анализа предложения высококвалифицированной рабочей силы установлено, что на протяжении последних лет наблюдался ускоренный рост количества дипломированных работников, что приводит к накоплению человеческого капитала на российском рынке труда.

Следовательно, может возникнуть вопрос: сможет ли российская экономика справиться с таким объемом предложения и предоставить достаточное количество рабочих мест для высококвалифицированных специалистов? Будет ли данный человеческий капитал эффективно использоваться?

С этой целью изучим состояние спроса на рынке труда на дипломированную рабочую силу. Так, если предположить, что на данный момент рынок труда перенасыщен дипломированными специалистами, то это может косвенно подтвердить рост безработицы среди лиц с высоким уровнем образования. Проведем анализ уровня безработицы среди лиц с третичным образованием за последние 12 лет (рис.).

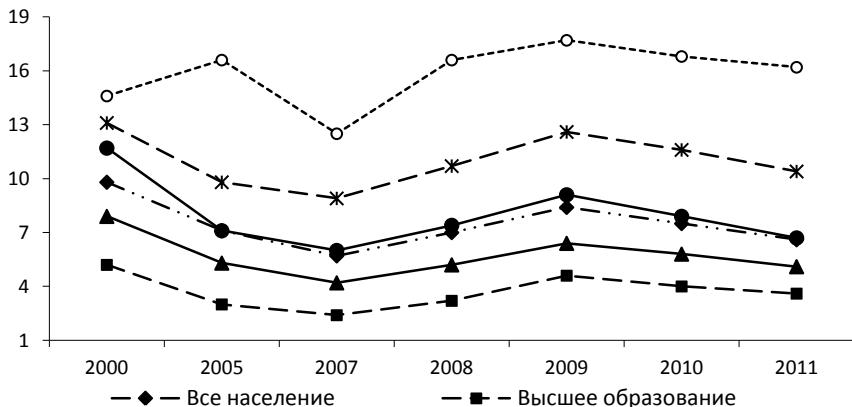


Рис. Динамика уровня безработицы различных образовательных групп, 2000–2011 гг. (%)

Относительный показатель безработицы разных образовательных групп значительно колеблется: наименьший уровень ее отмечен у людей с третичным образованием (высшим и средним профессиональным), наибольший – у лиц с низким уровнем образования. Так, размах вариации данного показателя колеблется от 9,4 до 13,6 п.п. Таким образом, наличие высшего или среднего профессионального образования у работника значительно снижает риск попадания его в разряд безработных.

Изменение показателя безработицы среди групп с различным образовательным уровнем в динамике за 2000–2011 гг. свидетельствует об устойчивой тенденции снижения этого показателя у всех образовательных групп. При этом необходимо отметить, что у людей с третичным образованием кумулятивный прирост этого показателя был меньше (2000 г.), чем у лиц с низким образовательным уровнем. Таким образом, лица, имеющие более высокий уровень образования, более адаптированы к меняющимся условиям российской экономики, чем малообразованные лица.

Проанализируем уровень безработицы среди молодых людей в возрастном интервале от 25 до 34 лет в 2011 г. (табл. 3).

Таблица 3

*Средний уровень безработицы по разным возрастным группам (%), 2011 г.\**

Возрастные группы, лет	Всего	Лица, имеющие образование					
		ВПО	СПО	НПО	Среднее общее	Основное общее	Не имеют основного образования
25–34	9,0	6,5	7,1	8,2	13,0	16,8	26,6
35–44	5,0	2,1	3,7	5,9	8,4	15,4	10,8
45–49	5,0	2,1	4,1	6,2	7,9	12,3	17,8

\* По данным источника [2].

По данным табл. 3 видно, что уровень безработицы у молодежи по сравнению с лицами зрелого и предпенсионного возраста выше почти в 2 раза. Таким образом, может сложиться представление, что безработица охватывает в большей степени молодых людей – недавних выпускников вузов и ССУЗов, тогда как среди других возрастных групп, а именно лиц в зрелом возрасте, она менее распространена.

Однако анализ уровня безработицы у лиц в возрасте 25–34 лет различных образовательных групп в динамике за 1992–2010 гг. показал, что у молодежи с высшим и средним профессиональным образованием на протяжении как докризисного, так и посткризисного периодов наблюдаются более низкие значения данного показателя, чем у молодых людей со средним образованием и ниже. На протяжении последних двадцати лет у работников в возрасте 25–34 лет с высшим образованием шансы трудоустроиться значительно увеличились. Если в 1992 г. вероятность стать безработным у данной категории лиц была ниже по сравнению с молодыми работниками с общим средним образованием лишь в 1,4 раза, то в 2008 г. – уже в 3,6 раза [3].

Таким образом, проведенный анализ свидетельствует, что в настоящее время не наблюдается роста безработицы среди работников с высшим образованием. Следовательно, нельзя с уверенностью констатировать о перенасыщении российской экономики дипломированной рабочей силой и о значительной диспропорции между ее предложением и спросом на российском рынке труда.

#### Список литературы

1. *Забатурина И. Ю.* Статистический обзор развития образования в России: 2000–2010 гг. // Вопросы экономики. 2012. № 5. С. 52–61.
2. *Забатурина И. Ю., Ковалева Н. В., Кузнецова В. И., Озерова О. К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000–2011 гг.: Информ. бюл. М.: НИУ ВШЭ, 2013. 52 с.
3. *Капелюшкин Р.* Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? В 2 ч. // Вопросы экономики. 2012. № 2–3. С. 52–66. С. 120–147.
4. Материал из Википедии – свободной энциклопедии. [Электронный ресурс]. URL: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий\\_потенциал](http://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий_потенциал)
5. Официальный сайт Росстата. [Электронный ресурс]. URL: [www.gsk.ru](http://www.gsk.ru)



## ПОИСК РАБОТЫ С ПОМОЩЬЮ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ

**О. С. Климова**

*Государственное бюджетное образовательное учреждение  
Саратовской области начального профессионального образования  
«Профессиональный лицей № 25», Саратовская область, г. Вольск  
profuch25@mail.ru*

В современном мире проблема трудоустройства весьма актуальна. Работа для человека – это то, что приносит ему доход и позволяет существовать в жизни. Ведь без денег невозможно ничего купить, а человек не сможет жить без еды, одежды, развлечений, отдыха, машины. Поиск работы – это трудоемкий и сложный процесс. Очень удобным способом является поиск работы через Интернет. Поиск работы обостряется сокращением числа вакансий и высоким конкурсом на должности. Работодателям тоже приходится несладко, поскольку они тратят много времени и денег на поиск хорошего и ответственного работника. «Работа on-line» – именно это вбивают в поисковые системы соискатели и работодатели. С помощью Интернета облегчается поиск нужных вакансий, важную роль при этом играют порталы по трудоустройству. Они помогают человеку любой профессии подобрать подходящую для себя вакансию, напрямую связаться с работодателем, разместить свое резюме, которое обязательно станет замеченным. Благодаря такому способу вы экономите свое время, нервы и силы, вам нужно понести минимальные материальные затраты. Поиск работы через Интернет дает возможность существенно увеличить шансы на то, чтобы найти подходящую работу. При составлении резюме нужно иметь личный электронный адрес и контактный действующий телефон. С помощью поиска работы on-line соискатель имеет возможность получать информацию и может адаптировать свое резюме под запросы работодателей.

Если в конце 1990-х гг. работу через Интернет искали в основном специалисты в сфере телекоммуникаций и компьютерных технологий, то теперь «компьютерщики» составляют менее 7% от общего количества соискателей. Сегодня к помощи Интернета прибегают многие специалисты, нацеленные на карьерный рост.

Как же, используя сетевые технологии, ярко заявить о себе в профессиональной среде, добиться встречи с нужным работодателем и избежать щекотливых ситуаций?

### **Поиск работы с помощью Интернет-ресурсов**

Необходимо начать путешествие по Сети с популярных бесплатных сайтов вакансий ([www.rabota.ru](http://www.rabota.ru), [www.job.ru](http://www.job.ru), [vakant.ru](http://vakant.ru)), почитать анали-

тические статьи, ознакомиться с рыночной конъюнктурой. Но учтите, что немало вакансий в открытом доступе вывешено кадровыми агентствами с целью «ловли на живца». Каждый, кто направляет резюме, попадает в базу данных, но обратная связь не гарантирована.

Более «хлебное место» – сайты, предназначенные для работодателей (например, [www.resume-bank.ru](http://www.resume-bank.ru)). Иногда они вызывают раздражение соискателей тем, что вместо краткого резюме приходится заполнять длинную форму. Однако игра стоит свеч. Во-первых, вы станете обладателем качественного резюме, отвечающего новейшим требованиям. Во-вторых, его получают только прямые работодатели и хед-хантеры, заплатившие за доступ к базе.

Довольно важный источник неофициальной информации о работодателях и кадровых агентствах – форумы, которые есть на всех крупных ресурсах по трудоустройству. Здесь можно ознакомиться с мнениями, которые не попадают в официальные пресс-релизы компаний и аналитические обзоры агентств. Многие из этих оценок весьма субъективны и не слишком корректны, но без них картина рынка труда была бы неполной.

Прежде чем размещать свои персональные данные, просмотрите резюме других соискателей. Обратите внимание, «попасть в тренд». Если вы не хотите афишировать свой поиск работы, ограничьтесь платными сайтами. На любом из них есть возможность сразу же «спрятать» резюме от нежелательных читателей (нынешнего руководителя, компаний из вашего личного «черного списка» и т. п.).

### **Рекрутер и кандидат: виртуальный роман?**

Самое главное для обоих профи – встретиться в нужное время и в нужном месте. Основной плюс Интернет-ресурсов в том, что любой из них служит универсальным средством и для поиска работы, и для подбора персонала. Соискатели получают оперативную информацию о ситуации на рынке труда. Рекрутеры за короткий промежуток времени и без особых усилий закрывают позиции среднего уровня. Но «виртуальный роман» заинтересованных сторон не всегда бывает счастливым. Во-первых, появление Интернет-рекрутмента фактически вытеснило с рынка агентства, которые ограничивались простым посредничеством (напрямую пересылали подходящее резюме заказчику, оставляя им на откуп все дальнейшие действия). Во-вторых, лучших соискателей и лучшие вакансии мгновенно перехватывают «монстры» рекрутинга, имеющие в своем распоряжении сайты с высокой посещаемостью.

Но существует и другая сторона. Не секрет, что многие соискатели очень низко оценивают квалификацию менеджеров по персоналу и с предубеждением относятся к кадровым агентствам. Чтобы в этом убе-

даться, достаточно заглянуть на форум на любом крупном сайте вакансий. Однако многие профессионалы подобное отношение к кадровым агентствам находят странным, считая, что у каждого топ-менеджера должен быть «свой» хантер, подобно тому, как принято обзаводиться собственным врачом, стилистом и пр.

Тем не менее с каждым годом становится все больше тех, кто предпочитает действовать без посредников, несмотря на сопутствующие риски. У сотрудников современного офиса доминируют две модели самостоятельного поиска работы – через Интернет или по знакомству. А не случится ли так, что в недалеком будущем Интернет и вовсе вытеснит традиционные формы рекрутинга? Работодатели почти никогда не ищут через Интернет-ресурсы персонал высшего звена. Не менее затруднительно таким способом найти сотрудников на производство. Более того, многие брендовые компании принципиально не вступают в прямое общение с соискателями и подбирают персонал только при помощи проверенных агентств. Квалифицированные hr-менеджеры давно поняли, что подбор редких специалистов и особо ценных кадров лучше доверять профессиональному хед-хантеру.

В любом случае самостоятельный поиск не отменяет необходимости соблюдать правила и прислушиваться к мнению профессионалов. Прежде всего, не следует предлагать себя всем подряд. По словам hr-менеджеров, крайне неприятное впечатление производит резюме, которое встречается во всех тематических разделах сайта вакансий – от маркетинга до бухгалтерии. Складывается впечатление, что соискатель или переоценивает себя, или сам не знает, чего хочет.

Обращаясь к Интернету с целью поиска сотрудников, руководители прежде всего хотят сэкономить время. Поэтому в резюме следует включать только актуальную информацию, связанную с конкретным профессиональным опытом. Например, если бы я сейчас искал работу в качестве журналиста, то сделал бы упор на свою специализацию, максимально четко перечислил темы, которыми занимался, – например, банковский сектор, коммерческие банки, финансовый ритейл и т. д.

Но ваши личные пожелания к вакансии имеют не меньшее значение и должны быть сформулированы с предельной точностью. Такая скрупулезность при составлении резюме позволяет сразу же отсеять заведомо неподходящие варианты.

### **Не резюме единым**

Разумеется, возможности Интернета в отношении развития карьеры современных менеджеров не ограничиваются сайтами вакансий и подборками аналитических статей. Очень большую роль в этом процессе

играют сетевые сообщества и блоги, так как позволяют с минимальными затратами существенно расширить сеть профессиональных знакомств. Участие в таких сообществах, во-первых, дает конкурентное преимущество с точки зрения обмена практическим опытом, а во-вторых, позволяет вступить в непосредственный контакт с профессионалами, которые при других условиях труднодоступны. Исчезают и географические ограничения: в Интернете могут свободно общаться жители самых разных городов и стран. Кроме того, постоянное членство в виртуальном клубе менеджеров – дополнительный плюс к деловой репутации. Это один из неформальных признаков, по которым профессионалы узнают друг друга.

### **Блог в помощь**

Блог (англ. blog, от web log – сетевой журнал или «дневник событий»), основное содержимое которого – короткие записи об актуальных событиях, фото- или видеофайлы. Блоги могут быть личными или групповыми (корпоративными, клубными и т. д.). Для них характерна возможность публикации отзывов (т. н. «комментариев») всеми посетителями. Комментарии делают блоги средой сетевого общения, которая имеет ряд преимуществ перед электронной почтой, форумами и чатами. Любой читатель может сразу же вступить в диалог или полемику с автором, написав отзыв к блог-записи. Совокупность всех блогов Сети принято называть блогосферой.

Отношение менеджеров к блогам пока неоднозначное. Многие руководители считают, что это забава для сотрудников, но никак не серьезный инструмент для построения карьеры. Но немало и тех, кто считает блогосферу весьма перспективной территорией делового общения и PR'а. Есть немало примеров эффективной работы личного блога на имидж его автора. В этом отношении трудно делать долгосрочные прогнозы, так как блоги – очень молодая Интернет-среда. Пока можно лишь сказать, что он будет развиваться и дальше. Примеры успешных сетевых сообществ, менеджерских клубов и т. д., как правило, принадлежат Европе и США. У нас подобные проекты пока вызывают меньший интерес, так как в России люди тяготеют к живому общению.

В настоящее время кадровые отделы крупных фирм активно используют Интернет для поиска и привлечения специалистов. Более того, эта информационная среда уже выступает на равных с печатными СМИ и ТВ, и вполне вероятно, что в недалеком будущем использование Сети для рекрутинговой рекламы станет основным способом взаимодействия работодателя и соискателя. Несмотря на постоянно увеличивающееся число и «демократичность» пользователей Интернета, все анализы показывают, что большинство регулярных обитателей Всемирной паути-

ны обладает определенным уровнем благосостояния и образования. Таким образом, многим работодателям Сеть как площадка для размещения вакансий предоставляет целевую аудиторию. Развитию Интернет-рекрутинга способствует и немалое количество сайтов по трудоустройству. Рекрутеры проводят по несколько часов в день, набивая в формы вакансии и просматривая резюме.

Однако при всех возможностях Сети довольно часто работодатель и соискатель так и не встречаются. Частично в этой ситуации виновато извечное несоответствие их субъективных представлений друг о друге. Но в гораздо большей мере неудачи при поиске специалиста связаны с тем, что сотрудники кадровых отделов и агентств не принимают во внимание специфику сетевого трудоустройства и действуют методами, которые имели бы успех в off-line, но абсолютно не эффективны в их on-line-приложении. При этом они иногда даже не догадываются о существовании определенных правил, которых стоит придерживаться, размещая очередную вакансию. Безусловно, не меньше ошибок допускают и соискатели, но о том, как правильно искать работу в Интернете, написано уже немало, а вот с работодателями дело обстоит хуже.

#### **«Хлебные места»**

Из огромного многообразия сайтов, прежде всего, необходимо отобрать те, размещение вакансий на которых способно принести максимальную отдачу. Условно все web-узлы данной направленности можно разделить на четыре основные категории:

- сайты с определенной профессиональной направленностью (отраслевые ресурсы) и без таковой (массовые ресурсы);
- сайты, ориентированные на молодых специалистов;
- и наконец, корпоративные страницы.

Как правило, на сайтах узкой специализации отдача от публикации «редких» вакансий выше, чем на массовых ресурсах. То же относится и к размещению аналогичных резюме. Сейчас можно найти ресурсы практически для любой отрасли промышленности, хотя необходимо признать, что их популярность иногда оставляет желать лучшего. Кроме того, для особо актуальных среди работодателей сфер трудоустройства, к которым сейчас относятся финансовые сервисы, ИТ, Интернет-технологии и оптовая торговля, на массовых ресурсах, как правило, предусмотрены специализированные подразделы, где «проходимость» может быть выше, чем на отдельных сайтах той же тематики. Массовые ресурсы хотя и испытывают давление со стороны специализированных сайтов, что оказывает негативное влияние на их популярность, но на сегодняшний день они остаются самым эффективным рекрутинговым

инструментом в Сети. Сайты для молодых специалистов целесообразнее использовать в дополнение к поиску сотрудников на других ресурсах. Имеет смысл открывать там вакансии, если, скажем, необходимо привлечь студентов и выпускников. Вместе с тем не стоит забывать о том, что половину аудитории массовых ресурсов также составляют люди в возрасте до 25 лет.

О корпоративных страницах хотелось бы сказать несколько слов особо. Своя страница как место размещения вакансий имеет ряд особенностей. Если компания большая, обладающая определенным уровнем популярности на рынке, то вакансии, размещенные на ее сайте, могут привлечь множество гораздо более полезных кандидатур, чем те, что опубликованы на общих сетевых ресурсах. В России данный способ привлечения соискателей зачастую незаслуженно забывается, в Европе же к нему прибегает около 80% компаний. Недостаток метода очевиден: «случайных» просмотров вакансий будет существенно меньше, чем на массовых ресурсах. Но в то же время при всей схожести с торговлей рекрутинг имеет и существенные отличия от нее, и шанс, что человек, мимоходом увидевший вакансию (если, конечно, предложение о работе не будет необыкновенно привлекательным), заинтересуется и ответит, значительно ниже, чем шанс подобной «покупки мимоходом». Достоинства же у метода следующие.

Во-первых, соискатель, приславший свое резюме по такой вакансии, уже заинтересован получить работу именно в данной сфере и обладает определенной корпоративной лояльностью. Значит, он хочет работать в этой компании, что, согласитесь, немаловажно. Отдельно стоит упомянуть о перспективности стартовых предложений, ориентированных на молодых специалистов. Как ни цинично это прозвучит, но факт остается фактом: воспитать преданность к корпорации в выпускниках вузов гораздо проще и дешевле, нежели в мудреных многолетним опытом специалистах, которым уже есть с чем сравнивать.

Во-вторых, имеется возможность разместить кадровую анкету для заполнения в нужной форме, принятой в данной компании, что позволяет получить всю интересующую информацию о соискателе и при этом экономить время, затрачиваемое на обработку резюме, оформленных в бумажном виде или в формах, принятых на массовых ресурсах.

В-третьих, при активном поиске сотрудников, подразумевающим готовность компании нести определенные расходы на кадровую деятельность, можно использовать баннерную и иную рекламу на общих ресурсах со ссылками на корпоративную страницу с вакансиями. Такой

подход позволяет убить сразу двух зайцев, поскольку обеспечивает заодно большое количество показов.

### **Полезные мелочи**

Помимо стандартного размещения вакансий и просмотров резюме рекрутинговые ресурсы предлагают ряд дополнительных возможностей (разумеется, за отдельную плату), позволяющих повысить результативность поиска сотрудников. К таковым относится:

- во-первых, вышеназванная баннерная реклама вакансий. Само появление тематических баннеров на страницах кадровых порталов – явление относительно новое. Например, на Job.Ru первая реклама вакансий появилась только в 1999 г. Ранее такие сайты, как и всякие другие, были лишь «раскрученными» посещаемыми площадками, и на них помещали самую разнообразную рекламу, порой весьма далекую от контента. С развитием Интернета идея привлечь работников, так же как и покупателей, получила широкое практическое воплощение. Однако стремясь сделать рекламу запоминающейся и эффективной, не стоит увлекаться новыми технологиями вроде Flash. Привередливые пользователи могут закрыть страницу, не дожидаясь загрузки очередного шедевра дизайнерской мысли;

- кроме баннеров существует и еще один способ обратить внимание соискателя на отдельные предложения в серой массе вакансий – это вставка рекламных текстовых блоков или же выделенных сообщений в ленту объявлений. При этом преимущество такого способа рекламы по сравнению с баннерной для работодателя очевидно. Реклама раздражает многих не только на телеэкране и в прессе, но и на web-страницах, а потому часто устанавливаются фильтры, препятствующие показу баннеров и всплывающих окон. Понятно, что текстовые блоки подобным образом скрыть не удастся. Возможно, этот факт не прибавит энтузиазма пользователю, который твердо решил отгородиться от сетевой рекламы. Впрочем, любая компания обычно уверена, что это только до тех пор, пока он не увидел именно их рекламу. Главное, чтобы там действительно было на что обратить внимание.

Может принести пользу и размещение в вакансиях корпоративного логотипа. Задачей данного действия является уже не столько непосредственное привлечение сотрудника, сколько укрепление, отчасти подсобнательное, своего имиджа перспективного работодателя в головах посетителей ресурса. Естественно, что в том случае, когда к поиску новых сотрудников приходится обращаться редко, отдача от такой рекламы не будет особо эффективной. Прибегать к данному способу имеет смысл

тем компаниям, которым приходится более-менее часто или же постоянно привлекать новых работников. В отдельных отраслях текучесть кадров – неизбежное зло, и данная мера позволяет снизить его негативные последствия. Кроме того, размещение логотипа, помимо вышеуказанного эффекта, может сослужить хорошую службу и на ниве «брендо-строения». Как известно, продвижение торговой марки на рынке не менее (а может быть, и более) долгий и проблемный процесс, чем поиск персонала, и пренебрегать возможностью совместить два этих начинания просто глупо.

И наконец, не стоит забывать об анализе статистических данных кадровых сайтов. Анализ является одним из наиболее эффективных способов, позволяющих выбрать подходящий ресурс.

Однако на практике этой возможностью часто пренебрегают. Работодатели, в особенности те из них, кто не имеет опыта в подборе персонала через Сеть, часто определяют популярность ресурса, а следовательно, и результативность размещения вакансий на нем, исходя из показателя посещаемости. Например, просматриваются верхние строчки рейтингов вроде Rambler Top100, места в которых определяются показателями счетчиков. Однако высокая посещаемость говорит, прежде всего, об умело проводимой кампании по «раскрутке сайта» и в меньшей степени – об его известности среди соискателей. Особенно это актуально для уже упомянутых отраслевых ресурсов и сайтов для молодых специалистов. Более правильным было бы обращать внимание на количество вакансий и резюме, размещенных как в общей базе данных сайта, так и в ее разделе, ориентированном на сферу деятельности компании. Проводя анализ по посещаемости сайта, имеет также смысл уточнить, по каким параметрам начисляется показатель. Ведь посещение главной страницы еще не говорит о заинтересованности посетителя в данном кадровом ресурсе. И уж тем более, надо осторожнее относиться к тем сайтам, где закрыт доступ к статистике, особенно в том случае, когда размещение там вакансий – платное удовольствие.

Для работодателей из регионов следует особое внимание обратить на количество вакансий и резюме, относящихся к необходимой географической зоне. Может показаться, что большое количество вакансий – скорее, негативный показатель, однако это не так. Конкуренции не избежать в любом случае, а солидный список предложений привлекает гораздо больше соискателей.

Ну и напоследок. Стоит порекомендовать работодателям при размещении своих предложений на сайте учитывать специфику Интернета и его пользователей. Верный путь к провалу – не указать в своих коор-



динах e-mail и URL корпоративного сайта. Следует также использовать оформление, привычное для сетевых соискателей, а не для читателей СМИ.

Интернет все чаще используется для поиска работников и работы. Сегодня в Сети можно найти виртуальные кадровые агентства, сайты реальных кадровых агентств, доски объявлений, корпоративные сайты компаний с имеющимися вакансиями и т. д. И если не так давно найти работу с помощью Интернета могли в основном программисты, то теперь этот путь освоили и представители других профессий. Интернет по достоинству оценили и работодатели, и кадровые агентства, и соискатели работы.

Основные достоинства служб занятости – скорость, доступность и бесплатность информации. Они также позволяют более подробно сформулировать требования к кандидату, чем, например, газетное объявление. Это повышает качество поиска. И работодатели активно пользуются этими возможностями. К помощи Интернета прибегают, когда не хватает собственной базы или специалиста нужно найти срочно. Некоторые кадровые агентства считают, что Интернет вообще стал основным источником кадров.

Согласно имеющимся данным, чаще всего находят работу через Интернет специалисты по маркетингу, секретари, кадровики, бухгалтеры, инженерно-технические и банковские специалисты. Считается, что наибольшую отдачу от Интернета получают те, кто ищет специалистов по информационным технологиям и телекоммуникациям.

Конечно, работу через Интернет находят далеко не все желающие. Если специальность не пользуется спросом на рынке труда или соискателю явно не хватает опыта, то в Интернете шансы найти работу достаточно малы. Число ищущих работу специалистов многократно превышает предложение, да и в Интернет попадает пока всего небольшая часть вакансий. Случаются и явные просчеты со стороны соискателей. Следует оставлять о себе максимально подробную информацию, а не ограничиваться общими словами типа «опытный программист ищет работу». Поиск работы требует активной стратегии: не просто оставлять свои резюме в различных базах и ждать предложений, а активно откликаться на уже имеющиеся объявления о вакансиях. В общем поиск работы через Интернет – пока не самый лучший способ трудоустройства, но, возможно, что уже в ближайшее время сетевые «биржи труда» окажутся гораздо эффективнее других способов поисков работы.

Очевидно, главным конкурентом обычных рекрутинговых агентств станут не бесплатный Интернет, а платные базы данных. В Интернете

размещается полноценная, регулярно обновляемая база данных с избыточной информацией о соискателях и возможностью многофакторного поиска. Работодатель сам отыскивает в базе интересующие его кандидатуры, но получить адреса может, лишь заплатив за них. О преимуществах такой организации поиска свидетельствует факт существования десятков зарубежных платных рекрутинговых баз данных, а также русского единственного аналога [www.pointjob.ru](http://www.pointjob.ru). Если работодатель обращается в бесплатный Интернет, то это оборачивается неделями утомительного поиска и бесконечных собеседований. Платная база данных, таким образом, оказывается средством экономии как денег, так и времени.

Однако платными базами данных в Интернете пользуется небольшое число российских компаний. Отнюдь не из-за бедности – руководители отделов кадров не привыкли, чтобы кто-то решал за них, сможет конкретный человек работать в фирме или нет. Но платная база данных как источник информации и средство предварительного отсева руководителя службы персонала могла бы вполне устроить. Вследствие этого рынок труда стал бы намного больше.

Уже сегодня нет ничего фантастического в проведении различных тестов через Интернет или визуальном удаленном собеседовании посредством видеокамеры, что обеспечило бы более высокий уровень контроля за качеством поступающей от кандидатов информации. Не исключено, что можно будет даже тестировать соискателей на виртуальных «детекторах лжи», а развитие средств связи позволит оперативно проверять их данные.

#### РЕКОМЕНДУЕТСЯ ЗАПОМНИТЬ!!!

- Автоматизированная информационная система для управления персоналом представляет собой совокупность программно-аппаратных средств и предназначена для автоматизации работы по управлению кадрами на предприятии.

- Цель автоматизации функций управления – минимизировать затраты труда по управлению предприятием и создать максимально благоприятные условия информационного обслуживания специалистов при подготовке и принятии ими своевременных и обоснованных решений.

Информационная система создается с учетом профессионального использования специалистом всего набора современных программных и технических средств, необходимых для оперативного управления и решения аналитических задач управления персоналом.

Все большую роль в подборе работодателями кадров нужной квалификации и в поисках работы соискателями вакансий начинает играть

Интернет. В самое ближайшее время он может стать основным инструментом в системе трудоустройства.

Вопрос поиска работы и трудоустройства никогда не потеряет своей актуальности. Существует несколько способов реализации поиска, наиболее прогрессивным и популярным в последнее время стало использование Интернет-ресурсов для этой цели. В глобальной сети существует множество сайтов, посвященных работе и ее поиску, их цель – помочь работодателям и соискателям найти друг друга на взаимовыгодных условиях.

Рассмотрим деятельность одного из них на примере <http://ufa.job.ru/> На этом ресурсе существует множество различных предложений как от претендентов на свободные вакансии, так и от работодателей, подбирающих персонал. Для того чтобы стало возможным оставить свою информацию на данном сайте, необходимо пройти довольно простую регистрацию, в процессе которой сразу выясняется, на какой вы стороне: либо соискатель, либо работодатель. Если первый, то дальнейшим этапом становится заполнение резюме и выбор вакансий, на которые вы предполагаете претендовать.

Особое внимание необходимо обратить на заполнение стандартной формы резюме. Здесь, конечно, представлен шаблон (причем на каждую вакансию свой), но к его заполнению можно подойти с умом. В нем должна быть выложена такая информация, которая сразу может заинтересовать потенциального работодателя или рекрутера. Он не должен содержать каких-то безликих шаблонных фраз, должен быть точным и четким.

Если вы готовы претендовать сразу на несколько вакансий, то вам придется заполнить соответствующее количество шаблонов. Главное, что следует помнить при составлении этих документов, не забудьте оставить контактные данные. Лучше, если они будут содержать не только мобильный телефон и полный адрес, но и электронный адрес и другие Интернет-контакты. Это необходимо для самого соискателя, чтобы с ним могли связаться любым способом.

Для работодателя, который обращается к подобным ресурсам с целью подобрать в свой штат квалифицированных сотрудников, регистрация немного отличается от предыдущего варианта. Он не заполняет резюме, но составляет заявку, где представлены свободные вакансии своей компании. В некоторых случаях заявка бывает общей для всех должностей, в других – она заполняется по каждой вакансии отдельно. Например, если фирме необходим официант в г. Саратове, то в соответствующем поле шаблона, так и пишется «работа в Саратове официант».

Здесь же оговариваются условия приема и требования, предъявляемые к претендентам. Естественным условием для того, чтобы заявка обрела силу, является заполнение графы «Контакты», они также имеют вариативный характер.

**ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ  
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ  
ТОГАОУ СПО «ПРОМЫШЛЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
КОЛЛЕДЖ»**

**Н. В. Козлова**

*Тамбовское областное государственное автономное образовательное  
учреждение среднего профессионального образования  
«Промышленно-технологический колледж», г. Мичуринск*

*tptk@mail.ru*

Практический аспект трудоустройства и адаптации студентов и выпускников ТОГАОУ СПО «Промышленно-технологический колледж» на современном рынке труда основан на стратегических приоритетах развития колледжа. Ведущим из них является повышение качества профессионального образования, которое во многом проявляется в конкурентоспособности его выпускников. Престиж колледжа и его привлекательность для будущих студентов складываются из качества образования и качества трудоустройства.

В настоящее время все больше проявляется потребность в комплексной разработке вопросов трудоустройства, профессионального и карьерного роста молодых специалистов.

Основной стратегии образования в колледже является профессиональная подготовка выпускников к работе в быстромеменяющемся экономическом пространстве.

Около пяти лет Бюро по содействию трудоустройству выпускников колледжа оказывает практическую помощь в адаптации на рабочем месте и профессиональной ориентации при поступлении в вузы.

Бюро по содействию трудоустройству выпускников является структурным подразделением колледжа и осуществляет следующие виды деятельности:

- сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников колледжа;

---

- организация производственной практики студентов, предусмотренной учебным планом, и стажировок преподавателей колледжа на предприятиях города и района;

- организация временной занятости студентов колледжа;

- взаимодействие с местными органами власти, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, общественными организациями и объединениями, заинтересованными в улучшении положения выпускников колледжа на рынке труда;

- сбор, обобщение, анализ и предоставление студентам и выпускникам информации о вакансиях, предлагаемых работодателями по соответствующим специальностям;

- повышение уровня информированности студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства;

- исследование рынка труда и потребности экономики региона с целью внесения предложений по корректировке рабочих учебных планов и открытию новых специальностей;

- проведение организационных мероприятий (ярмарки вакансий, дни карьеры, презентации портфолио выпускников с приглашением работодателей и др.);

- учет запросов работодателей и особенностей современного рынка труда при подготовке молодых специалистов колледжа, установление деловых связей в рамках модели «колледж – предприятие» на основе изучения потребностей рынка труда в специалистах, выпускаемых колледжем;

- повышение конкурентоспособности и адаптивности выпускников колледжа к реальным условиям профессиональной деятельности;

- внедрение современных технологий, содействующих эффективному трудоустройству и карьерному продвижению выпускников колледжа;

- позиционирование колледжа в качестве учреждения, ориентированного на подготовку конкурентоспособных специалистов.

Управленческий аспект деятельности Бюро по содействию трудоустройству выпускников реализуется в нескольких направлениях работы. Учебно-методическая деятельность – разработка и внедрение в практику работы колледжа учебно-методического комплекса профессионально-адаптирующей направленности. Работа с выпускниками и студентами – профессиональная адаптация к рынку труда содействия в трудоустройстве, помощь в составлении резюме и оформлении портфо-

лио, мониторинг профессиональных предпочтений. Сотрудничество с работодателями – взаимодействие с учреждениями образования, проведение встреч и презентаций, мониторинг потребностей работодателей, заключение договоров.

Информационное сопровождение – разработка и ведение баз данных по вакансиям и соискателям, позиционирование кадровых возможностей колледжа через сайт, оформление и размещение публикации в СМИ, разработка информационных проектов и мероприятий. Важным направлением работы Бюро по содействию трудоустройству выпускников является маркетинг и PR-деятельность: изучение кадровых тенденций, анализ и прогнозирование потребностей работодателей, выявление спроса на специалистов по профилю колледжа; мониторинг профессиональных предпочтений студентов и результатов трудоустройства выпускников; осуществление PR-мероприятий, обеспечивающих распространение информации о кадровых возможностях колледжа. Одним из ключевых направлений работы Бюро по содействию трудоустройству выпускников является проведение комплексных маркетинговых исследований, результаты которых позволяют существенно повысить эффективность трудоустройства выпускников. В ходе маркетинговых исследований проводится системный мониторинг потребностей работодателей, причем учитываются запросы работодателей как по профилю колледжа, так и в смежных областях профессиональной деятельности.

Содействие трудоустройству выпускников является одним из направлений деятельности колледжа при активном участии самих выпускников. В 2013 г. из 351 выпускника были трудоустроены 203 чел. (58%), 55 выпускников (16%) призваны в ряды Вооруженных сил РФ, 93 выпускника (26%) продолжили обучение в вузах. Анализ востребованности выпускников показывает, что на учете в службе занятости наших выпускников нет.

Колледж работает в тесном контакте с городским Центром занятости населения. Сотрудники Центра занятости проводят лекции, тестирование выпускников, тренинги, предоставляют методическую помощь в проведении уроков карьеры. В колледже уделяется внимание созданию условий для становления развития, самореализации будущего специалиста. Колледж совместно с Центром занятости изучает рынок труда, участвует в проведении ярмарки вакансий, презентации портфолио выпускников с приглашением работодателей, доводит до сведения выпускников информацию о базе данных рабочих мест и должностей на предприятиях и организациях г. Мичуринска и районов.

Важным направлением работы управленческого характера является организация деятельности по мониторингу и прогнозированию предложений работодателей. Так, на январь – февраль 2013 г. по г. Мичуринску было 207 вакансий.

Маркетинговый подход организации работы Бюро по содействию трудоустройству выпускников создает условия для разработки и предоставления услуг, способствующих успешному трудоустройству и адаптации студентов и выпускников колледжа на современном рынке труда:

1. Помощь в составлении профессионального резюме.
2. Подбор вакансий под индивидуальный заказ соискателя.
3. Организация и содействие в проведении переговоров с работодателем.
4. Профконсультирование и профессиональная ориентация (собеседование, тестирование, обучение).
5. Предоставление информации по трудоустройству и кадровым вопросам.

В ходе разработческих и проблемно-аналитических семинаров сотрудники Бюро по содействию трудоустройству выпускников определили ряд целевых показателей эффективности работы своего подразделения:

1. Отсутствие выпускников, вставших на учет в Центр занятости.
2. Динамика обращений в Бюро по содействию трудоустройству со стороны студентов и выпускников, а также работодателей и партнеров.
3. Количество студентов и выпускников, трудоустроившихся благодаря помощи сотрудников Бюро по содействию трудоустройству выпускников.
4. Конкурентоспособность студентов и выпускников (оперативность поиска работы и трудоустройства, выгодные условия работы, динамика карьерного роста).
5. Количество заключенных договоров с работодателями и качество реализации обязательств по этим договорам.
6. Количество персональных резюме студентов и качество их составления.

В настоящее время можно отметить ряд значимых тенденций в отношении трудоустройства и адаптации молодых специалистов колледжа в различных сегментах современного рынка труда. При этом следует констатировать, что за период деятельности Бюро по содействию трудоустройству выпускников наблюдается позитивная динамика в ряде направлений: рост количества выпускников, трудоустроившихся по

специальности, снижение числа самостоятельно нашедших работу выпускников, увеличение спроса работодателей на специалистов.

Такому улучшению ситуации способствует комплекс мероприятий и направлений работы Бюро по содействию трудоустройству выпускников: проведение дней карьеры, информационное сопровождение трудоустройства в ходе выставления актуальной информации на стендах в колледже, ведение сайта, публикации в СМИ.

Таким образом, системная управленческая работа в Бюро по содействию трудоустройству, включающая стратегическое планирование, прогнозирование, внедрение инновационных технологий, комплексную разработку нормативно-правовой документации, маркетинговые исследования, а также мобильную систему деловых связей, разработку и продвижение новых услуг, обеспечивает высокие показатели эффективности работы Бюро, что со всей очевидностью сказывается на развитии позитивного имиджа колледжа.

## **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ ВЛАДИМИРСКОГО РЕГИОНА**

**Т. А. Козлова, Н. В. Андреева**

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования «Владимирский государственный  
университет им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича  
Столетовых», г. Владимир  
center-vlsu@mail.ru*

Поскольку мировая экономика все еще очень не стабильна и рынок труда восстанавливается медленно, то к настоящему времени в России не решены экономические проблемы, вызванные мировым финансово-экономическим кризисом.

В течение 2012 г. на рынке труда в России сохраняются позитивные тенденции. По данным Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, уровень занятости населения в трудоспособном возрасте в III квартале 2012 г. составил 65,1%, уровень общей безработицы в октябре 2012 г. – 5,3% от численности экономически активного населения, а уровень регистрируемой безработицы – 1,3%. В марте – мае 2013 г. самый низкий показатель безработицы (3,3%) был в Центральном федеральном округе, самый высокий (13,3%) отмечен в Северо-Кавказском (ранее часть Южного ФО) федеральном округе. Но не-



смотря на вполне удовлетворительные показатели состояния рынка труда, в России существует явный дисбаланс, связанный с недостатком профессиональных кадров в одном секторе экономики и переизбытком в другом, что способствует возникновению целого сектора высококвалифицированных безработных.

Наиболее востребованными направлениями деятельности на рынке труда в ближайшие годы, учитывая взятый курс на модернизацию экономики, станут меры по повышению роли субъектов Российской Федерации в регулировании региональных рынков труда, а также по осуществлению реализации инвестиционных программ, развитию системы всех видов профессионального образования. Целевым приоритетом станет обеспечение стратегического и текущего прогнозирования и планирования потребности экономики в кадрах. Правительство РФ не раз отмечало, что «подготовка специалистов должна вестись с учетом реальных потребностей экономики в условиях ее модернизации, чтобы профессионально-техническое образование было переориентировано на нужды перспективных производств, нужны регионально-отраслевые прогнозы потребности в кадровых ресурсах, то есть необходим четкий заказ: сколько специалистов, какого уровня, какой квалификации требуется в масштабах страны», т. е. образовательные учреждения должны учитывать требования работодателей, ситуацию на российском и региональном рынках труда.

В России 2011 г. был посвящен вопросам модернизации образования, как на уровне вузов, так и образовательных учреждений начального и среднего образования. Важными задачами в условиях модернизации образования становятся мониторинг рынка труда и прогнозирование потребностей региональных экономик в квалифицированных кадрах. Решение этих задач способствовало выявлению потребности регионов в кадрах и обоснованию рациональной структуры и объемов подготовки кадров в учреждениях профессионального образования.

Кризис 90-х гг. XX в. оказал деструктивное воздействие преимущественно на такие отрасли экономики, как промышленность, строительство, сельское хозяйство. Соответственно, спрос на естественно-технические и естественнонаучные специальности сократился. Вузы отреагировали на изменение рыночной конъюнктуры переориентацией на подготовку более престижных профессий для предприятий сферы услуг, гуманитарного профиля, а также специалистов в области экономики и права. Из диаграммы (рис. 1) видно, что данная тенденция сохраняется и в настоящее время. Недостаточный контроль над процессом открытия и содержания работы негосударственных образовательных

учреждений приводит к «перепроизводству» выпускаемых специалистов относительно востребованных специальностей.

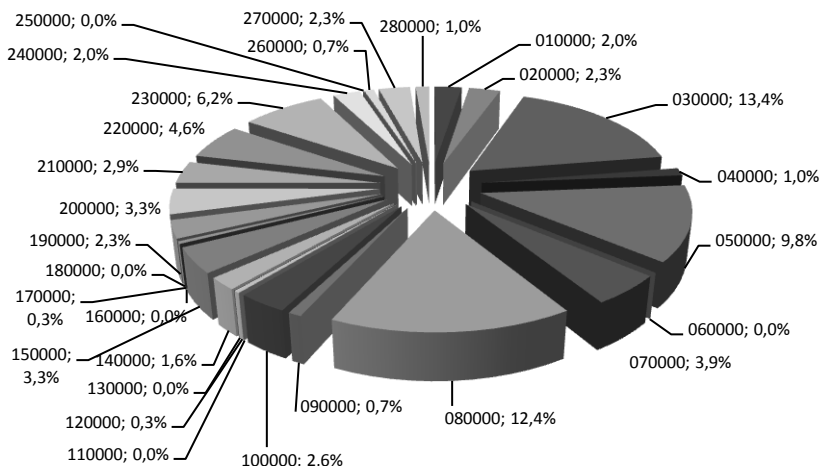


Рис. 1. Рынок образовательных услуг Владимирского региона по укрупненным группам специальностей ВПО в 2012 г.

С января по август 2013 г. во Владимирском регионе заявленная потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест и вакантных должностей составляет 82%, их доля в количественном выражении – 70 389 чел., из них по рабочим профессиям – 57 459 чел. Выпускников учебных заведений в 2012 г. выпущено: НПО – 25%, СПО – 21%, ВПО – 54% (рис. 2).

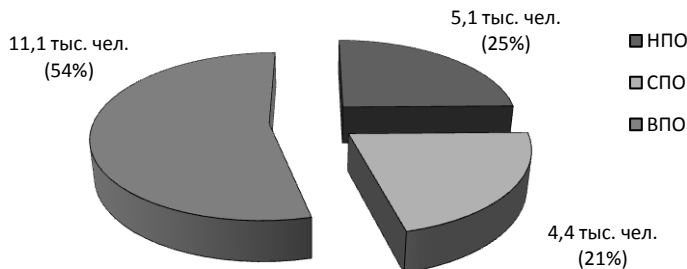


Рис. 2. Выпуск из учреждений профессионального образования во Владимирском регионе в 2012 г.

Состав безработных граждан по уровню образования на 1 июля 2013 г. представлен гражданами, имеющими: высшее профессиональное образование – 20%, среднее профессиональное образование – 23%, начальное профессиональное и т. д. – 57% (рис. 3).

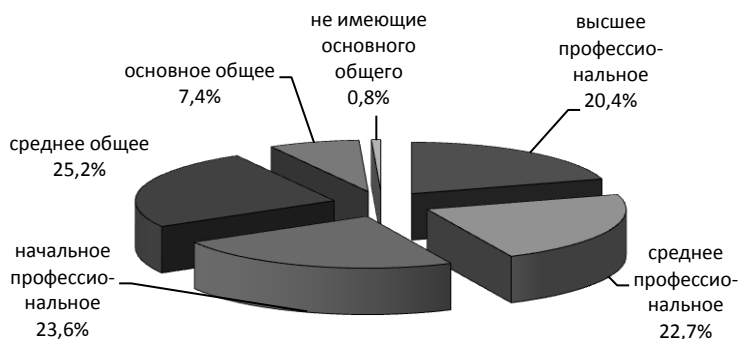


Рис. 3. Доля безработных граждан по уровню образования

По данным Комитета государственной статистики по Владимирской области, в 2012 г. инвестировано в развитие экономики региона свыше 8 млрд. руб., что обеспечило создание около 1900 рабочих мест. Вместе с тем в 2013 г. планируется создание 21 нового инновационного производства на промышленных объектах области, что обеспечит создание 2500 новых рабочих мест.

Таким образом, важным аспектом остаются работы по прогнозированию потребности экономики Владимирского региона в квалифицированных кадрах, необходимых для реализации программ инновационного развития и технологической модернизации региона.

При моделировании кадровой потребности используется системный подход, который затрагивает три подсистемы региональной экономики: экономику субъекта Федерации, рынок труда, рынок образовательных услуг, т. е. формируется модель «экономика – рынок труда – профессиональное образование».

Следует отметить, что изменения внутри обозначенных структур происходят не одновременно. Изначально им подвержена структура экономики, выражаясь во внедрении новых технологий и инноваций, появлении новых рабочих мест, изменении условий труда. Затем на эти изменения реагирует рынок труда требованием специалистов нового

уровня, «новых» профессий, специальностей. В последнюю очередь изменения затрагивают систему образования, которая обладает наиболее устойчивым характером по отношению к этим проявлениям.

Реализация Проекта «Создание автоматизированной информационной системы (программы для ЭВМ) прогнозирования потребности в профессиональных кадрах для обеспечения социально-экономического развития Владимирской области на среднесрочный и долгосрочный периоды», начатого в рамках Федеральной целевой программы развития образования в 2011 г. во Владимирском регионе, позволит создать систему прогнозирования, способную решать следующие задачи:

- достижение баланса на рынке труда и рынке образовательных услуг;
- перераспределение трудовых ресурсов в соответствии с задачами инновационного развития экономики региона;
- выявление несоответствия планов социально-экономического развития региона с его возможностями (технологическими, кадровыми и т. д.);
- проработка различных сценариев и способов достижения поставленных целей социально-экономического развития региона.

Результаты прогноза востребованности рабочих мест в разрезе профессий, специальностей и должностей могут служить источником анализа соответствия кадровых потребностей региона и численности подготавливаемых специалистов.

Использование статистических данных и прямого опроса работодателей региона дает возможность совмещенного анализа перспектив расширения существующих и создания новых рабочих мест, определения перспективной востребованности специалистов разного уровня в разрезе профессий и специальностей в целом по региону.

На первом этапе проектирования выборки реализована стратифицированная выборка предприятий пропорционально численности занятых на малых, средних и крупных предприятиях области. На основе данных Госкомстата выявлено количество работающих на малых предприятиях региона ( $P_{\text{малые}} = 118\,900$ ), крупных и средних предприятиях ( $P_{\text{крупные}} = 585\,700$ ) по показателю среднесписочной численности без учета внешних совместителей.

Необходимо выполнить количественный анализ крупных ( $N_{\text{крупные}}$ ) и малых ( $N_{\text{малые}}$ ) предприятий в регионе, что во Владимирской области, по данным Государственного комитета по статистике, составляет 15 996 и 19 500 предприятий. Для обеспечения представительности предприятий (в пределах предельной ошибки  $\pm 5\%$ ) для уровня значимо-

сти 0,05 (т. е. с вероятностью 95%) всего необходимо опросить 344 предприятия крупного и малого бизнеса. Объем выборочной совокупности рассчитывался по формуле

$$n = \frac{Z^2 Npq}{\Delta^2 N + Z^2 pq},$$

где  $n$  – объем выборки предприятий (малые + крупные),

$N$  – общее количество предприятий (малые + крупные),

$p, q$  – доля единиц отбора со значением/отсутствием признака,

$\Delta$  – предельная ошибка выборки (в нашем случае  $\Delta = 0,05$ , или 5%),

$Z$  – значение критической точки стандартного нормального распределения для заданного уровня значимости ( $Z = 1,96$  для уровня значимости 0,05).

Для соблюдения пропорции занятых на разных типах предприятий необходимо предполагаемое число опрашиваемых предприятий распределить в соответствии с располагаемой численностью работающих на каждом типе предприятий.

В качестве поправочного коэффициента можно использовать показатель средней численности занятых на одном предприятии.

Исходя из задач исследования, предусматривающих выявление потребности региона в основных (массовых) профессиях, выявлено, что именно крупные предприятия являются приоритетными для исследования.

В связи с описанными ограничениями и трудностями при построении выборки количество подлежащих к опросу предприятий рекомендуется скорректировать в сторону увеличения в выборочной совокупности числа крупных и средних предприятий. Это объясняется также желанием увеличить наполненность групп профессий, занятых на предприятиях, т. к. перечень профессий сотрудников крупных предприятий, естественно, более емкий. Итак, в зависимости от специфики сбора и предоставления данных территориальными управлениями Госкомстата исследователям следует скорректировать рассчитанное количество предприятий, подлежащих исследованию.

На втором этапе проектирования выборочной совокупности для каждого типа предприятий (крупных и малых) необходимо рассчитать количество участвующих в выборке предприятий пропорционально их численности в отраслях экономики региона. На наш взгляд, пропорциональное распределение необходимо проводить для укрупненных групп отраслей. В различных регионах число отраслевых групп и их группи-

ровка различаются в зависимости от специфики производственной структуры и социально-экономических интересов развития территорий.

Выбор предлагаемых к обследованию предприятий в каждой группе (по типу и отрасли) осуществляется с использованием генератора случайных чисел или при помощи таблиц случайных чисел. На случай отказа, невозврата или недоступности респондентов в выборочную совокупность следует включить дополнительные предприятия, выбор которых также производится случайным образом (генератором случайных чисел) из перечня предприятий каждого типа соответствующих отраслей экономики.

На третьем этапе при составлении анкет для работодателей следует руководствоваться методикой проведения почтовых опросов, разработанной по методике ВлГУ. Разработка форм статистической отчетности необходима для сбора информации о перспективной численности работников предприятий. Данные формы должны быть заполнены руководителями или работниками кадровых служб предприятий, учреждений, организаций территории.

На четвертом этапе для расчета прогнозных потребностей в востребованных профессиях используются следующие показатели:

- отраслевая принадлежность предприятия;
- численность работников предприятия за год, предшествующий исследованию;
- численность работников предпенсионного возраста;
- предположительная численность работников к прогнозируемому периоду (если работодатели отказывались оценить предположительную численность работников, ссылаясь на непредсказуемость ситуации, принимается допущение, что численность персонала предприятия не изменится).

При расчетах учитывается неравномерность распределения исследованных предприятий по отраслям.

Чтобы корректно экстраполировать полученные в процессе опроса работодателей тенденции на все предприятия отрасли, рассчитывается соотношение численности занятых на обследованных предприятиях (по результатам опроса) и в целом по региону для каждой отраслевой группы (по данным регионального Комитета государственной статистики).

Процедура оценки потребности в профессиональной подготовке позволяет высшим учебным заведениям области корректировать направление подготовки тех специалистов, которые будут востребованы в регионе.

Полученные результаты позволяют оценить направления профессиональной подготовки в образовательных учреждениях с позиции соответствия востребованности кадров в экономике региона на перспективу.

#### Список литературы

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/298>

2. Пятнадцатое заседание Комиссии при Президенте Российской Федерации по модернизации и технологическому развитию экономики России. 31.08.2010 г. Москва.

3. Андреева Н. В., Козлова Т. А. Прогнозирование потребности в кадрах с высшим профессиональным образованием при инновационном сценарии развития Владимирской области // Региональная экономика. 2013. С. 16–21.

4. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сборник докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011.

5. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. Стратегия–2020: Новая модель роста – новая социальная политика. [Электронный ресурс]. URL: <http://2020strategy.ru/documents/32710234.html>

6. Стратегия социально-экономического развития Владимирской области до 2027 г. (в ред. Указа Губернатора Владимирской области от 14.12.2010 г. № 36). Приложение № 1 к Указу Губернатора Владимирской области от 02.06.2009 г. № 10.

**СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ  
В БОУ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ СПО «АЛАТЫРСКИЙ  
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»  
МИНОБРАЗОВАНИЯ ЧУВАШИИ**

**В. Н. Косолапенков<sup>1</sup>, М. В. Юдина<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*БОУ Чувашской Республики СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум»*

<sup>2</sup>*КУ ЦЗН г. Алатыря Госслужба занятости Чувашии, г. Алатырь  
vladko7@mail.ru*

В эпоху рыночной экономики вопросы трудоустройства молодых специалистов для образовательных учреждений среднего профессионального образования вышли на первый план. Современный работодатель традиционно предъявляет повышенные требования к претендентам, среди этих требований достаточно часто фигурируют такие как стаж и опыт работы. Но ни для кого не секрет, что вчерашний выпускник необходимым опытом не обладает. Единственным путем выхода из создавшейся тупиковой ситуации является подготовка выпускника к будущей работе в процессе обучения в образовательном учреждении.

На сегодняшний день существует множество успешных методик и удачных практик подготовки студентов к будущей трудовой деятельности, однако ни одна из них не является универсальной. Это объясняется тем, что на широких просторах нашей страны конъюнктура рынка труда неоднородна. Масштабы населенных пунктов, специфика труда в различных отраслях вносят свои коррективы в процесс трудоустройства.

В БОУ Чувашской Республики СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум» продолжительное время ведется работа по внедрению механизмов подготовки будущего выпускника к трудовой деятельности. В техникуме создан и успешно функционирует Центр содействия трудоустройству выпускников. Задачами Центра являются:

- содействие занятости студентов и трудоустройству выпускников АСХТ на современном рынке труда;
- формирование и реализация системы партнерства техникума в вопросах содействия трудоустройству выпускников с органами власти, службой занятости населения, с предприятиями, организациями, учреждениями г. Алатыря и Чувашской Республики.

На сайте учреждения представлены информация об истории создания Центра, Положение о Центре, раздел «В помощь выпускнику», направления деятельности Центра, технология получения работы, типы резюме.



Деятельность Центра постоянно совершенствуется с учетом спроса на рынке труда, потребностей работодателей в специалистах. Необходимым условием для формирования актуального представления о сегодняшнем состоянии рынка труда является сотрудничество образовательного учреждения с органами занятости населения.

Алатырский сельскохозяйственный техникум на протяжении многих лет ведет тесное сотрудничество с казенным учреждением «Центр занятости населения города Алатыря». Совместная деятельность включает:

- трудоустройство выпускников на первое рабочее место;
- проведение факультативных занятий с выпускниками техникума по ознакомлению с положением на рынке труда, по технологии трудоустройства;
- обучение безработных граждан Центра занятости новым востребованным профессиям на рынке труда.

Выпускники АСХТ принимают участие в программе «Первое рабочее место», где совершенствуют свое профессиональное мастерство.

Целью программы является формирование и закрепление на практике теоретических знаний и навыков, приобретение профессиональных и организаторских качеств, эффективное проведение отбора кадров, пополнение коллектива молодыми специалистами, социальная адаптация выпускников в трудовом коллективе, материальная поддержка молодых специалистов, повышение конкурентоспособности на рынке труда и их последующее трудоустройство.

Программа по трудоустройству выпускников предполагает факультативный курс «Эффективное поведение на рынке труда», способствующий формированию национального менталитета с учетом кадровой потребности Чувашии.

Факультативный курс направлен на привлечение внимания выпускников к проблеме трудоустройства, оказание помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда. Курс включает лекции, тренинги, экскурсии, изучение регионального рынка труда, методов поиска работы, формирование навыков делового общения, составление резюме, собеседование с работодателем.

Новизна данного курса состоит в том, что значительное место отводится прикладным аспектам трудоустройства: разбору практических ситуаций, практике их применения, дискуссиям по проблемам трудоустройства.

Программа данного курса рассчитана на выпускников средних специальных учебных заведений. Целью является формирование у студен-

тов знаний и умений профессионального самоопределения на рынке труда. Поэтому важно формировать в сознании выпускников понимание того, что на современном рынке труда востребованы такие молодые люди, которые отчетливо понимают, в чем их жизненные цели, как найти работу, к кому за помощью можно обратиться. Это требует кардинальных изменений в системе трудоустройства выпускников. Центр содействия трудоустройству выпускников информирует будущих выпускников и их родителей о социальном партнерстве техникума, реальном трудоустройстве на рынке труда, об организации временной занятости (создание студенческих бригад).

На факультативных занятиях сотрудники службы занятости рассматривают со студентами следующие темы: «Рынок труда России. Современные тенденции», «Структура службы занятости», «Трудовой потенциал. Трудоустройство», «С чего начать свою карьеру?», «Эффективное поведение на рынке труда», «Профессиональное самоопределение». Занятия проходят в форме бесед, дискуссий, деловых игр, экскурсий, просмотра и обсуждения учебных фильмов «Собеседование с работодателем», «Мастерство телефонных переговоров».

Для формирования у будущих выпускников представления о режиме работы, трудовой дисциплине организуются экскурсии на производство. Так, в текущем году была организована экскурсия на швейное предприятие «Лекс-Фешн». С помощью тестирования на занятиях студенты определяют свои деловые и лидерские качества, коммуникабельность, взаимоотношения с окружающими и т. д. Общее количество участников факультативных занятий в текущем году составило 186 чел.

Традиционно в апреле со студентами выпускных курсов техникума проводится неделя карьеры. В текущем году в рамках мероприятия были рассмотрены такие вопросы, как характеристика состояния рынка труда, численность зарегистрированных безработных граждан по городу и району, уровень безработицы, количество вакансий, заявленных в службу занятости. Будущие выпускники определили свои возможности для успешной деятельности по предложенным тестам.

В работе недели карьеры было уделено особое внимание тому, что работодатели при принятии решения о приеме на работу молодого специалиста отмечают важность роли первого впечатления от общения с претендентом. В соответствии с этим в ходе проводимых мероприятий рассматривались вопросы по темам «Как подготовиться и пройти собеседование?», «Как заключить трудовой договор?», «Как закрепиться на рабочем месте?».

В Алатырском сельскохозяйственном техникуме сформирована и успешно внедряется система содействия трудоустройству выпускников по направлению социального партнерства. Одним из важных условий привлечения внимания реальных партнеров может явиться эффективное использование данных о выпускниках. В учебном заведении формируется банк данных о студентах – портфолио. Это новый подход к обучению, способ работы, выражающий современное понимание процесса преподавания, новую культуру учения. Студенты техникума размещают на сайте образовательного учреждения:

- выставку учебных достижений по данному предмету (или нескольким предметам) за данный период обучения (полугодие, год);
- коллекцию работ, всесторонне демонстрирующую не только учебные результаты, но и усилия, приложенные к их достижению, а также очевидный прогресс в знаниях и умениях по сравнению с предыдущими результатами;
- систематический и специально организованный сбор доказательств, используемых преподавателем и обучающимися для мониторинга знаний, навыков и компетенций.

Опыт работы показывает, что социальные партнеры – работодатели становятся активными участниками процесса обучения. В этом деле выигрывают все: учебное заведение, студенты, сами работодатели и в целом все общество.

К числу важнейших внешних индикаторов взаимодействия образовательного учреждения и предприятий относится доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии и закрепившихся на рабочем месте.

Сравнительный анализ данных по трудоустройству выпускников техникума показывает, что по данному показателю мы имеем положительные результаты. Это говорит о более высоком качестве образовательной услуги в техникуме как результате совместной деятельности социальных партнеров. Наши выпускники становятся более адаптированными к работе на производстве, что позволяет сделать вывод о достойном качестве их подготовки.

**ФАКТОРЫ ВЫБОРА ВЫПУСКНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ КРУПНОГО ГОРОДА НАПРАВЛЕНИЙ  
ПОДГОТОВКИ ДЛЯ СФЕРЫ СЕРВИСА  
(НА ПРИМЕРЕ СПбГУСЭ)**

**Р. А. Костин, Т. И. Безденежных, М. А. Крылова**

*Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики,  
г. Санкт-Петербург*

*prorektorNR09@mail.ru, girii@mail.ru, krulova72@mail.ru*

Современный рынок труда претерпевает серьезные изменения. Некоторые из тенденций видны уже сегодня. Так, по прогнозам Министерства образования и науки Российской Федерации, ожидается высокая потребность в специалистах системы среднего профессионального образования по всем направлениям подготовки. Недостаток специалистов с высшим образованием будет наблюдаться по целому ряду направлений, среди которых особое внимание обращается на направления профессиональной подготовки «Информатика и вычислительная техника», «Сфера обслуживания». Специалисты, относящиеся к данным группам, будут наиболее востребованы в будущем, – подчеркивают в министерстве [2].

Насколько современные абитуриенты ориентированы на потребности рынка труда, как они согласуют профессиональный выбор с его тенденциями, демонстрируют результаты пилотажного исследования, проводимого в рамках традиционного для любого вуза мероприятия – дня открытых дверей. В роли респондента выступил каждый второй участник мероприятия. Всего было опрошено 100 чел. Ниже приводятся результаты исследования.

В целом профессиональные ориентации потенциальных абитуриентов СПбГУСЭ согласуются с духом времени. Хотя экономика и управление как желаемая сфера деятельности и, соответственно, направление подготовки продолжают занимать лидирующие позиции, их популярность в среде абитуриентов уменьшается. Одновременно фиксируется увеличение доли абитуриентов, ориентированных на профессиональную деятельность в сфере сервиса (табл. 1).

Значимость сферы сервиса в данной группе респондентов может показаться обоснованной спецификой вуза и профессионального самоопределения. Однако основная часть пришедших на день открытых дверей еще не сделали окончательный выбор направления подготовки и места получения профессионального образования. Иногда респонденты

называли сразу несколько интересующих их сфер будущей профессиональной деятельности.

Таблица 1

*Планируемая сфера профессиональной деятельности респондентов, от 31.03.2013 г.<sup>1</sup>*

Варианты ответов	Процент наблюдений
Экономика и управление	42,7
Торговля	28,1
Сервис, обслуживание населения	18,8
Культура и искусство	14,6
Психология	9,4
Здравоохранение	8,3
Техника, производство	7,3
Информационные техника и технологии	7,3
Право, юриспруденция	7,3
Литература, история	7,3
Строительство	4,2
Транспорт	4,2
Армия, милиция	4,2
Образование и педагогика	3,1
Фундаментальная наука	1,0
Респондент выбрал другой вариант ответа	3,1
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	4,2
Итого	175,0

Интерес к сфере сервиса объясним.

1. Современная сфера сервиса представляет собой значимую часть мирового экономического пространства, включающую подавляющее количество предприятий. В нем занято большинство трудоспособного населения. Они производят заметную часть валового национального дохода [8, с. 3]. Это одна из самых динамичных сфер деятельности, в которой могут работать представители различных социальных групп, независимо от гендерных, возрастных, национальных и других характеристик [1, с. 2]. При этом люди не просто находят место работы, но имеют возможность выбора вида трудовой деятельности исходя из своих личных склонностей (психологические и социальные особенности, структура личностной мотивации, культурные и этнические стереотипы), в идеале достигается преодоление отчуждения труда, превращения его из обязанности в условие самореализации [8, с. 4].

<sup>1</sup> Вариант ответа, предполагающий множественный выбор.

2. Насыщенность рынка труда специалистами в других сферах деятельности. В большей степени этот тезис справедлив для экономики и юриспруденции. Так, по прогнозам Министерства образования и науки, к 2015 г. на рынке труда у юристов и экономистов могут возникнуть проблемы с трудоустройством [2–5, 9]. Согласно данным 2012 г., из 1,2 млн. специалистов, ежегодно выпускаемых вузами, 40% составляют юристы и экономисты. Однако уже сейчас 80% выпускников не работают по специальности [9].

Определившись с желаемой сферой деятельности, абитуриенты выбирают направления профессиональной подготовки.

Выбор направления профессиональной подготовки на протяжении почти двадцати лет остается фактически неизменным. Это значит, что наиболее востребованными являются экономические и управленческие (менеджмент) направления. В последнее время здесь наметились тенденции к изменению (табл. 2).

Таблица 2

*Направления профессиональной подготовки, выбираемые респондентами, от 31.03.2013 г.<sup>2</sup>*

Варианты ответов	Процент наблюдений
Экономика	26,0
Менеджмент	19,8
Таможенное дело (специальность)	18,8
Торговое дело	16,7
Туризм	13,5
Журналистика	13,5
Социология	11,5
Сервис	9,4
Государственное и муниципальное управление	7,3
Прикладная математика и информатика	5,2
Юриспруденция	5,2
Социальная работа	5,2
Реклама и связи с общественностью	5,2
Дизайн	5,2
Технология продукции и организация общественного питания	5,2
Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы	4,2
Товароведение	4,2
Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов	3,1

<sup>2</sup> Вариант ответа, предполагающий множественный выбор.

Окончание табл. 2

Профессиональное обучение (по отраслям)	2,1
Конструирование изделий легкой промышленности	2,1
Технологические машины и оборудование	2,1
Респондент выбрал другой вариант ответа	3,1
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	3,1
Итого	191,7

Интерес к сфере сервиса из данных, представленных в табл. 2, явно не просматривается: направления профессиональной подготовки не сгруппированы и оказываются «разбросанными» по таблице. Однако изменения в профессиональном выборе заметны. Они видны уже в расстановке приоритетных направлений подготовки.

Фиксируется «новая мода» на отдельные направления профессиональной подготовки: «Таможенное дело» (18,8%), «Торговое дело» (16,7%), «Специалист туристического бизнеса» (13,5%). При этом прослеживается положительная динамика роста интереса абитуриентов к названным направлениям подготовки [6, с. 11]. Возрастает интерес к направлениям подготовки «Социология», «Сервис», «Прикладная математика и информатика», «Дизайн».

Так постепенно снижается конфликт между популярными у абитуриентов направлениями подготовки и действительно востребованными на рынке труда.

Почему же респонденты отдают предпочтения тем или иным направлениям подготовки? В табл. 3 представлены варианты ответов самих потенциальных абитуриентов.

Таблица 3

*Факторы выбора респондентами направления подготовки,  
от 31.03.2013 г.<sup>3</sup>*

Варианты ответов	Процент наблюдений
Зарплата	45,9
Востребованность на рынке труда	44,9
Возможность сделать карьеру	36,7
Благоприятные условия работы (характеристики рабочего места, напряженность рабочего графика и др.)	25,5
Престижность	23,5
Возможность общения с людьми	22,4
Творческий характер	18,4
Возможность реализовать свои способности	16,3

<sup>3</sup> Вариант ответа, предполагающий множественный выбор.

Окончание табл. 3

Возможность приносить пользу людям	9,2
Возможность командовать другими	8,2
Желание угодить родителям	1,0
Ничего, просто нравится такая профессия	7,1
Итого	259,2

Комплекс факторов и причин, по которым абитуриенты выбирают направление профессиональной подготовки, предсказуем. Это материальная составляющая. Так, на первое место среди факторов профессионального выбора выходит «Оплата труда» (45,9%), на второе – «Востребованность на рынке труда» (44,9%) и третью позицию занимает вариант «Возможность сделать карьеру» (36,7%).

Важность таких традиционно значимых положений, как престижность, возможность самореализации, творческий характер работы, уходят на второй план, существенно отставая от лидирующих факторов.

На основании представленных данных делается вывод о прагматичности, рациональности, амбициозности молодого поколения. Авторы отмечают, что перечисленные факторы характерны как для тех, кто ориентирован на обучение в вузе, так и для тех, кто в силу обстоятельств собирается получать среднее специальное профессиональное образование.

Определяясь с будущим видом профессиональной деятельности, абитуриенты совершают одновременно два выбора: направления подготовки и места ее получения. Другими словами, кроме выбора профессии приходится выбирать вуз или ССУЗ.

В ходе осуществления выбора абитуриенты выстраивают для себя систему ожиданий от конкретного учебного заведения (помимо получения профессионального образования). В этой связи анализируются факторы выбора, оказывающие влияние на ход принятия решения.

В качестве значимых факторов были выбраны: наличие интересующей специальности и бюджетных мест; востребованность выпускника на рынке труда, квалифицированный кадровый состав; низкая стоимость обучения относительно других вузов; организация учебного и внеучебного процессов; информированность о вузе; престижность вуза; мнения значимых для абитуриента людей, к которым он прислушивается; сложность/легкость обучения в вузе; место расположения/удобство расположения вуза.

Данные по факторам и их значимости при выборе вуза представлены в табл. 4.



Таблица 4

*Факторы, влияющие на выбор вуза респондентами, и их значимость по результатам опроса в 2013 г., %*

Факторы, влияющие на выбор абитуриентов	Очень значимо	В какой-то мере значимо	Практически не значимо	Совсем не значимо	Нет ответа
Наличие интересующей специальности	68,4	16,3	3,1	1,0	11,2
Наличие бюджетных мест	63,3	19,4	8,2	2,0	7,1
Востребованность выпускника на рынке труда	60,2	23,5	4,1	4,1	8,1
Квалифицированный кадровый состав	57,1	28,6	4,1	2,0	8,1
Низкая стоимость обучения относительно других вузов	46,9	27,6	9,2	6,1	10,2
Организация учебного и внеучебного процессов	35,7	37,8	16,3	2,0	8,2
Информация об учебном заведении	33,7	36,7	14,3	3,1	12,2
Престижность вуза	31,6	45,9	8,2	3,1	11,2
Суждения людей, к мнению которых Вы прислушиваетесь	28,6	28,6	21,4	9,2	12,2
Легкость обучения в вузе	24,5	34,7	21,4	6,1	13,3
Место расположения/удобство расположения вуза	21,4	32,7	24,5	14,3	7,1

Все перечисленные в табл. 4 критерии выбора вуза можно разделить на три основные группы.

В первую группу входят наиболее значимые для респондентов факторы: есть ли в учебном заведении специальность, на которую нацелен потенциальный выпускник школы; есть ли в вузе бюджетные места; насколько выпускник данного вуза впоследствии будет востребован на рынке труда.

Вторая группа факторов напрямую связана с учебным процессом конкретного вуза, равно как и с особенностями образовательного процесса в нем. Это квалифицированный кадровый состав и уровень преподавания в целом; низкая стоимость обучения относительно других учебных заведений; организация учебного и внеучебного процессов.

Фактор «Низкая стоимость обучения относительно других учебных заведений» представляется актуальным для принятия управленческих решений руководством.

Значительная доля потенциальных абитуриентов, посетивших день открытых дверей, высказала готовность оплачивать свое обучение, если не сумеет занять места, финансируемые за счет государственного бюджета и при условии адекватной ценовой политики (табл. 5).

Таблица 5

*Готовность респондентов обучаться в СПбГУСЭ за счет компенсации затрат на обучение, от 31.03.2013 г., %*

Варианты ответов	Доля
Я не готов(а) оплачивать обучение ни при каких обстоятельствах	9,2
Я не уверен(а), что готов(а) оплачивать свое обучение в вузе	19,4
Я не готов(а) оплачивать свое обучение в СПбГУСЭ, но не исключаю возможность оплаты обучения в другом вузе	6,0
Я готов(а) оплачивать обучение только в случае, если не поступлю «на бюджет»	37,8
Я готов(а) оплачивать обучение в вузе/вероятнее всего, буду поступать на место, предполагающее компенсацию затрат за обучение	14,3
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	8,2
Респондент не ответил на вопрос анкеты	5,1
Итого	100,0

На границе второй и третьей групп находится фактор престижности заведения, его известность. С этим фактором все сложно.

Он то выходит в лидирующие по группе, то опускается фактически в конец рейтингов [6, 7]. Вместе с тем он является одним из самых обсуждаемых в среде выпускников школ, абитуриентов, затем студентов. Зачастую не привлекая к этому факту внимания, не признаваясь себе в том, выпускники учебных заведений и абитуриенты ставят его во главу угла при выборе вуза. Во всяком случае, располагают его на уровне 1–2-й групп.

К третьей группе относятся критерии, которые можно охарактеризовать как субъективные: «Суждения людей, к мнению которых прислушивается потенциальный абитуриент», «Легкость обучения в вузе» как проявление уровня подготовки и «Удобство расположения вуза». Эти критерии основаны на впечатлениях знакомых, отзывах друзей, которые уже учатся в вузе, мнениях знакомых преподавателей, которые там работают, общих оценках родителей, а также обобщенной инфор-

мации, полученной из СМИ и Интернета. Подобные источники, несмотря на свою субъективность, имеют большое влияние на абитуриентов. На наш взгляд, это во многом связано с личной неуверенностью абитуриентов. В большинстве случаев мнение других людей при выборе вуза рассматривается ими как более компетентное.

В целом авторы отмечают, что по сравнению с предыдущим периодом молодое поколение становится прагматичным, индивидуалистичным.

#### Список литературы

1. *Бернхардт Н. Е.* Социологический анализ процессов профессионализации в сфере сервиса: Автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы. СПб., 2006.

2. Востребованность профессий к 2015 г. [Электронный ресурс] // Tomsk.ru URL: <http://www.tomsk.ru/forum/viewtopic.php?t=558> (дата обращения 02.04.2012). – Загл. с экрана. – Яз. рус. – Доклад добавлен 19.03.2012.

3. Все профессии важны, но есть приоритеты: круглый стол / Вера Гринько, Алексей Каспржака, Юлия Сахарова и др. // Ректор вуза. 2012. № 2. С. 63–37.

4. Выпускник, выбирай профессию правильно. [Электронный ресурс] // Работа ру URL: [http://www.proforientator.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=72:2009-11-09-20-35-35&catid=22:2009-11-18-12-54-08](http://www.proforientator.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=72:2009-11-09-20-35-35&catid=22:2009-11-18-12-54-08) (дата обращения 04.04.2012). Дата публикации доклада 19.03.2012.

5. Какие профессии будут востребованы в 2015–2020 гг. [Электронный ресурс] / Сост. Александра Сычева, E-xecutive // RASTUDENT.RU, 2007–2012. URL: [http://rastudent.ru/articles/labour\\_market\\_survey/what\\_professions\\_are\\_in\\_demand\\_in\\_the\\_years\\_2015\\_2020](http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/what_professions_are_in_demand_in_the_years_2015_2020) (дата обращения 03.04.2012).

6. *Костин Р. А., Безденежных Т. И., Крылова М. А.* Конкуренция на рынке образовательных услуг Санкт-Петербурга (опыт изучения мотивации поступления) // Теория и практика сервиса. 2011. № 4. С. 4–14.

7. *Костин Р. А., Безденежных Т. И., Крылова М. А.* Мониторинг потребительских предпочтений абитуриентов на рынке образовательных услуг Санкт-Петербурга // Профессиональное образование, наука, инновации в XXI веке: Сб. трудов IV Санкт-Петербургского конгресса, г. Санкт-Петербург, 18–19 ноября 2010 г. СПб., 2010. С. 54–58.

8. *Меньшикова Г. А.* Экономика и социология непроизводственной сферы: Учебно-метод. пособие для заочников. СПб., 2001.

9. Молчанова Е. Какие профессии будут востребованы на рынке труда в 2015 г. [Электронный ресурс] // Мое образование. URL: [http://www.moeobrazovanie.ru/rinok\\_truda.html](http://www.moeobrazovanie.ru/rinok_truda.html) (дата обращения 19.03.2012).

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

**И. И. Куликова**

*Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Ачинский профессионально-педагогический колледж», г. Ачинск  
agprk@mail.ru*

Сфера труда – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное использование в общественном производстве. Рынок рабочей силы (рынок труда) имеет принципиальную особенность – его составляющими являются живые люди, которые не только выступают носителями рабочей силы, но и наделены специфическими особенностями: социальными, культурными, политическими и др. Эти особенности оказывают существенное влияние на мотивацию и степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка рабочей силы в целом.

На рынке труда получают оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в т. ч. величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т. д., также должна присутствовать конкуренция как основная движущая сила совершенствования способностей работника к труду.

Рынок труда – совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменивать свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на трудовые услуги.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в связи со спадом производства в целом по России положение на рынке труда стало напряженным и неустойчивым. В нашей жизни появилось такое негативное явление, как безработица. Безработица имеет серьезные социальные последствия, поскольку работа – это, с одной стороны, источник доходов, а с другой – средство самоутверждения человека в обществе.

Безработица – противоположное понятие занятости, соответственно напрямую зависит от макроэкономических показателей. Занятость – своеобразный индикатор, по которому следует судить о национальном благополучии, об эффективности выбранного курса реформ, их привлекательности для населения.

Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам занятости, критериям эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

В ст. 37 Конституции Российской Федерации говорится о том, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Исполнение законов о трудовой занятости населения – одна из важнейших гарантий обеспечения конституционного права на труд. В сложных условиях переходного периода, когда в стране формируются рыночные отношения, необходима целенаправленная ориентация результатов проводимых реформ на человека с помощью адекватной политики занятости населения. В свою очередь, политика занятости должна опираться на рыночную экономику с социальной направленностью.

Фундаментальную основу создания долгосрочных уникальных преимуществ составляют человеческие ресурсы, т. е. люди, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и система ценностей, творческие и новаторские способности. Именно эти факторы позволяют обеспечить экономический рост, благосостояние и безопасность страны. Определяющую роль играют сфера труда, условия занятости, глубокие преобразования во всей системе трудовых отношений, без которых невозможно осуществить действительный поворот к человеку как главной цели функционирования социально-ориентированной экономики. Важнейшими индикаторами на рынке труда являются показатели уровня экономической активности населения, его занятости и безработицы. Повышение этих показателей ведет к несомненному улучшению рынка труда и его благосостояния. В отличие от других рынков рынок труда характеризуется высокой степенью неопределенности, особенностью функционирования, поскольку имеет дело со специфическим товаром. В этой связи исследование процессов формирования и развития рынка труда, разработка адекватной системы его регулирования является для России одной из приоритетных задач, требующих решения в ближайшее время.

Становлению полноценного рынка труда в России препятствует ряд причин:

- Рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, существует достаточно большое число вакантных рабочих мест, с другой – значительное число безработных, чья профессиональная или квалификационная подготовка не соответствует требованиям работодателей.
- По-прежнему существуют административные и правовые ограничения на миграцию рабочей силы («институт прописки», в настоящее время – регистрации по месту жительства).
- Отсутствует реальный рынок доступного жилья, что также сдерживает территориальное перераспределение трудовых ресурсов.
- Экономика все еще остается высокомонополизированной, что позволяет работодателям диктовать условия занятости, а работники вынуждены их принимать.
- Низкий по отношению к развитым странам уровень производительности труда.

Основные проблемные места современного рынка труда в России могут быть очерчены следующим образом:

### **1. Снижение уровня безработицы**

Здесь цифры говорят сами за себя: в трудоспособном возрасте в России за 2010 г. находится 93,3 млн. чел., экономически активное население составляет 74,5 млн. чел., занятых в экономическом производстве – 69,1 млн. чел., безработных, по методике Международной организации труда, насчитывается 5,1 млн. чел., тогда как официально зарегистрированных безработных всего лишь 1,7 млн. чел.

Уровень безработицы в РФ, согласно умеренно-оптимистичному прогнозу Минздравсоцразвития, составил в 2011–2013 гг. 7,4%, 7,1%, 6,7% соответственно, при этом к 2014–2015 гг. безработица может стабилизироваться на уровне 6,4%. Сегодня официально признано, что система социальной поддержки оказалась дестимулирующей и уравнительной.

Росстат подвел итоги выборочного исследования населения по проблемам занятости по состоянию на вторую неделю апреля 2011 г.

Численность экономически активного населения в возрасте 15–72 лет (занятые + безработные) в апреле 2011 г. составила 75,1 млн. чел., или около 53% от общей численности населения страны, а в 2012 г. – 76,2 млн. чел., или около 54% от общей численности населения страны.

Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) в сентябре 2012 г. составил 5,2% (без исключения сезонного фактора).

Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения исследуемого возраста) в сентябре 2012 г. составил 65,1%.

По сравнению с августом 2012 г. численность занятого населения в сентябре уменьшилась на 306 тыс. чел., или на 0,4%, численность безработных увеличилась на 30 тыс. чел., или на 0,8%. По сравнению с сентябрем 2011 г. численность занятого населения выросла на 222 тыс. чел., или на 0,3%, численность безработных сократилась на 631 тыс. чел., или на 13,7%.

Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, в 3,9 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения. В конце сентября 2012 г. в государственных учреждениях службы занятости населения состояло на учете в качестве безработных 1022 тыс. чел., что на 4,3% меньше по сравнению с августом 2012 г.

Как показывают материалы исследований населения по проблемам занятости 2012 г., 69% безработных искали работу самостоятельно, без содействия служб занятости. При этом мужчины реже обращались в службы занятости в поисках работы, чем женщины. Среди безработных мужчин доля ищущих работу с помощью служб занятости в сентябре 2012 г. составила 28,1%, среди безработных женщин – 34,6%. Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи друзей, родственников и знакомых – в сентябре 2012 г. его использовали 60,3% безработных (рис.).

**Безработица по полу и виду поселения.** Среди безработных, по методологии МОТ, доля женщин в сентябре 2012 г. составила 46,1%, доля городских жителей – 61,6%.

Безработица городского и сельского населения характеризуется превышением уровня безработицы среди сельских жителей по сравнению с уровнем безработицы среди городских жителей. В сентябре 2012 г. это превышение составило 1,9 раза.

**Возрастной состав безработных.** Средний возраст безработных в сентябре 2012 г. составил 34,9 года. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 27,5%, в том числе в возрасте 15–19 лет – 4,3%, 20–24 лет – 23,2%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15–19 лет (20,8%) и 20–24 лет (12,2%). По сравнению с сентябрем 2011 г. уровень безработицы в возрасте 15–19 лет сократился на 4,3 п.п., в возрасте 20–24 лет увеличился на 0,1 п.п.

**Безработица по федеральным округам.** Самый низкий уровень безработицы, соответствующей критериям МОТ, отмечается в Цен-

тральном федеральном округе, самый высокий – в Северо-Кавказском федеральном округе.

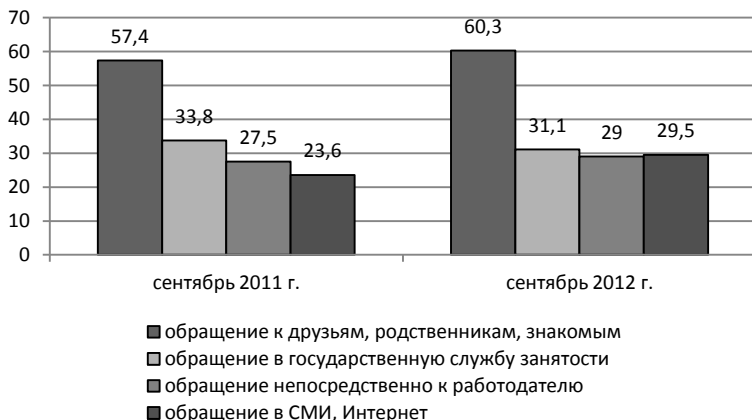


Рис. Способы поиска работы безработными (в % к общей численности безработных; без корректировки сезонных колебаний)

## 2. Деформация структуры занятости

За последние годы сократилось число занятых в сельском хозяйстве, ЖКХ и промышленности и четко обозначилась тенденция роста числа вакансий на рынке строительства и недвижимости, в информационно-банковском секторе, на фармацевтическом рынке. Более всего востребованы специалисты в области продаж и административные сотрудники, специалисты по персоналу и коммуникациям.

Оборотная сторона медали такова: налицо нехватка квалифицированных рабочих кадров в промышленности. В настоящее время в России от 30 до 50% предприятий испытывают острую нехватку кадров.

## 3. Миграция

Число легализованных мигрантов за последнее время значительно выросло и на 2012 г. составило 1,1 млн. чел. Однако, по различным оценкам, общая численность трудовой миграции в Россию доходит до 10 млн. чел. Помимо уже описанных вопросов в сфере миграционной политики актуален следующий: необходимо удержать квалифицированные кадры в России. Конкуренция на рынках труда обостряется, и над нашей страной нависла угроза возникновения дефицита трудовых ресурсов. Некоторые страны ЕС приняли специальные программы, наце-



ленные на привлечение в страну высококвалифицированных специалистов из РФ.

#### **4. Трудоустройство молодежи**

Для улучшения положения молодежи на рынке труда предусматриваются разнообразные мероприятия:

- компенсация работодателям расходов, связанных с привлечением и использованием труда молодых людей, в том числе на создание специальных «ученических» рабочих мест;
- открытие специализированных молодежных центров по трудоустройству;
- социальная и психологическая адаптация выпускников учебных заведений;
- широкое информирование выпускников учебных заведений о возможностях получения дополнительной профессии (специальности);
- организация временной занятости молодых людей;
- реализация проектов развития молодежного предпринимательства, самозанятости;
- создание обучающих курсов и оказание финансовой поддержки по открытию собственного дела;
- совершенствование механизма квотирования рабочих мест для выпускников учебных заведений.

В контексте перечисленных проблем можно выделить следующие стратегии их решения:

- во-первых, необходимо наладить систему комплексного информирования населения о существующих возможностях решения проблемы занятости;
- во-вторых, следует проводить целенаправленную информационную работу по нейтрализации негативных стереотипов в отношении сферы образования и трудоустройства;
- в-третьих, повысить контроль над качественным составом миграционных потоков, фильтрация которых будет способствовать изменению отношения россиян к трудовым мигрантам в лучшую сторону.

Экономическая основа трудовых отношений в нашей стране за последние полтора десятилетия претерпела серьезную трансформацию.

В ближайшее время в нашей стране станет еще больше безработных, госкомпании откажутся от индексации зарплат своих сотрудников, а россияне, недовольные передачей своих пенсионных средств из накопительной части в распределительную, смогут отменить это решение в суде. Об этом заявил министр экономического развития А. Улюкаев.

«Заккрытие рабочих мест и сокращение занятости – это ближайшая наша перспектива, – заявил министр в интервью. Безработица – это запаздывающий фактор, который в условиях замедления экономики проявит себя в следующем году. У нас сейчас исторически низкий уровень безработицы в пределах 5,4%, мы вышли на этот уровень в прошлом году. Это был результат восстановительного роста».

В условиях стагнации экономики сокращение занятости будет происходить постепенно – от 5,2 к 6%. «В масштабах всей страны это будет не так заметно. Это в отдельных городах и поселках будет заметно», – добавил он.

Бороться с угрожающим ростом безработицы, по мнению министра экономического развития, можно тремя путями: первый – развивать систему переподготовки кадров, второй – развивать трудовую миграцию и повышать территориальную мобильность населения, третий – это развитие малого и среднего бизнеса. По словам министра экономического развития, на эти цели заложено 100 млрд. руб. в бюджет 2014 г. Затронул министр и «спорную» тему пенсионных накоплений в негосударственных пенсионных фондах. По его словам, передача пенсионных накоплений из накопительной в распределительную часть – нелогичный и неверный шаг, так как потом обязательно возникнет проблема возвращения этих средств гражданам.

Что касается общей ситуации в экономике, то ее рост с января 2013 г. составил 1,5%.

Однако в настоящее время ситуация несколько изменилась: все чаще безработными становятся мужчины и те, кто не имеет специального профессионального образования, т. е. все больше растет спрос на квалифицированную рабочую силу, имеющую специальную профессиональную подготовку.

В настоящее время в России распространена частичная занятость, когда работник трудится не 40, а 18 час. в неделю. Очагами незанятости в России становятся Кировская, Свердловская области, Челябинск, Пермь, Омск, Хабаровск, Иркутск. Безработица относительно выше среди молодежи и женщин.

Фактором, стимулирующим безработицу, является такой процесс, как миграция рабочей силы. В весенне-летний период в России работает около 500 тыс. иностранцев. Их доля особенно значительна в строительной индустрии и сфере услуг.

Как отмечает главный экономист ИБ «Открытие-Капитал» В. Тихомиров, безработица в РФ к концу 2013 г. может остаться на текущем уровне – в районе 5,2–5,3%. Однако уже в 2014 г. возможен постепен-

ный ее рост, связанный с повышением эффективности в госсекторе и, как следствие, освобождением работников. В. Тихомиров считает, что одна из причин низкой конкурентоспособности российской экономики связана с избыточной занятостью в целом ряде отраслей. Поэтому структурные реформы в экономике и госсекторе неизбежно должны привести к сокращению занятости. С другой стороны, в силу демографических причин рост трудоспособного населения в России уже замедляется, а в скором времени тенденция может смениться на негативную. Соответственно, будет расти и потребность в работниках. Главной задачей в этих условиях станет повышение мобильности рабочей силы и создание развитого рынка наемного жилья. Тогда излишки рабочей силы в одних регионах могут быть перераспределены в другие, подчеркивает эксперт.

#### Список литературы

1. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>
2. URL: <http://quote.rbc.ru/topnews/2013/09/30/34034038.html>
3. URL: <http://www.gks.ru>
4. URL: <http://www.rg.ru/2011/03/01/zanatost-anons.html> (Российская газета).
5. URL: <http://www.vedomosti.ru/finance/news/17725381/rost-vvp-rossii>
6. Евразийский Международный Научно-Аналитический Журнал «Проблемы современной экономики». 2010. № 3 (35). (Селянина Ю. Г. Аспирант кафедры мировой экономики Санкт-Петербургского государственного университета).
7. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 30.11.2011 г.) «О занятости населения в Российской Федерации».
8. *Лещинская Г. П.* Молодежный рынок труда // *Экономист*. 2011. № 9.
9. *Липсиц И. В.* Экономика. 2-е изд. М.: Омега-Л, 2007. 656 с.
10. Проект Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Основные направления действий на рынке труда Российской Федерации на 2011–2015 гг.» от 10.03.2011 г. 21 с.
11. Российская газета. 2013. Окт.
12. Обзор экономических показателей от 21.01.2013 г. // Сайт Министерства финансов РФ.

## ПРОГНОЗИРОВАНИЕ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

**О. С. Кучинская**

*Агентство государственной службы занятости населения  
Сахалинской области, г. Южно-Сахалинск  
labour@sakhalin.ru*

Сахалинская область стала абсолютно признанной площадкой в части реализации крупных инвестиционных проектов, прежде всего в топливно-энергетическом комплексе, центром нефтегазодобычи в зоне Азиатско-Тихоокеанского региона. При посещении Сахалинской области в июле 2013 г. Президентом России отмечено, что область также обладает хорошим потенциалом в обрабатывающих отраслях, агропромышленном комплексе, рыбном хозяйстве.

«Наша задача – реализовать потенциал, который имеется в регионе. Поддержать проекты, которые нацелены на диверсификацию экономики региона, на создание новых рабочих мест, укрепление социальной инфраструктуры. Сделать так, чтобы качество жизни людей неуклонно росло», – подчеркнул В. В. Путин.

Областное Правительство работает над выполнением поручений Президента России, в частности, по подготовке Федеральной целевой программы по развитию Курильских островов на 2016–2025 гг., выполнению работ по строительству второго завода по производству сжиженного природного газа (СПГ), разрабатывается техническое задание на строительство мостового перехода «Сахалин – материк». Важным международным событием стало подписание нового пятилетнего Плана действий между Сахалинской областью и островом Хоккайдо.

Правительством Сахалинской области принята Стратегия социально-экономического развития на период до 2025 г., сформирован перечень инвестиционных проектов, имеющих важное значение для Сахалина и Курил. Часть из них уже получила государственную поддержку в виде бюджетных и налоговых льгот. Ежегодный предполагаемый рост объемов валового регионального продукта составит 3–4%.

Воплощение стратегических планов, выполнение работ с использованием современных технологий, зарубежного оборудования требует соответствующего количественного и качественного обеспечения трудовыми ресурсами. В приоритете высокая квалификация, широкий профиль, адаптируемость к изменению производственно-технических условий и содержания труда. В настоящее время происходят существенные изменения в системе профессионального образования – обновляются

структура, содержание и условия подготовки кадров, наблюдается совершенствование материально-технической базы профессиональных учебных заведений, введение новых профессий, необходимых экономики области.

В связи с нехваткой в области специалистов технического профиля на базе Сахалинского государственного университета (СахГУ) создан Технический институт при содействии крупных нефтяных компаний «Эксон Нефтегаз Лимитед» и «Флуор Дэниел Евразия. Инк». Институт готовит инженерные и технические кадры для ключевых отраслей региональной экономики. В рамках майских Указов Президента РФ начат процесс создания Сахалинского центра производственного обучения.

Активная позиция регионального Правительства позволила сохранить позитивные тенденции на рынке труда области. Так, по итогам 9 месяцев 2013 г. повысился уровень занятости населения до 68,2%, снизился уровень общей безработицы до 6,3%, уровень регистрируемой безработицы составил 0,5% – минимальный за всю историю наблюдений. В регионе вырос коэффициент рождаемости на 7,6%, сократилась естественная убыль населения в 2 раза.

На основе методики, утвержденной Министерством здравоохранения и социального развития РФ, в 2012 г. Агентством государственной службы занятости населения Сахалинской области разработан прогноз баланса трудовых ресурсов на 2013 г. и плановый период 2014–2015 гг., с ежегодной корректировкой показателей. С этой целью Правительством Сахалинской области утверждены Правила разработки баланса трудовых ресурсов и формы представления данных, установлены сроки подготовки при участии областных и федеральных органов исполнительной власти (постановление Правительства Сахалинской области от 03.10.2012 г. № 478).

Формирование прогноза баланса трудовых ресурсов области осуществлялось с учетом перспективного развития региона, происходящих демографических, миграционных процессов.

По данным Сахалинстата, численность населения Сахалинской области за период 2008–2012 г. сократилась на 13,9 тыс. чел. (на 2,7%) и составила на начало 2012 г. 495,4 тыс. чел. Снижение численности населения на 35% обусловлено естественной убылью и на 65% – миграционным оттоком за пределы региона. Численность трудовых ресурсов области в 2012 г. составила 346,4 тыс. чел., что ниже по сравнению с 2008 г. на 41,2 тыс. чел. (на 10,6%), из них на долю лиц трудоспособного возраста (с учетом лиц, приезжающих из других регионов на работу) приходится 67,7% общего снижения, иностранных трудовых мигрантов – 33,5%. Од-

новременно численность лиц пенсионного возраста и подростков увеличилась на 0,5 тыс. чел. (рост на 1,2%) (табл. 1).

Таблица 1

*Численность трудовых ресурсов Сахалинской области*

	2008 г.		2009 г.		2010 г.		2011 г.		2012 г.	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
Трудовые ресурсы, всего	387,6	100	373,3	100	363,9	100	351,3	100	346,4	100
В том числе:										
трудоспособное население в трудоспособном возрасте (с учетом лиц, приезжающих из других регионов на работу)	327,5	84,5	322,1	86,3	319,5	87,8	306,4	87,2	299,6	86,5
иностранцы	39,8	10,3	30,7	8,2	23,9	6,6	24,1	6,9	26,0	7,5
лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	20,3	5,2	20,5	5,5	20,6	5,6	20,8	5,9	20,8	6,0

Применительно к экономическому аспекту формирования трудовых ресурсов необходимо отметить, что в рассматриваемом периоде с 2008 по 2012 г. их снижение произошло преимущественно за счет лиц трудоспособного возраста, не занятых в экономике, на 30,3 тыс. чел., или 73,6%. При этом общая численность безработных (по методологии МОТ) сократилась на 2,6 тыс. чел., или на 6,3% от общего снижения. Численность других категорий незанятого в экономике населения снизилась на 27,7 тыс. чел., или на 67,3%. Одновременно отмечается ежегодный рост доли занятых в численности трудовых ресурсов (табл. 2, рис. 1).

По прогнозной оценке, снижение темпов демографической убыли и повышения экономической активности населения приведет к росту численности трудовых ресурсов к 2015 г. до 354,8 тыс. чел. (102,4% к уровню 2012 г.).

Увеличение трудовых ресурсов будет происходить за счет роста численности работающих граждан пенсионного возраста, так как в этот период в пенсионный возраст будут вступать граждане, родившиеся в первой половине 60-х гг. прошлого века (всплеск рождаемости). С учетом влияния демографических факторов численность занятых в экономике старше трудоспособного возраста будет постепенно увеличиваться, их удельный вес возрастет с 5,9% в 2012 г. до 6,9% к 2015 г.

Таблица 2

*Распределение трудовых ресурсов по сферам занятости, тыс. чел.*

	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2012 г. к 2008 г.		Справочно: структура снижения, %
						+ (-)	%	
Трудовые ресурсы, всего	387,6	373,3	363,9	351,3	346,4	-41,2	10,6	100,0
В том числе:								
занятое население	294,0	289,0	288,7	288,3	287,4	-6,6	2,2	16,0
учащиеся	21,8	20,2	18,5	17,7	17,5	-4,3	19,7	10,4
лица в трудоспособном возрасте, не занятые в экономике	71,8	64,1	56,7	45,4	41,5	-30,3	42,2	73,6
из них: безработные (МОТ)	24,5	29,4	27,3	24,2	21,9	-2,6	10,6	6,3



Рис. 1. Динамика численности трудовых ресурсов Сахалинской области

В условиях возрастающего уровня экономики Сахалинской области, создания высокопроизводительных рабочих мест произойдет изменение структуры занятости населения, сопровождающееся сокращением неэффективных рабочих мест, внедрением новых направлений занятости, укреплением рынка труда.

В перспективе, в связи с развитием нефтегазохимического и биоресурсного комплексов, созданием топливно-энергетического кластера на западном побережье о. Сахалин, реализацией инвестиционных проектов планируется модернизация существующих и открытие новых современных производств, увеличение занятого населения, приток кадрового потенциала и снижение общей численности безработных граждан.

В связи с этим прогнозируется рост численности занятых к 2015 г. до 293 тыс. чел., или на 1,9% по сравнению с 2012 г.

В настоящее время наибольшая доля занятых сосредоточена в торговле (19,8%), строительстве (10,2%), транспорте и связи (9,6%).

На фоне прогнозируемого роста экономики планируется увеличение численности работников к 2015 г. в таких видах экономической деятельности, как строительство (на 6,8%), обрабатывающие производства и сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (3,7%), добыча полезных ископаемых (3,4%) (рис. 2).

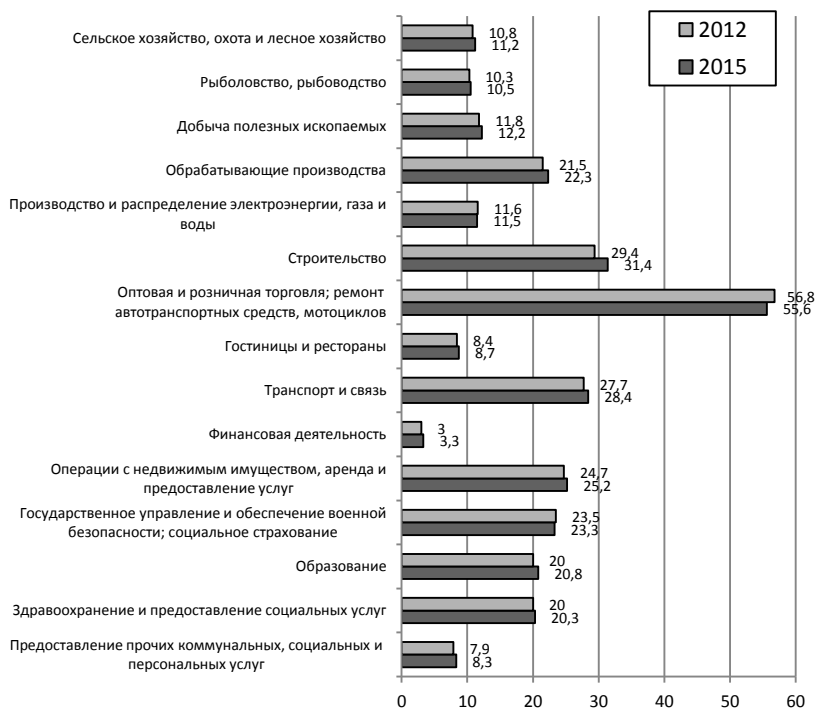


Рис. 2. Распределение численности занятых по видам экономической деятельности в 2012, 2015 гг.



В непроизводственной сфере возрастет число занятых в финансовой деятельности (на 9,8%), образовании (4,0%), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (1,5%), предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (5,1%). Снизится численность занятых в государственном управлении и обеспечении военной безопасности (на 1,0%).

С началом реализации инвестиционного проекта «Комплексное деревообрабатывающее производство» возрастет число занятых на предприятиях лесопромышленного комплекса Сахалинской области. Запланировано в 2013 г. создание 94 новых рабочих мест, в 2014 г. – 92, в 2015 г. – 106.

В рыбопромышленном комплексе увеличение или уменьшение численности занятых связано с промышленовой обстановкой и сезонностью работ основных предприятий. Потребность в привлечении дополнительных работников для выполнения временных и сезонных работ по подготовке к путине и ее проведению составляет ежегодно около 7 тыс. чел. Запланировано строительство новых рыбоперерабатывающих заводов по искусственному воспроизводству лососевых, морского биотехнопарка для развития аквакультуры, что будет способствовать созданию новых рабочих мест, повышению численности работников отрасли.

На предприятиях, связанных с добычей полезных ископаемых, планируется увеличение фактической численности занятого населения за счет создания новых предприятий в угольной отрасли, а также увеличения производственных мощностей.

Инвестиционный проект «Создание топливно-энергетического комплекса на западном побережье о. Сахалин» предполагает расширение действующих и ввод в эксплуатацию новых угольных месторождений, строительство Сахалинской ГРЭС-2, а также развитие отгрузочных мощностей в порту Холмск.

В результате реализации инвестиционного проекта, в частности, по направлениям: «Модернизация шахты «Ударновская» планируется создать 413 новых рабочих мест, «Реконструкция порта Углегорск» – 53, «Реконструкция порта Шахтерск» – 28 мест.

В нефтегазовом комплексе увеличение среднегодовой численности персонала связано с вводом в эксплуатацию новых месторождений на островном шельфе, увеличением добычи углеводородов, производства сжиженного природного газа.

Так, 23 октября текущего года на региональном шельфе запущен новый проект «Сахалин-3». Газ, добываемый в рамках реализации этого проекта, является основной ресурсной базой для газотранспортной сис-

темы «Сахалин – Хабаровск – Владивосток» и позволит обеспечить газоснабжение регионов Дальнего Востока.

Перспективы развития строительной отрасли будут обеспечены за счет реализации крупных инвестиционных проектов. Рост занятых в строительстве прогнозируется ежегодно в пределах 3%.

Реализация государственных программ в образовании и здравоохранении обеспечивает подготовку и привлечение квалифицированных кадров для укомплектования учреждений.

По виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» прогнозируется планомерный рост численности работников в связи с вводом в эксплуатацию новых объектов культуры, спортивных сооружений. В жилищно-коммунальном хозяйстве увеличение численности работников планируется достичь за счет укомплектования вакантных мест.

В 2014–2015 гг. численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы, возрастет на 5,8% по сравнению с 2012 г., что связано с увеличением приема в учреждения профессионального образования очной формы обучения.

Общая численность безработных, рассчитанная по методологии МОТ, снизилась в 2012 г. по сравнению с 2011 г. на 4,4% и составила 21,9 тыс. чел. (7,7% от численности экономически активного населения). Среднегодовая численность зарегистрированных безработных в 2012 г. сократилась до 2,3 тыс. чел. (0,8% от численности экономически активного населения).

При сохранении положительных тенденций в экономике и повышении спроса на рабочую силу общая численность безработных по методике МОТ, по оценке, снизится и составит к 2015 г. 6,6% от численности экономически активного населения. Среднегодовая численность зарегистрированных безработных сохранится в пределах 2,3 тыс. чел. (0,8%).

Рост безработных возможен в начале и конце года, что связано с завершением периодов временных, сезонных работ в строительстве, рыболовстве, сельском, лесном, жилищно-коммунальном хозяйствах.

Преобладающую часть безработных составят неквалифицированные рабочие, длительно (более года) не работающие граждане, молодежь из числа выпускников учебных заведений, не имеющая опыта работы, граждане предпенсионного возраста и высвобожденные с предприятий работники.

Помимо использования сведений о будущем состоянии трудовых ресурсов для управления сферой занятости населения баланс позволяет

выявить перспективные направления развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных отраслей экономики, перераспределить трудовые ресурсы между видами экономической деятельности вследствие изменений в экономике, спланировать своевременную подготовку востребованных специалистов.

В регионе продолжает сохраняться дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, имеет место нехватка местных трудовых ресурсов, несоответствие объемов и профилей подготовки выпускников потребностям рынка труда, дефицит рабочей силы в отдельных отраслях экономики. Наблюдается тенденция сокращения численности населения трудоспособного возраста, увеличения доли населения старших возрастных групп.

Задачей, поставленной губернатором Сахалинской области А. В. Хо-рошавиным, определено, что удовлетворение потребностей экономики в рабочей силе должно осуществляться за счет привлечения специалистов из других регионов, развития внутренней трудовой миграции, оптимизации иностранной рабочей силы, а также привлечения на постоянное место жительства в Сахалинскую область соотечественников, проживающих за рубежом.

Для стабильного функционирования отдельных отраслей экономики требуется привлечение иностранной рабочей силы, вместе с тем ежегодно квота на привлечение иностранных работников в области сокращается. Так, квота на привлечение трудовых мигрантов на 2013 г. по сравнению с прошлым годом сокращена почти в 2 раза – с 18,8 тыс. до 10,7 тыс. чел. (3,7% от численности занятого населения региона), а по сравнению с заявленной численностью – более чем в 4 раза, в связи с наличием российских граждан, имеющих необходимую профессиональную квалификацию.

Для сокращения дефицита квалифицированных кадров планируется эффективно использовать местные трудовые ресурсы – активнее привлекать к трудовой деятельности инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей и желающих вернуться к активной трудовой деятельности, молодежь, граждан предпенсионного и пенсионного возрастов, другие группы населения, не участвующие в трудовых процессах. На это нацелена государственная программа «Содействие занятости населения Сахалинской области на 2014–2020 гг.» и ряд других программ, в которых предусмотрены мероприятия по обеспечению предприятий и организаций кадровыми ресурсами.

На увеличение миграционного притока и восполнение дефицита трудовых ресурсов направлена программа «Оказание содействия добро-

вольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом» на долгосрочный период до 2020 г. Наша область включена в перечень территорий приоритетного заселения. Администрациям муниципалитетов предложено сформировать потребность в востребованных специалистах, необходимых для развития отраслей экономики и социальной сферы, а также принять дополнительные меры, способствующие закреплению соотечественников.

Вопросы прогнозирования кадровых потребностей и формирования кадрового потенциала Сахалинской области, как важнейшего фактора обеспечения отраслей экономики необходимыми трудовыми ресурсами, Правительством Сахалинской области рассматриваются как приоритетные. В целях выработки единой стратегии развития региональной системы профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда создан межведомственный Совет по кадровой политике, возглавляемый заместителем председателя Правительства Сахалинской области И. И. Трутневой.

В целях обеспечения отраслей экономики области рабочими и специалистами необходимого профессионального и квалификационного состава в 2012 г. проведены корректировки Концепции развития кадрового потенциала Сахалинской области, Прогноза потребности в кадрах экономики Сахалинской области на перспективу до 2018 г.

В настоящее время в соответствии с утвержденной Дорожной картой внедрения стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта РФ по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в Сахалинской области Агентством занятости внесены корректировки в Прогноз потребности в кадрах экономики Сахалинской области до 2020 г., с учетом потребности предприятий, реализующих инвестиционные проекты. В Правительство Сахалинской области на утверждение внесен Регламент по его формированию.

В области ведется работа по формированию кадров для отдельных отраслей экономики. Так, Агентством занятости совместно с ООО «УК «Сахалинуголь» разработан План совместных мероприятий по формированию кадрового потенциала для угледобывающей отрасли Сахалинской области. В соответствии с Планом оказываются профориентационные услуги несовершеннолетним, выпускникам школ, ведется подготовка молодых специалистов, квалифицированных рабочих из числа безработных на договорной основе по профессиям, востребованным в угольной отрасли.

Повышением качества рабочей силы более эффективно должны заниматься работодатели, органы местного самоуправления, решая вопро-

сы подготовки и повышения квалификации своих специалистов с инвестированием образовательного процесса. Работодатели должны планировать на долгосрочную перспективу необходимую рабочую силу для реализации отдельно взятых проектов, внедрять систему целевой контрактной подготовки.

Необходимо разработать порядки предоставления субсидий предприятиям, взявшим на себя организацию 50% учебного процесса в учреждениях среднего профессионального образования (практическую часть, с применением современного оборудования и привлечением квалифицированных мастеров производственного обучения). Развивать систему отбора выпускников и студентов последних курсов высших и средних учреждений профессионального образования для прохождения производственных практик, стажировок на предприятиях инвесторов, с закреплением наставников, предоставлением временной работы по совместительству с учебой, с целью получения опыта работы и их дальнейшего трудоустройства на постоянной основе.

Укрепление связей сообщества работодателей с системой профобразования, центрами содействия трудоустройству позволит сократить существующий дисбаланс спроса и предложения на рынке труда.

Правильное прогнозирование потребности в кадрах и ежегодная корректировка баланса позволят более точно формировать государственный заказ на подготовку, переподготовку кадров в учреждениях профессионального образования, целевые заявки работодателей на профессиональное обучение, а также сократить дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы.

#### Список литературы

1. Трудовые ресурсы и их использование в экономике Сахалинской области за 2008 г. Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2009. 12 с.
2. Трудовые ресурсы и их использование в экономике Сахалинской области за 2009 г. Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2010. 12 с.
3. Трудовые ресурсы и их использование в экономике Сахалинской области за 2010 г. Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2011. 12 с.
4. Трудовые ресурсы и их использование в экономике Сахалинской области за 2011 г. Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2012. 14 с.
5. Трудовые ресурсы и их использование в экономике Сахалинской области за 2012 г. Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2013. 26 с.
6. Постановление Правительства Сахалинской области от 03.10.2012 г. № 478 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Сахалинской области».

7. Сахалинская область в цифрах: Стат. сб. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2013. 269 с.

8. Демографический ежегодник Сахалинской области. Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2013. 67 с.

9. Стратегия социально-экономического развития Сахалинской области на период до 2025 г. (Постановление Правительства Сахалинской области от 28.03.2011 г. № 99).

## **ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ КУЗОВНОГО РЕМОНТА С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ АВТОСЕРВИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**А. Н. Лавзин**

*ГБОУ СПО НСО «Новосибирский автотранспортный техникум»,*

*г. Новосибирск*

*metod-natt@yandex.ru*

СТЭМПП происходит от английского варианта «Стимулирование и новация деятельности маляров» (STimulate and revAMp the Paint Profession – STAMPP). Целью данного проекта является оказание помощи автомобильной индустрии и содействие по улучшению навыков автомобильной окраски.

Техцентрам, производящим авторемонтную окраску, все сложнее и сложнее найти хорошо обученных маляров, имеющих в то же время навыки работы, т. к. в современном мире уровень стандартов по качеству и методам работы непрерывно повышается. Существующие методы преподавания в различных странах постоянно обновляются и дополняются, поэтому образовательные учреждения сильно нуждаются в помощи крупных предприятий, таких как производители краски.

Проект также включает набор хорошо обученного персонала посредством коммуникации и путем доступа к необходимой информации. Профессию маляра можно смело назвать профессией высоких технологий, включающей знание санитарных норм и правил техники безопасности и требующей не только хорошо квалифицированных, но и в какой-то степени творческих специалистов.

Первые шаги программы СТЭМПП – это помощь странам, где данному образованию не уделяется должное внимание. Наша цель – стимулирование новых идей по обучению авторемонтной окраске и адаптация системы окраски к особенностям страны.

Благодаря этой концепции, мы планируем увеличить количество компетентных и образованных (с учетом последних технологий) маляров.

Чтобы приступить к проекту и претворить в жизнь новые идеи, необходимо ознакомиться с пятью основными задачами, подкрепленными тремя дополнительными задачами, каждая из которых является одинаково важной. СТЭМПП построен на основе этой цепочки и включает идеи и инструменты для каждой из задач.

### **План обучения и раздаточный материал**

Первый наиболее важный шаг по внедрению обучения – это составление учебного плана и профессионального раздаточного материала.

Существующий международный опыт обучения авторемонтной окраске станет базисом нового обучения и может изменяться с учетом особенностей стран.

Обучение представляет двойную систему, базирующуюся на стандартных принципах, при которой студент обучается в образовательном учреждении и работает в автотехцентре.

Обучение подразделяется на несколько частей. После года обучения студенту выдается диплом с присвоением квалификации «Автомалляр» после экзаменования, а после еще одного года обучения высшего уровня – звание «Мастер окрасочного производства».

В дополнение к 40 имеющимся неделям, отведенным на обучение автомобильной окраске, можно добавить часы на дополнительные предметы, такие как математика, языки по усмотрению.

В плане обучения возможны следующие элементы:

- расчет деталей и продолжительности;
- изучение целей по каждому предмету во время обучения;
- задачи, которые студент должен уметь выполнять во время обучения;
- раздаточный материал, разделенный по модулям в связи с поставленными целями;
- промежуточные тесты;
- экзамен.

В стране внедрения и применения возможно адаптировать и преобразовывать учебный план в соответствии с существующими методами и особенностями вашей страны.

Для достижения идеальных результатов содержание обучения необходимо досконально описать с четко поставленными целями. Также предусмотрено дополнительное время на схематическое планирование.

Раздаточный материал для студентов станет наглядным пособием и руководством и по окончании обучения будет помогать новообученному маляру во время его/ее профессиональной деятельности.

(Блок 1: Шлифовка: распознавание подложки и подготовка старого лакокрасочного покрытия и чистого металла – 8 час. Теория – 20 час. Практика – 4 час. Самоподготовка).

Описание: Теоретическая самоподготовка и практика под наблюдением, включающая правильное распознавание металлической подложки и старого лакокрасочного покрытия, правильный подбор очистителей и шлифовального оборудования.

Цели обучения: Студент сможет самостоятельно распознавать подложки верными методами, выбирать рекомендуемый очиститель и шлифовальное оборудование для начала следующего шага.

Описание задачи, Рабочая тетрадь, Доп. Инфо.

### **Образовательное учреждение**

Для обеспечения профессионального обучения важно дать студентам возможность выучить и частично применить свои знания на практике в соответствующей обстановке. Поэтому каждое такое образовательное учреждение имеет набор необходимых инструментов и организованную систему поддержки. Данная система поддержки и обязательства, заключенные между образовательным учреждением и партнером по производству, согласовываются в контракте. Это не значит, что учреждение должно быть полностью оборудовано как постоянно действующий техцентр, оно должно в достаточной степени обеспечивать студентов материалами для окраски и возможностью провести практическую тренировку.

Образовательные учреждения, согласно соглашению, получают доступ к:

- обновляемой технической информации;
- учебному плану;
- раздаточному теоретическому материалу и практическим заданиям;
- тренинговым семинарам и поддержке промышленного партнера.

Вдобавок ко всему образовательные учреждения и их преподаватели по желанию могут стать частью международного сообщества по окрасочным работам с получением доступа к новой информации и конференциям.

### **Обучение преподавателей и квалификация**

Наличие хорошо обученных преподавателей является важным моментом для достижения поставленных целей по обучению. Важны не



только опыт окраски, но и педагогические способности. Существуют несколько способов вступления в образовательное учреждение. Первый способ – это обучение маляров педагогическим навыкам, второй – усовершенствовать существующую в мире школу по подготовке преподавателей по окрасочным работам. В обоих случаях мы имеем доступ к европейским профессиональным окрасочным училищам, которые готовы оказать поддержку преподавателям из других стран, где мы применяем нашу концепцию «Обучение преподавателей».

Оба метода являются достаточно сложными, поэтому и осуществлять их необходимо с учетом существующих навыков преподавателя.

Однако куда важнее истинная готовность и заинтересованность преподавателя поддерживать и образовывать студентов на протяжении всего периода обучения. У преподавателя будет возможность обмениваться опытом по техническим вопросам и вопросам, касающимся процесса образования, с экспертами, согласно принятому соглашению.

### **Практический тренинг – партнер-автотехцентр**

Чтобы совместить хорошее базовое обучение с высоким профессионализмом практического нанесения краски, необходимо дополнительное образование, которое будет отвечать только за практические занятия, т. е. обучение в автотехцентре.

Для достижения данной цели базисом должно стать тесное взаимодействие между сторонами: техцентром, образовательным учреждением и студентом, а также всеобщее понимание и распределение ответственностей. Техцентр будет иметь доступ к тому же учебному плану, что и студент, и ответственный сотрудник, который будет следить за выполнением всех заданий.

Техцентр сможет отбирать студентов во время обучения и получать значительную помощь в своей ежедневной работе. Вдобавок ко всему у автотехцентра появится хороший шанс нанять маляров, поэтому обеспечение соответствующих практических занятий лежит в его интересах.

### **Экзаменовка**

Разработано несколько вариантов завершения обучения. В течение первых трех месяцев предусмотрена промежуточная проверка приобретенных навыков, в ходе проведения которой будут выявлены недочеты, на которых студенту следует сфокусироваться, а затем практиковать их в автотехцентре.

В конце обучения студентам будет предоставлена одна неделя, чтобы сосредоточиться на «пробелах» и подготовиться к экзамену.

Сам экзамен является стандартизированным, включает согласованный тест и длится 3 дня. Все экзаменаторы являются привлеченными

лицами со стороны, поэтому экзамен будет объективным и будет соответствовать высоким стандартам качества.

При соблюдении учебного плана и поставленных концепций всеми сторонами студенты будут иметь справедливый шанс сдать экзамен с хорошими результатами.

### **Дополнительные мероприятия**

Пять основополагающих моментов дополняются тремя дополнительными задачами:

- взаимодействие;
- найм;
- единое сообщество.

Хорошее взаимодействие между автотехцентром, школой и индустриальным партнером является залогом успеха нашего проекта.

Кроме того, в вашей стране может быть потребность взаимодействия и привлечения людей, которые заинтересуются авторемонтной индустрией.

В понятие найма включается модель привлечения новых абитуриентов и помощь в поиске хорошей работы как внутри страны, так и по всему миру.

Создание единого сообщества и сайта в Интернете поможет партнерам и участникам обмениваться сведениями о новых продуктах, конференциях, новостями по рынку, а также поддерживать связь с другими международными авторемонтными техническими училищами. Это является самым эффективным методом для того, чтобы проводить обучение авторемонтной окраске и развивать его по всему миру.

### **Список литературы**

1. УМКД Автомаляра. НАТТ. Новосибирск, 2010.
2. STAMPP Ceremony May 2009\_RUS. М., 2009.

## **СТРУКТУРА РАБОЧИХ МЕСТ В ГОРОДЕ МОСКВЕ: ОСОБЕННОСТИ, ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ**

**Н. В. Локтюхина**

*Департамент труда и занятости населения г. Москвы, г. Москва*

*dtzn-au@mos.ru*

Москва – крупнейший по количеству жителей город России и Европы, финансовый и международный деловой центр, центр управления большей частью экономики страны. Превращение города в современный комфортный столичный центр мирового значения – один из приоритетов развития Центрального федерального округа, а на федеральном уровне определены задачи по улучшению инвестиционного климата и развитию г. Москвы как международного финансового центра. Важнейшим условием для решения обозначенных задач является наличие в г. Москве развитого рынка труда, способствующего эффективному соединению рабочей силы со средствами производства, обеспечению достойного уровня и качества жизни работников и членов их семей.

Судя по результатам обследований населения по проблемам занятости, ситуация на рынке труда столицы более благоприятная, чем в других регионах России [1]. Москва даже в кризисные периоды в экономике оставалась городом с самым низким уровнем безработицы среди российских регионов и мировых мегаполисов. Во II квартале 2013 г. уровень безработицы по методологии Международной организации труда составил в среднем по России 5,4% от экономически активного населения, а в г. Москве – 1,5%.

Среди российских регионов г. Москва – один из лидеров по уровню занятости населения. Данный показатель составил во II квартале 2013 г. по г. Москве 70,9%, тогда как в целом по России – 64,8%.

В г. Москве – наименьшая среди всех субъектов Российской Федерации доля длительно безработных (ищущих работу 12 месяцев и более). Таковых во в II квартале 2013 г. в городе было 12,0%, а в целом по России – 31,2%.

Одним из благоприятных факторов с точки зрения занятости в столице остается уровень заработной платы. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в I полугодии 2013 г. составила в г. Москве 57 216,7 руб., что в 1,9 раза больше общероссийского показателя (28 787,6 руб.).

В дополнение к федеральным гарантиям москвичам предоставляются дополнительные гарантии по обеспечению прав на труд и социальную защиту от безработицы. На это нацелена масштабная регио-

нальная нормативная правовая база, включающая Закон г. Москвы от 01.10.2008 г. № 46 «О занятости населения в г. Москве», Закон г. Москвы от 22.12.2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест», Закон г. Москвы от 26.10.2005 г. № 55 «О дополнительных мерах социальной поддержки инвалидов и других лиц с ограничениями жизнедеятельности в г. Москве», комплекс распорядительных документов Правительства г. Москвы по вопросам занятости.

Как следствие, с позиции россиян, по возможностям эффективного трудоустройства г. Москва выглядит более выигрышно, чем другие регионы. Так, летом 2013 г. на вопрос Всероссийского центра изучения общественного мнения «Как Вы считаете, где больше возможностей для того, чтобы найти подходящую работу?» 40% россиян ответили: «Больше в г. Москве», 23% – «Больше за пределами г. Москвы, в других городах и регионах России» и 33% – «Примерно одинаково». По мнению 47% респондентов, в столице больше возможностей для обеспечения достойного уровня материального положения [2].

Вместе с тем на рынке труда столицы есть и проблемы. Наиболее острые из них связаны с особенностями структуры рабочих мест в г. Москве.

*Первая особенность* – отраслевой дисбаланс в структуре рабочих мест.

Обращаясь к истории возникновения данной особенности, процитируем характеристику столицы из Большой советской энциклопедии, опубликованной в 60–70-х гг. прошлого века: «Крупнейший в стране и один из важнейших в мире политических, научных, промышленных и культурных центров». Городом промышленности и науки г. Москва оставалась вплоть до начала 1990-х гг. Основными работодателями в столице были фабрики, заводы и многочисленные НИИ.

За последние годы структура занятости в г. Москве стала совершенно иной и отличной от структуры, складывающейся в целом по Российской Федерации (табл. 1). Вследствие дисбаланса в структуре экономики г. Москвы наибольшая часть рабочих мест в городе функционирует в сфере торговли и услуг, а меньшая – в сфере производства.

В 2012 г. среднегодовая численность занятых в экономике г. Москвы составила 6567,7 тыс. чел. Наибольшее число занятых в г. Москве сосредоточено в организациях с видом экономической деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» – 25,2% (в среднем по России – 18,2%), «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» – 17,9% (в среднем по России – 8,3%).

Доля населения, занятого в финансовой деятельности, в столице невелика – 5,5%, но в разы больше общероссийского показателя – в 1,8%. Напротив, в сфере обрабатывающих производств в г. Москве трудится 8,5% занятых, в то время как в среднем по России – 15,1%.

Таблица 1

*Распределение среднегодовой численности занятых в экономике по видам экономической деятельности в 2012 г., в % к итогу [1]*

Вид экономической деятельности	Российская Федерация	г. Москва
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	9,5	0,2
Рыболовство, рыбоводство	0,2	0,01
Добыча полезных ископаемых	1,6	0,1
Обрабатывающие производства	15,1	8,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,9	1,1
Строительство	8,2	12,7
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	18,2	25,2
Гостиницы и рестораны	1,8	2,2
Транспорт и связь	7,9	6,9
Финансовая деятельность	1,8	5,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	8,3	17,9
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	5,5	3,7
Образование	8,4	6,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,8	4,9
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,7	4,8

Свертывание индустриальных звеньев экономики города и ускоренное разрастание сферы услуг и торговли не могло пройти безболезненно для сферы занятости населения. Из-за отраслевого дисбаланса в структуре рабочих мест на столичном рынке труда возникают такие проблемы, как:

- ограниченные возможности в выборе сферы приложения труда для жителей г. Москвы, что отягощается их слабой трудовой территории

альной мобильностью (москвичи, переезжающие для трудоустройства в иные регионы России, – достаточно редкое явление);

- структурная безработица, вызванная высвобождением работников, ранее занятых на производстве;

- распространение неформальной занятости, поскольку для нее наиболее благоприятной «почвой» является преобладающая в столице сфера торговли и услуг;

- существенное сокращение занятости в научной деятельности, что является ненормальной тенденцией для мегаполисов и противоречит благоприятным предпосылкам для развития науки в столице (благодаря созданному еще в советское время научному комплексу г. Москва сохраняет статус крупного научного центра мирового значения, является одним из лидеров среди городов мира по числу людей с высшим профессиональным образованием, лидер по количеству вузов и численности студентов в России).

Вместе с тем, несмотря на рассмотренные проблемы, структуру рабочих мест в г. Москве нельзя оценивать однозначно, поскольку у таковой есть не только отрицательные, но очевидные положительные следствия.

Во-первых, постепенный вывод из города крупных производственных предприятий способствует экологическому оздоровлению городской среды, учитывая, что здесь и без промышленных предприятий достаточно много источников загрязнения. Снижение выбросов от промышленных предприятий должно благоприятно влиять на здоровье населения г. Москвы, а следовательно, и на качество рабочей силы.

Во-вторых, в силу исполнения столичных функций, исторических и географических особенностей в г. Москве объективно сложился специфический набор факторов, приводящий к развитию государственного управления, сферы торговли и услуг, в том числе финансовых. Закономерно, что российская столица идет по пути всех крупнейших мегаполисов мира, где опережающими темпами растет занятость именно в обозначенных областях. При этом размещение промышленного производства в г. Москве является достаточно дорогим, с учетом стоимости содержания средств производства, транспортных расходов и т. д. Можно полагать, что соответствующие издержки работодатель был бы склонен минимизировать за счет снижения заработной платы работников.

В-третьих, структура рабочих мест в г. Москве нацеливает жителей города на повышение уровня образования. Данное обстоятельство обусловлено тем, что вместо промышленных предприятий авангардом московской экономики становятся организации, оказывающие различного

рода профессиональные услуги: аудиторские, юридические, консалтинговые, рекрутинговые, ризлтерские, банковские, в области PR-технологий и др. Функционирование подобных организаций формирует на рынке труда спрос на рабочую силу с высоким интеллектуальным потенциалом. Как следствие, структура занятости в г. Москве ориентирует работников на получение качественного профессионального образования, на обучение на протяжении всей трудовой жизни.

Итак, структура рабочих мест в г. Москве приводит к объективным противоречиям на рынке труда и в сфере занятости города. С одной стороны, в обозначенных областях возникают проблемы ограничений местного населения в свободном выборе занятости, структурная безработица, неполная, неформальная и нелегальная занятость, недоиспользование научного потенциала. С другой стороны, происходят позитивные процессы: оптимизация использования экономических ресурсов в общероссийском масштабе, повышение качества рабочих мест и рабочей силы, развитие человеческого капитала.

Полагаем, что отрицательные аспекты отраслевого дисбаланса в системе рабочих мест могут быть минимизированы при условии проведения в г. Москве социально-экономической политики, учитывающей интересы занятости граждан. С 2012 г. такую политику Правительство г. Москвы реализует в рамках нового программного подхода – основные направления социально-экономической политики на среднесрочную перспективу формализованы в 16 городских государственных программах, рассчитанных на 2012–2016 гг. [3].

С точки зрения решения проблем отраслевого дисбаланса в системе рабочих мест ключевой программой является государственная программа г. Москвы «Стимулирование экономической активности на 2012–2016 гг.» [4], состоящая из 6 подпрограмм (табл. 2).

В целях данных подпрограмм фактически отражены приоритеты Правительства г. Москвы в области развития системы рабочих мест.

Итоги 2012 г. показали положительные результаты реализации государственной программы «Стимулирование экономической активности на 2012–2016 гг.» для развития системы рабочих мест в г. Москве [5].

В столице сокращено количество убыточных предприятий, если на начало 2012 г. их было 161, то в декабре – 107. Предприняты меры для поддержания и роста предпринимательской активности, в том числе предоставляются субсидии юридическим лицам в целях стимулирования экономического развития бизнеса. Субсидии в 2012 г. были выданы 1234 юридическим лицам.

Таблица 2

*Подпрограммы государственной программы г. Москвы  
«Стимулирование экономической активности на 2012–2016 гг.»*

Наименование подпрограммы	Цель подпрограммы, отраженная в паспорте подпрограммы
«Развитие рынка труда и содействие занятости населения г. Москвы»	Содействие рационализации структуры трудовой занятости населения г. Москвы с учетом приоритетов развития экономики г. Москвы
«Развитие оптовой и розничной торговли, общественного питания и бытовых услуг г. Москвы»	Максимально полное удовлетворение потребностей населения в товарах и услугах за счет обеспечения эффективного развития инфраструктуры отрасли посредством создания благоприятных условий для роста предпринимательской активности, конкуренции и сбалансированного развития различных видов, типов и способов торговли, общественного питания и бытового обслуживания
«Развитие малого и среднего предпринимательства в г. Москве»	Увеличение конкурентоспособности экономики г. Москвы за счет создания благоприятных условий для предпринимательской деятельности и обеспечения устойчивого развития малого и среднего предпринимательства, в том числе микропредприятий и индивидуальных предпринимателей
«Реструктуризация и стимулирование развития промышленности в г. Москве»	Увеличение конкурентоспособности экономики г. Москвы за счет повышения ресурсоэффективности действующих производств, создания и развития высокотехнологичных предприятий и роста эффективности использования промышленных территорий
«Москва – инновационная столица России»	Достижение г. Москвой не менее чем 20-й позиции среди ведущих инновационных городов Европы и не менее чем 50-й позиции среди ведущих инновационных городов мира за счет реализации значительного потенциала в области инноваций
«Развитие г. Москвы как Международного финансового центра»	Развитие возможностей города для функционирования г. Москвы как международного финансового центра в сферах финансовой, банковской, биржевой инфраструктуры и всех видов страховой деятельности, инфраструктуры г. Москвы, улучшения инвестиционного климата

В целом предпринимательская активность в г. Москве остается на высоком уровне, в 2012 г. создано 101,4 тыс. организаций, ликвидировано 63,5 тыс. организаций. Однако для развития производства в столице сдерживающим фактором остается дефицит кадров. Если в начале 2012 г. его отмечали 24% руководителей предприятий, то в начале 2013 г. – уже 35%.



Реализовывались в 2012 г. мероприятия по развитию науки и инноваций. В числе направлений субсидирования на данные цели из городского бюджета выделялось:

- управляющим организациям технопарков на развитие имущественного комплекса (до 100 млн. руб.);
- управляющим организациям технополисов и промышленных парков на развитие имущественного комплекса (до 300 млн. руб.);
- на возмещение части затрат на оснащение и функционирование центров молодежного инновационного творчества (до 10 млн. руб., но не более 60% от общего объема затрат);
- на возмещение части затрат, связанных с получением допуска ценных бумаг субъектов малого и среднего предпринимательства, осуществляющих деятельность в инновационной сфере, к торгам на рынке инноваций и инвестиций фондовой биржи (до 5 млн. руб., но не более 2/3 фактически произведенных затрат).

Молодые ученые, работающие как самостоятельно, так и в составе научных коллективов, могут претендовать на специальные премии Правительства г. Москвы.

Предпринимаются меры по развитию Особой экономической зоны «Зеленоград» (специализация в области микроэлектроники), на ее территории зарегистрировано 35 компаний-резидентов.

Достаточно благоприятными являются перспективы московского рынка труда, исходя из перспектив развития города как международного финансового центра. У таких центров, сформированных во многих городах мира, схожие задачи – приток капитала, увеличение доходной части бюджета, рост ВВП. Следствием отмеченных процессов становится рост и повышение качества занятости населения. При этом развитие столицы как международного финансового центра должно сформировать на московском рынке труда устойчивый спрос на кадры экономического и юридического профиля, хотя в России устоялась убежденность о «перепроизводстве» соответствующих специалистов.

Конкретные меры по рационализации структуры трудовой занятости населения г. Москвы с учетом приоритетов развития экономики города предпринимаются в рамках подпрограммы «Развитие рынка труда и содействие занятости населения г. Москвы на 2012–2016 гг.».

Включение данной подпрограммы в государственную программу «Стимулирование экономической активности на 2012–2016 гг.» означает, что регулирование сферы труда и занятости населения является теперь частью не только социальной, но и экономической политики Правительства г. Москвы. В рамках экономической программы труд рас-

смагивается одним из основных факторов производства, а эффективность функционирования рынка труда – важнейшим условием динамичного экономического развития столичного мегаполиса. В частности, в соответствии с подпрограммой «Развитие рынка труда и содействие занятости населения г. Москвы на 2012–2016 гг.» Департамент труда и занятости населения г. Москвы реализует мероприятия, нацеленные на преодоление двух крупнейших проблем, характеризующих предложение на столичном рынке труда: дефицит кадров и значительные масштабы трудовой миграции, прежде всего иностранной.

Завершая анализ отраслевой структуры занятости в г. Москве, отметим, что тенденции развития ситуации в данной области, по всей вероятности, и дальше будут характеризоваться преобладанием доли занятых в сфере услуг, торговле и финансовой деятельности. Однако, как было показано выше, отрицательные аспекты данной тенденции могут быть минимизированы при условии проведения на региональном уровне государственной социально-экономической политики, учитывающей интересы занятости граждан.

Структурный дисбаланс не единственная особенность, характеризующая структуру рабочих мест в г. Москве.

*Вторая особенность* – территориальный дисбаланс в структуре рабочих мест.

Для столицы характерно неравномерное распределение рабочих мест по отношению к местам проживания (табл. 3). Так, в Центральном административном округе столицы трудится 1351,5 тыс. чел. (41,9% от общей численности занятых в городе), а проживает всего 748,0 тыс. чел. (6,5% от общей численности постоянного населения города).

Таблица 3

*Распределение численности постоянного и занятого населения по административным округам г. Москвы [6]*

Административный округ г. Москвы	Удельный вес численности постоянного населения округа в общей численности постоянного населения г. Москвы на 1 января 2012 г., %	Удельный вес среднегодовой численности занятых в экономике округа в среднегодовой численности занятых г. Москвы в 2011 г., %
Центральный	6,5	41,9
Северный	9,6	10,4
Северо-Западный	8,2	4,3
Северо-Восточный	11,8	6,5
Южный	14,9	7,2
Юго-Западный	11,8	7,6

Окончание табл. 3

Юго-Восточный	11,5	6,0
Западный	11,2	7,4
Восточный	12,6	7,6
Зеленоградский	1,9	1,1

Концентрация рабочих мест в центре г. Москвы создает нагрузку на транспортную и социальную инфраструктуру, экологию. В то же время в других районах города высокоплотная жилая застройка недостаточно обеспечена рабочими местами. Не хватает рабочих мест для проживающего населения на территориях Подмосковья, что провоцирует масштабную маятниковую миграцию. Решение проблем, обусловленных территориальным дисбалансом в структуре рабочих мест в г. Москве, представляется возможным по нескольким направлениям.

Во-первых, создание рабочих мест вблизи мест массового проживания населения г. Москвы.

Для этого при проектировании кварталов жилой застройки следует предусматривать помещения для размещения объектов потребительского рынка и услуг, культуры, банковской сферы. Для того чтобы такие нежилые объекты недвижимости были привлекательны для субъектов малого и среднего предпринимательства, необходима благоприятная среда для ведения бизнеса, соответствующая по своему качеству стандартам развитых мировых мегаполисов.

Учреждения образования, здравоохранения, другие объекты социальной инфраструктуры, которые активно вводятся в г. Москве, также важны с точки зрения трудоустройства населения вблизи мест проживания.

Следует отметить, что в последние годы в столице по-новому смотрят на развитие городской среды. Задачи по формированию комфортной среды жизнедеятельности, созданию благоприятных условий для инвестиционной деятельности решаются в рамках целого ряда государственных программ г. Москвы, в том числе «Градостроительная политика на 2012–2016 гг.», «Развитие транспортной системы на 2012–2016 гг.», программ социально-экономического развития административных округов города. Как сказал мэр г. Москвы С. С. Собянин, отчитываясь о результатах деятельности Правительства г. Москвы в 2012–2013 гг., «от бессистемной застройки города в интересах инвесторов мы перешли к сбалансированному развитию общественного пространства в интересах жителей, от многолетнего уплотнения – к защите сложившейся городской среды, от сносов – к реновации исторических зданий,

от концентрации всех людских и материальных потоков в центре города – к созданию полицентричной агломерации, от мутной среды индивидуальных договоренностей – к электронной системе оформления земельных отношений и разрешительной документации в строительстве» [7]. Правительство г. Москвы приняло решение об отмене градостроительных проектов (на 25 млн. кв. м), которые не отвечали интересам жителей города, ухудшали среду обитания и обостряли транспортные проблемы.

Разрабатывается рассчитанная на 50 лет Концепция развития Московской агломерации, где территории г. Москвы и Московской области рассматриваются как единое целое. Одна из задач указанной концепции – обеспечение сбалансированного размещения объектов бизнеса, производства, жилой застройки [8]. Основные положения концепции будут учтены при разработке нового Генерального плана развития г. Москвы.

Новая градостроительная политика г. Москвы важна для определения направления развития отдельных отраслей (образования, здравоохранения, торговли и услуг, промышленности и т. д.), а следовательно, для преодоления проблем как территориального, так и отраслевого дисбаланса в структуре рабочих мест. В рамках разработки отраслевых схем размещения объектов на территории города осуществляется размещение соответствующих объектов (детских садов, школ, объектов торговли, бытового обслуживания, офисов, административных зданий, промышленных предприятий). В 2012 г. были разработано 37 отраслевых схем, утверждены 3 отраслевые схемы [5].

Во-вторых, кардинально смягчить территориальные диспропорции на московском рынке труда позволит создание рабочих мест на новых территориях, присоединенных к г. Москве с 1 июля 2012 г.

По ряду оценок, развитие Троицкого и Новомосковского административных округов г. Москвы позволит создать не менее 1,5 млн. современных рабочих мест [8]. Это сформирует дополнительные возможности для занятости, прежде всего для жителей Юга и Юго-Запада г. Москвы, а также жителей ближайшего Подмосковья, многие из которых ежедневно тратят по несколько часов в день для того, чтобы добраться до работы. Такие рабочие места станут дополнительным источником налоговых поступлений, которые могут быть направлены на решение приоритетных социально-экономических задач.

Для сбалансированного развития социально-трудовой сферы новой Москвы важно обеспечить приоритетность интересов занятости населения при разработке и реализации проектов по экономическому разви-

тию присоединенных территорий. Каждый проект должен пройти оценку с точки зрения их влияния на рынок труда и занятость населения.

Кроме того, жителям новых территорий должны быть доступны государственные гарантии занятости, принятые в столице. Для решения этой задачи Правительством г. Москвы было принято решение о создании на новых территориях центра занятости населения «Троицкий». Действующий с середины 2012 г. центр и его территориальные отделы оказывают населению весь спектр услуг в области содействия занятости: трудоустройство и подбор персонала, социальная поддержка, реализация активных программ.

Таким образом, оптимизация системы рабочих мест по территориям г. Москвы уже является важнейшим приоритетом политики Правительства г. Москвы как в области социально-экономического развития, так и в сфере содействия занятости населения. Важнейшие задачи органов власти г. Москвы на ближайшие годы связаны с устранением избыточных барьеров при ведении бизнеса, борьбой с коррупцией, активным поиском и привлечением инвесторов, поддержкой предпринимателей и инноваторов, создающих фундамент благополучия жителей столицы [7].

#### Список литературы

1. Официальный Интернет-портал Федеральной службы государственной статистики (Росстат). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru>
2. Пресс-выпуск ВЦИОМ № 2386 «Москва и москвичи глазами россиян». 30.08.2013 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114411> (дата обращения 24.09.2013 г.).
3. Перечень государственных программ г. Москвы. [Электронный ресурс]. URL: [http://budget.mos.ru/gp\\_list](http://budget.mos.ru/gp_list) (дата обращения 29.09.2013 г.).
4. Постановление Правительства г. Москвы от 11.10.2011 г. № 477-ПП (ред. от 13.11.2012 г.) «Об утверждении Государственной программы г. Москвы "Стимулирование экономической активности на 2012–2016 гг."» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант-Плюс».
5. Отчет о социально-экономическом развитии и реализации государственных программ г. Москвы в 2012 г. / Правительство г. Москвы. 133 с.
6. Административные округа г. Москвы в 2011 г.: Стат. сб. / Мосгорстат. М., 2012. 218 с.

7. Отчет в Московской городской думе о результатах деятельности Правительства г. Москвы в 2012–2013 гг. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.mos.ru/press-center/transcripts/index.php?id\\_4=27220](http://www.mos.ru/press-center/transcripts/index.php?id_4=27220) (дата обращения 17.10.2013 г.).

8. Положение о конкурсе по концепции развития Московской агломерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://mka.mos.ru/downloads/201201130101ru.pdf> (дата обращения 17.10.2013 г.).

## **НАЛИЧИЕ МЕХАНИЗМОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ, СООТВЕТСТВУЮЩИМ ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ И ПОТРЕБНОСТЯМ ИНВЕСТОРОВ**

**О. Д. Лопатинская**

*Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области,  
г. Пенза*

*odlopatinskaya@mintrud58.ru*

Современный этап экономического развития региона сопровождается активной инвестиционной деятельностью. За последние годы нам удалось выстроить прогрессивную инвестиционную политику, основные принципы которой закреплены в «Инвестиционной стратегии Пензенской области».

По основным показателям социально-экономического развития Пензенская область достойно выглядит на фоне регионов Приволжского федерального округа и России.

Объем валового регионального продукта в 2012 г., по предварительным данным, превысит 200 млрд. руб. За период с 2005 по 2010 г. отмечался рост валового регионального продукта более чем в 2 раза.

Основной объем валового регионального продукта обеспечивают такие отрасли экономики, как обрабатывающие производства, сельское хозяйство, транспорт и связь, оптовая и розничная торговля и операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг, на долю которых приходится около 70% произведенного валового продукта.

Инвестиционную базу регионального развития составляет ряд проектов, не имеющих аналогов в стране.

Это инвестиционные проекты таких крупных компаний, как «Группа «Черкизово», «Русская молочная компания», «Дамате», «Азия

Цемент», «Дизелестроительная Компания Вяртсиля», а также проекты крупных предприятий промышленного комплекса области «Маяк» и «Биосинтез».

Характерная для сегодняшней ситуации модернизация производства требует подготовки специалистов, готовых изменить свою профессию и получить новую квалификацию в соответствии с потребностью инвестиций экономики.

Перед службой занятости Пензенской области встает вопрос: как в этих условиях организовать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан?

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование организуется по основным и дополнительным образовательным программам в образовательных организациях Пензенской области, ставших победителями на конкурсах (аукционах), имеющих лицензии на право ведения соответствующей образовательной деятельности и выдающих по завершении обучения документы государственного образца (свидетельство, удостоверение, диплом).

По предварительным оценкам, на обеспечение инвестиционных проектов необходимо более 500 квалифицированных специалистов. Это – зоотехники, ветврачи, электромеханики, строители, операторы по уходу за животными, мойщики, слесари, электрики, операторы газовой котельной, водители, экономисты, инженеры, менеджеры, механики, слесари, фрезеровщики, токари, электрики, крановщики, машинисты бульдозера, экскаватора, машинисты-обжигальщики, водители, компрессорщики, грузчики, разнорабочие, бухгалтеры и др.

Обучение безработных граждан организовывается через центры занятости области.

В 2013 г. в соответствии с потребностью регионального рынка труда службой занятости организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан по следующим профессиям: водитель различных категорий – 58 чел., машинисты-крановщики – 34 чел., сварщик – 62 чел., каменщик, облицовщик-плиточник – 23 чел., электромонтер – 21 чел., повар – 25 чел., стропальщик – 17, машинист цементных мельниц – 16 чел.; повышение квалификации для лиц со средним медицинским образованием – 32 чел. и др.

На протяжении последних лет службой занятости традиционно осуществляются подготовка и повышение квалификации безработных граждан по специальности «Тракторист-машинист с/х производства» в

соответствии с потребностью Министерства сельского хозяйства Пензенской области для участия в посевных и уборочных сельхозработах.

В этом году обучение по этой специальности прошли 139 чел.

Немаловажную роль в инвестиционном процессе играет сформированная система поддержки кластерного развития, коммерциализации технологий и инновационных продуктов. Создана соответствующая инфраструктура – Центр коммерциализации технологий и Центр кластерного развития. Созданы кондитерский, стекольный, мебельный, биомедицинский, приборостроительный кластеры, ведется работа по формированию туристического кластера.

Служба занятости области совместно с администрациями муниципальных образований, образовательными организациями, Центром кластерного развития Пензенской области проводит встречи с работодателями – представителями кластеров.

Обмен мнениями показывает, что, например, на предприятия мебельного кластера требуются в основном специалисты с профильным профессиональным образованием.

Предприятия швейного производства активно сотрудничают со службой занятости в части подбора и обучения кадров. В период обучения слушатели проходят производственную практику непосредственно на предприятиях, куда впоследствии гарантированно трудоустраиваются.

С начала 2013 г. направлено на профессиональное обучение по квалификации портной, швея, закройщик 60 безработных граждан.

Для развития сельских территорий и формирования благоприятного инвестиционного климата созданы центры регионального развития, где предполагается обучение безработных граждан для резидентов центров и субъектов малого предпринимательства. С этой целью проводится мониторинг потребности в кадрах для последующей организации обучения.

На сегодняшний день 103 сельских населенных пункта признаны центрами регионального развития, 74 субъекта малого и среднего предпринимательства получили статус резидентов и могут воспользоваться преференциями в виде снижения ставки налога при применении упрощенной системы налогообложения (доходы минус расходы) с 15 до 5% и возмещения части процентной ставки по привлекаемым кредитам в размере 100% ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

В ходе реализации бизнес-проектов резидентами сохранено 547 рабочих мест, будет создано 416 новых. Общая планируемая сумма при-



влечения кредитных ресурсов резидентами на реализацию проектов составляет более 180 млн. руб.

Данный проект не имеет аналогов на территории Российской Федерации.

До конца года будет разработан комплексный план мероприятий (дорожная карта) по развитию сельских населенных пунктов – центров регионального развития.

Все министерства, ведомства и структурные подразделения Правительства Пензенской области принимают участие в данном проекте, в том числе и Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

Взаимодействие органов службы занятости с работодателями осуществляется на основе взаимовыгодного сотрудничества и социального партнерства и направлено на рациональное использование трудовых ресурсов и обеспечение эффективной занятости населения.

В течение 2013 г. предприятиями и организациями области заявлено для замещения в службу занятости 52,7 тыс. свободных рабочих мест, из них 42,2 тыс. мест (80%) – для рабочих.

Основными потребителями рабочей силы являются предприятия обрабатывающих производств (23,1%), строительства (19,3%), торговли (10,5%), сельского хозяйства (8,8%), ЖКХ (4,6%), организации образования (8,1%), здравоохранения (5,9%).

На 1 октября 2013 г. заявленная потребность предприятий и организаций региона в кадрах составила 14 313 чел., из них 10 705 чел. – по рабочим профессиям.

Структура заявленной потребности предприятий региона соответствует общероссийской. В общем объеме вакансии около 75% ИТР и 35% рабочих составляют квалифицированные работники.

Наиболее востребованы швеи, портные, каменщики, штукатуры, маляры, овощеводы, котельщики, токари, электромонтеры и др. Среди служащих и ИТР – инженеры, врачи, медицинские сестры, техники, технологи.

В целях обеспечения потребности экономики трудовыми ресурсами службой занятости Пензенской области организуется профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан по профессиям, востребованным на региональном рынке труда.

Особое внимание уделяется организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан по следующим рабочим профессиям: тракторист-машинист с/х производ-

ства, водитель различных категорий, швея, портной, закройщик, сварщик, машинист крана, автовышки, электромонтер, рабочий зеленого хозяйства. По окончании профессионального обучения безработные граждане трудоустраиваются на предприятия и организации области.

В связи с постоянно обновляющимся и совершенствующимся рынком компьютерной техники и услуг, с ней связанных, устойчив спрос на специалистов, владеющих компьютерными технологиями. При этом требуются специалисты, получившие углубленную специализацию. В ГКУ ЦЗН городов и районов организуется профессиональное обучение операторов ЭВМ со знанием последних версий программ «1С: Предприятие», «1С: Бухгалтерия», а также специалистов по компьютерной, инженерной графике и дизайну.

Для организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан областной службой занятости ежегодно формируется банк данных образовательных учреждений различных уровней образования, содержащий перечень специальностей профессионального обучения и включающий все специальности, востребованные на локальных рынках труда.

В целях удовлетворения потребности работодателей в кадрах проводится профориентационная работа со стоящими на учете безработными гражданами.

Информационно-разъяснительная работа с незанятым населением осуществляется на ярмарках вакансий, сходах граждан, встречах с населением.

В целях ориентации школьников на предпринимательскую деятельность и формирования предпринимательской инициативы у молодежи совместно с агентствами по развитию предпринимательства в бизнес-инкубаторах организуются встречи и круглые столы с успешными предпринимателями.

На протяжении многих лет ведется активная работа по развитию инвестиционной инфраструктуры.

При поддержке Министерства экономического развития Российской Федерации создана самая широкая сеть бизнес-инкубаторов в России. Появляются высокотехнологичные объекты. Так, сейчас ведется работа по запуску второго технопарка – Технопарка высоких технологий и строительству промышленного парка «Кижеватово» на территории Бессоновского района. Запланировано создание еще трех промышленных парков: в Пензе, Никольском и Сердобском районах.

Положительным примером стало проведение в бизнес-инкубаторах районов встреч с учащимися старших классов специалистов центра за-

нятости и Агентства по развитию предпринимательства, индивидуальных предпринимателей (организовавших собственное дело через центр занятости).

Подростки узнают о развитии малого и среднего бизнеса на селе. Диагностику склонностей к предпринимательской деятельности прошли около 1598 школьников, 25% из них показали высокий уровень.

Таким образом, качество трудовых ресурсов – один из важнейших факторов, влияющих на благоприятный инвестиционный климат в Пензенской области. Службе занятости Пензенской области предстоит большая работа по преодолению разрыва между показателями уровня системы образования и доступности кадров требуемой квалификации для инвестиционной стратегии региона и потребности инвесторов. Нужно сделать такую работу максимально открытой, еще более эффективной и максимально доступной для инвесторов.

## **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**А. Г. Мокроносов, А. А. Вершинин, И. Н. Маврина**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет,  
Институт экономики, г. Екатеринбург  
viershinin.1958@mail.ru*

В конце XX и начале XXI в. началось формирование информационно-индустриального общества, приходящего на смену индустриальному. Развивающееся новое общество основывается на развитии науки и эффективных технологий и новом качестве человеческого капитала. Человеческий капитал, или качество трудовых ресурсов, как сумма врожденных способностей, общего и профессионального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности – все это в большей мере определяет экономическое развитие.

В то же время происходящие в России на протяжении более чем 20 лет социально-экономические преобразования не всегда идут в ногу с мировыми тенденциями, столкнувшись с целым рядом проблем, как общих для всех экономик переходного периода, так и специфичных, связанных с особенностями национальной экономики.

Одной из наиболее острых является проблема эффективного функционирования рынка труда. Несмотря на то что стране удалось избежать массовой безработицы даже в кризисные годы, ситуация на отечественном рынке труда остается достаточно сложной. В первую очередь, это касается значительных потерь квалифицированных кадров, обусловленных продолжительным периодом экономического спада, когда работники с целью выживания были вынуждены менять свою профессиональную ориентацию. В настоящее время на фоне экономического роста производство начинает испытывать дефицит квалифицированных кадров, особенно в высокотехнологичных отраслях экономики.

В то же время очевидно обусловленное становлением рыночной экономики в России осознание большей частью населения неизбежности острой конкурентной борьбы за рабочие места, обеспечивающие достойный уровень жизни. Как показали результаты проведенного социологического исследования, подавляющее большинство российских домохозяйств (82%) признает наличие высшего профессионального образования главным фактором успешной жизнедеятельности [1].

Специфика переходного периода нашла отражение в изменении структуры образовательной сферы России и ее динамике. Продолжается своеобразная «массовизация» высшего образования. Например, в Свердловской области за последние пять лет доля выпускников учреждений высшего профессионального образования возросла с 46,9 до 53,8% от общего числа выпускников учреждений профессионального образования, а доля учреждений высшего профессионального образования в общей численности студентов и учащихся составляет сегодня уже 64,7%. Динамика образовательной сферы Свердловской области приведена в табл. [2].

Таблица

*Динамика системы образовательных организаций профессионального образования Свердловской области за 2007–2012 гг.*

Показатели	2007–2008 гг.	2008–2009 гг.	2009–2010 гг.	2010–2011 гг.	2011–2012 гг.
Численность студентов в учреждениях ВПО	214 391 (60,84%)	220 826 (63,98%)	218 543 (66,14%)	204 180 (65,47%)	186 234 (64,71%)
Численность студентов в учреждениях СПО	93 965 (26,67%)	84 922 (24,6%)	79 704 (24,12%)	77 707 (24,92%)	74 456 (25,87%)
Численность учащихся в учреждениях НПО	44 000 (12,49%)	39 400 (11,42%)	32 200 (9,74%)	30 000 (9,61%)	27 100 (9,42%)

Окончание табл.

Выпуск специалистов из учреждений ВПО	41 435 (46,94%)	40 759 (48,25%)	41 845 (50,98%)	42 271 (52,7%)	42 214 (53,75%)
Выпуск специалистов из учреждений СПО	26 130 (29,6%)	24 714 (29,26%)	23 132 (28,18%)	21 338 (26,6%)	20 124 (25,62%)
Выпуск рабочих учреждениями НПО	20 700 (23,46%)	19 000 (22,49%)	17 100 (20,84%)	16 600 (20,7%)	16 200 (20,63%)

Однако параметры предложения на рынке труда имеют совсем другие тенденции. Среди вакансий, заявленных работодателями через областную службу занятости, доля вакансий по рабочим профессиям не опускается последние десять лет ниже 70%. Почти половина лиц с вузовскими дипломами работает, по нашим оценкам, не по полученной специальности. Наблюдается структурный дисбаланс по специальностям на рынке труда выпускников высшего профессионального образования. По прогнозным оценкам авторов, в 2013–2015 гг. потребность в подготовке кадров по гуманитарным специальностям будет примерно в три раза ниже, чем выпуск, а по инженерным специальностям в целом примерно на 40–50% больше.

Цифры по России еще более красноречивы. Так, доля абитуриентов, поступивших в государственные вузы на инженерные специальности в 2009 г., составляет всего 30% против 40% по гуманитарным специальностям. Доля в потребности, соответственно, наоборот, – 50% против 20%. Сложившаяся структура подготовки, усугубляемая низким качеством абитуриентов, поступающих на инженерные специальности, практически противоречит инновационной стратегии страны [3].

Очевидно, что деиндустриализация высшей школы, осуществляемая в первое десятилетие XXI в., была связана как с отсутствием современной промышленной политики, так и с энергичным внедрением рыночных принципов в образовательную систему. Увеличение доли платных образовательных услуг, а сегодня она составляет более 50%, никак не сопрягается с использованием регуляторов, призванных эффективно обеспечить потребности экономики в кадрах. В частности, это проявляется в безразличии вузов к интеграции с реальным сектором экономики. Данная деиндустриализация вузовской системы образования дополняется сегодня аналогичными процессами в системе среднего и начально-профессионального образования.

Решать проблемы сбалансированности рынков труда и образовательных услуг придется на фоне тенденций развития рынка труда, негативно сказывающихся на обеспеченности экономики трудовыми ресурсами и так или иначе характерных для всех регионов России:

- сокращение численности населения в сочетании с изменением структуры населения в сторону общего старения, снижение численности трудоспособного населения;

- ухудшение здоровья населения, приводящего к сокращению способности к длительному и интенсивному труду;

- региональная и территориальная дифференциация уровня безработицы, обусловленная как дифференциацией социально-экономического развития, низкой мобильностью рабочей силы, так и неравномерным распределением трудовых ресурсов по регионам и территориям;

- несогласованная с вопросами обеспечения трудовыми ресурсами промышленная политика, в том числе политика создания новых рабочих мест;

- несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по профессионально-квалифицированному составу, обусловленному как дисбалансом между потребностью экономики в кадрах и спросом населения на образовательные услуги, так и маркетинговой политикой учреждений профессионального образования, направленной не на реальное насыщение экономики квалифицированными специалистами, а на решение собственных коммерческих интересов за счет продажи привлекательных образовательных программ;

- несоответствие системы профессионального образования стратегическим задачам развития экономики, выраженное в ее догоняющем характере по отношению к потребностям развивающейся экономики, в то время как от нее ожидается опережающий характер, выражающийся наряду с подготовкой кадров на перспективу в расширении исследовательского сектора, ориентированного на формирование инновационной экономики;

- масштабный приток низкоквалифицированной иностранной рабочей силы при значительном уровне незанятого в экономике регионов местного населения, блокирующего внедрение трудосберегающих технологий;

- сокращение притока молодежи в отрасли, требующие высокой квалификации труда как в силу сложившейся дифференциации зарплаты по отраслям и профессионально-квалификационным группам, так и изменений ценностных ориентиров;

- значительный рост неформальной занятости.

Перечисленные выше тенденции региональных рынков труда обуславливают:

- прекращение притока молодых специалистов и, как следствие, старение кадров;

- высокую степень текучести кадров, вновь поступающих на предприятия;

- повышение дефицита высококвалифицированного производственного персонала и инженерных кадров, обеспечивающих конструкторско-технологические разработки и организационно-техническое сопровождение производственных процессов на предприятиях.

Очевидно, что динамичной модели социально-экономического развития территорий, базирующейся на создании опережающего научно-технологического задела, должна соответствовать адаптивная система образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. В таких условиях региональные системы профессионального образования призваны обеспечивать перспективные потребности экономики субъектов РФ в профессионально-квалификационном обновлении и пополнении кадров.

Для того чтобы решить поставленные задачи по реструктуризации и модернизации экономики, требуются не просто кадры, а кадры высокой квалификации, имеющие не только навыки труда, но и высокую образованность, внутреннюю потребность в реализации своего творческого потенциала, могущие обеспечить внедрение и применение новых, высоких технологий. Поэтому в основу планов подготовки профессиональных кадров должны лечь не среднесрочные, а долгосрочные потребности экономики в кадрах, которые невозможно определить без соответствующего долгосрочного технологического прогнозирования.

Мировой опыт свидетельствует, что рынок сам по себе не способен полностью решить проблему сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, и что для этого требуется целенаправленное государственное регулирование. Для выработки решений по проведению активной государственной политики на рынке труда, прежде всего в области сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, необходимо иметь научно обоснованный анализ и прогноз численности населения, в том числе трудоспособного, образовательной и половозрастной структуры занятого населения, спроса на рабочую силу по специальностям, профессиям и квалификациям, качества и движения рабочих

мест, численности экономически активного населения, внутренней и внешней трудовой миграции, системы учреждений профессионального образования и альтернативных способов профессиональной подготовки.

Существующие в настоящее время статистические данные не позволяют оценить динамику занятости в разрезе профессионально-квалификационной структуры рабочих мест экономики региона. Для планирования системы подготовки кадров явно недостаточно статистической информации, отражающей лишь отраслевой разрез. Отраслевая структура занятости не дает представлений ни о профессиональной квалификации работников, ни о необходимом уровне образования. К тому же профессиональная квалификация работника не обязательно жестко привязана к тому или иному виду экономической деятельности.

Актуальность создания системы прогнозирования кадровой потребности определяется и новыми задачами, поставленными Основными направлениями деятельности Правительства РФ на период до 2018 г. по обеспечению опережающего развития непрерывного образования, актуализации квалификационных требований к работникам, с учетом современных требований, предъявляемых рынком труда. В частности, уже в настоящее время разработана дорожная карта (план мероприятий) «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций», к числу основных мероприятий которой относится обеспечение внедрения системы прогнозирования потребности в новых кадрах на уровне регионов в 2014 г.

Создание эффективной системы прогнозирования особенно актуально в свете реализации положений Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 о создании и модернизации 25 млн. рабочих мест к 2020 г., поскольку создание рабочих мест должно быть сбалансировано с возможностями реального рынка труда.

В настоящее время накоплен определенный зарубежный и отечественный опыт прогнозирования потребности в рабочей силе, но в то же время объективно существует и настоятельная необходимость критического осмысления существовавших ранее и необходимость разработки новых теоретических и прикладных методов анализа, прогноза и регулирования процессов, происходящих на рынке труда регионов России.

В частности, обобщение исследований по методам прогнозирования рынка труда, а также реального опыта прогнозирования в субъектах РФ в УрФО, проведенное авторами, позволило сделать следующие основные выводы.



По методологии прогнозирования:

- осуществление качественного прогноза кадровой потребности в разрезе специальностей и профессий требует сочетания макроэкономических методов с анализом информации, полученной от мониторинга предприятий и организаций;

- используемые в настоящее время отдельные методы прогнозирования каждый сам по себе не в состоянии точно оценить кадровую потребность в разрезе специальностей и профессий в регионе, нужна совокупность методов с определенными рамками применения;

- обязателен комплексный подход к прогнозированию с помощью многофакторного анализа, причем набор факторов должен быть необходим и достаточен;

- в целях обеспечения опережающего характера профессионального образования необходимо сочетание долгосрочного и среднесрочного прогнозирования кадровой потребности по единой схеме с взаимосвязкой результатов;

- при долгосрочном прогнозировании повышается роль фактора технологического развития, значение которого в существующих разработках учитывается недостаточно;

- прогнозирование кадровой потребности необходимо осуществлять в комплексе с прогнозированием кадровой обеспеченности, позволяющей оценить и пути решения кадровых проблем также.

По организации системы прогнозирования:

- осуществление прогнозирования кадровой потребности в разрезе специальностей и профессий требует создания соответствующей институциональной среды, в том числе создания региональных аналитических центров, специализирующихся на проблемах рынка труда и его прогнозировании, вовлечения в процесс прогностической деятельности высших учебных заведений;

- необходимо повысить заинтересованность работодателей в процессе прогнозирования потребности в рабочей силе, создать правовые основы, обязывающие организации взаимодействовать с исполнительными органами государственной власти по вопросам прогнозирования потребности в кадрах;

- требуется повысить уровень учета в реальной практике прогнозирования вопросов кадровой обеспеченности инновационного развития, крупных инвестиционных проектов и приоритетных направлений развития;

- осуществляемое сегодня в регионах прогнозирование балансов трудовых ресурсов должно быть органично связано с прогнозированием потребности в подготовке кадров.

Вышеперечисленные проблемы показывают, что организация современной региональной системы прогнозирования кадровой потребности – сложная многоуровневая задача, требующая приложения и координации совместных усилий организации, власти, бизнеса и общественных структур.

Требуется дальнейшая разработка теоретико-методологических положений и методического инструментария кадровой обеспеченности и рационального воспроизводства рабочих мест на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

Коллективом исследователей Российского государственного профессионально-педагогического университета (далее РГППУ) разрабатывается комплексный методический подход прогнозирования, соединяющий изучение рабочей силы, рабочих мест, системы профессионального образования, домохозяйств, позволяющий, во-первых, определить рациональные масштабы воспроизводства рабочих мест на перспективу, сбалансированные с реальными возможностями рынка труда; во-вторых, определить перспективную потребность экономики в кадрах, в том числе по уровням профессионального образования, специальностям и профессиям, квалификациям, с учетом необходимости кадровой обеспеченности инновационного развития, приоритетных инвестиционных проектов и программ, а также способы ее обеспечения; в-третьих, сформировать основы дальнейшего перехода к компетентностному подходу прогнозирования кадровой потребности региональной экономики.

Основные принципы подхода:

- сочетание макроэкономических расчетов потребности в кадрах в целом и по видам экономической деятельности с микроэкономическими методами анализа потребности в кадрах предприятий в разрезе уровней образования, специальностей и профессий, уровней квалификации с последующей балансировкой макроэкономических и микроэкономических расчетов;

- взаимосвязка планирования воспроизводства рабочих мест с прогнозом обеспечения экономики региона трудовыми ресурсами;

- сочетание и взаимовлияние среднесрочного и долгосрочного прогнозирования;

- многофакторная модель с необходимым и достаточным набором факторов;

- синтез технологического и экономического подходов к прогнозированию;
- обязательное использование результатов прогноза баланса трудовых ресурсов;
- осуществление не только прогноза потребности в кадрах, но и различных факторов ее обеспечения;
- многоуровневость прогнозирования (регион, вид экономической деятельности, муниципальное образование);
- сценарный подход к прогнозированию;
- использование различных методов исследования: математических (трендовых, матричных, регрессионных), экспертных, социологических, балансовых и др.

Технология прогнозирования частично описана в следующих работах [4, 5, 6, 7, 8].

Непременным условием реализации предложенного подхода является повышение роли университетов в системе прогнозирования как субъекта прогнозирования профессионального образования.

Эффективный менеджмент в профессиональном образовании невозможен без изучения региональных и локальных рынков труда. От государственных учреждений высшего профессионального образования требуется обоснование контрольных цифр приема, в том числе на основе изучения конъюнктуры рынка труда.

Задачами образовательных организаций по анализу рынка труда должны стать следующие:

- оценка спроса на специальности и профессии, по которым осуществляется подготовка выпускников;
- выявление новых перспективных специальностей и профессий, пользующихся спросом на рынке труда;
- определение емкости рынка в разрезе специальностей и профессий;
- установление видов деятельности и перечня компетенций, необходимых работнику конкретной специальности и профессии;
- определение квалификационных требований к работнику конкретной специальности и профессии со стороны работодателей.

Могут решаться и другие задачи, но главной целью учреждения профессионального образования в ходе анализа рынка труда должна стать комплексная оценка соответствия количественных и качественных параметров выпускаемых специалистов требованиям, предъявляемым работодателями.

Грамотные маркетинговые исследования рынка труда вузами должны стать важнейшим элементом повышения их конкурентоспособности. Без них не представляется возможности обеспечить опережающий характер высшего профессионального образования, выражающийся наряду с подготовкой кадров в соответствии с реальными перспективными потребностями экономики, а следовательно, с гарантией их трудоустройства по специальности подготовки, также и в качественном развитии исследовательского сектора, ориентированного на развитие инновационной экономики.

Университеты должны стать инициаторами создания территориальных научно-образовательно-производственных кластеров, обеспечивающих сетевое взаимодействие образовательных организаций, бизнеса и науки на уровне муниципальных образований.

В РГППУ в настоящее время разрабатывается модель такого территориального кластера.

Можно следующим образом конкретизировать задачи, которые призваны решать данные кластерные образования на территориях с помощью научно-образовательного центра:

- повышение кадрового потенциала территорий на базе создания нового качества многоуровневого непрерывного образования на основе интеграции в образовательные процессы результатов фундаментальной науки, регионального и территориального прогнозирования кадровой потребности в разрезе специальностей и компетенций, современной инженерной и технологической культуры, навыков маркетинга и менеджмента, внедрения современных форм активного обучения;
- расширение спектра новейших прикладных разработок на базе научного задела;
- научное сопровождение разработки стратегии развития территорий, в том числе создания новых высокотехнологичных рабочих мест и модернизации старых;
- создание системы отбора талантливой молодежи и ее трудоустройства на современных рабочих местах, отвечающих понятию «достойный труд».

Прогнозирование потребностей рынка труда рассматривается нами как важная составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированных на спрос; эффективной модели организационно-экономического взаи-

---

модействия региональных систем профессионального образования и рынков труда.

Список литературы

1. Мокронос А. Г., Матафонов М. Э., Прудников Д. М. Домохозяйства как фактор формирования спроса на услуги образовательных учреждений // Научный вестник Уральского Академии государственной службы. 2011. № 4.

2. Профессиональное образование в Свердловской области: Стат. сб. (шифр 14068). Екатеринбург, 2013.

3. Капелюшников Р. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее // Вопросы экономики. 2012. № 2–3.

4. Вершинин А. А. Методические подходы к долгосрочному и среднесрочному прогнозированию потребности в персонале организаций Свердловской области // Сборник докладов Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Петрозаводск, 2007. С. 83–90.

5. Мокронос А. Г., Матафонов М. Э., Чучкалова Е. И., Прудников Д. М., Скороходова Л. А. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров. Екатеринбург, 2010.

6. Мокронос А. Г., Матафонов М. Э., Прудников Д. М. Прогнозирование потребности в специалистах экономики региона // Вестник УрФУ. Сер. Экономика и управление. 2012. № 1.

7. Мокронос А. Г., Вершинин А. А., Прудников Д. М. Организация системы прогнозирования кадровой обеспеченности региональной экономики // АПК: регионы. 2012. № 11.

8. Мокронос А. Г., Вершинин А. А. Кадры для региональной экономики // Профессиональное образование и рынок труда. 2013. № 2.

## **ИЗ ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ**

**И. В. Музуров**

*Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
«Чапаевский химико-технологический техникум», г. Чапаевск  
himtechnikum@mail.ru*

Введение в действие новых Федеральных государственных образовательных стандартов требует, с одной стороны, соответствия среднего профессионального образования запросам работодателя, чтобы выпускники были конкурентоспособными на рынке труда. Соответственно, необходимо установление прочных связей образовательного учреждения с работодателем. С другой стороны, в профессиональное образование должны идти дети, психологически готовые к вступлению во взрослую жизнь и профессионально самоопределившиеся.

Техникум ведет подготовку по восьми специальностям, а именно: «Информационные системы», «Автоматизация технологических процессов и производств», «Химическая технология органических веществ», «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования», «Экономика и бухгалтерский учет», «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Технология производства и переработка пластических масс и эластомеров».

Специальности техникума находятся в русле потребностей экономики Самарской области к 2017 г. и до 2020 г.

В рамках учебного плана наше учебное заведение ведет планомерную работу по формированию дополнительной общей компетенции «Осуществлять эффективное трудоустройство и планировать профессиональную карьеру», необходимой для эффективного поведения на региональном рынке труда. Указанная программа включает ряд мероприятий, начиная от обучения студентов правильному составлению портфолио и резюме и заканчивая представлением их потенциальным работодателям, используя функционирующую в техникуме общероссийскую программу трудоустройства «АИСТ». Техникум зарегистрировался на сайте «АИСТ» и внедрил ее в учебный процесс в 2010 г.

Постоянно проводится пополнение базы данных вакансий с целью улучшения информирования выпускников о состоянии рынка труда.

С 2010 г. в техникуме работает Совет содействия занятости и трудоустройству выпускников, в который вошли представители отделов кадров ведущих предприятий города. Одно из направлений деятельности Совета – создание и обновление базы данных на предприятиях города и области как потенциальных партнеров техникума в части проведения производственных практик и трудоустройства выпускников по профильным специальностям учреждения.

Ежегодно заключаются индивидуальные договоры между техникумом и работодателями на каждого конкретного студента для прохождения практики. Предпочтение отдается предприятиям, оснащенным новыми техникой и оборудованием, где руководители практик ответственно относятся к практическому обучению, видя в студентах-практикантах своих потенциальных работников. Основными базами практики в г. Чапаевске являются: ОАО «Промсинтез», ЗАО «Химсинтез», ОАО «Полимер», ФКП «Чапаевский механический завод», ОАО «Теплоэнергокомпания», ООО «НВФ – сенсоры, модули, системы», ОАО «Водоканал». За последние 3 года было заключено 142 договора.

Для того чтобы наши первокурсники и второкурсники представляли, что их ожидает в будущем и где они могут работать, проводятся экскурсии для них на данные предприятия. Студенты впервые видят промышленные производства и проникают чувством гордости за выбранную профессию и ответственнее относятся к учебному процессу.

Еще одним направлением по трудоустройству выпускников является заключение трехсторонних договоров между техникумом, предприятием и студентом на подготовку специалистов при совмещении учебного процесса с параллельной работой на предприятии. В данный договор вносится согласованный график учебы и работы. При этом основным аспектом является успешное обучение. Такие договоры заключены в 2013 г. с предприятием ООО «НВФ – СМС» в г. Чапаевске на 5 студентов и на 6 студентов с ЗАО «Волгопромвентиляция» г. Новокуйбышевска.

Ежегодно для студентов-выпускников организуются встречи с представителями Центра занятости населения г. Чапаевска, ОАО «Авиакор», г. Самара, ОАО «Парфюмерно-косметическая компания «Весна», г. Самара, ОАО «Завод «Пластмасс», г. Копейск, Челябинской области.

На данных встречах были освещены следующие вопросы: трудоустройство выпускников, умение формировать карьерные планы, как строить профессиональную карьеру, как делать осознанный профессиональный выбор, как адаптироваться на производстве и закрепляться на рабочих местах, примеры поведения выпускника при приеме на работу

с работодателем, формы поиска вакансий (через систему «АИСТ», объявления, телевидение, газеты, Интернет), обмен информацией с родителями, родственниками, друзьями и т. д., временное трудоустройство по системе «Стажировка».

Постоянный поиск контактов и налаживание эффективного взаимодействия не только с работодателями г. Чапаевска, г. Самары и Самарской области, но и предприятиями других регионов Российской Федерации дает положительный результат.

Начиная с 2011 г. по заявке ОАО «Завод «Пластмасс» (г. Копейск Челябинской области) техникум ведет обучение двух групп сотрудников предприятия на заочном отделении. Это повысило привлекательность предприятия в глазах студентов очного отделения. В итоге в 2011 г. трое студентов, а в 2012 г. пятеро выпускников связали свою рабочую биографию с ОАО «Завод «Пластмасс».

Кроме того, выпускники техникума принимают участие в ярмарках вакансий, проводимых Центром занятости населения г. Чапаевска.

Все указанные формы работы реализуются положительной динамикой трудоустройства студентов (табл. 1).

Таблица 1

Год	Количество выпускников	Количество трудоустроенных		Количество призванных в армию	Количество продолживших обучение	Количество не трудоустроенных	
		чел.	%			чел.	%
2010	123	26	21,1	50	28	19	15,5
2011	113	52	46	47	1	13	11,5
2012	77	42	54,5	24	2	9	11,7
2013	126	72	56,3	51	1	3	2,4

С 2010 г. налажены партнерские отношения с Самарским заводом ОАО «Авиакор». Активно включившись в выполнение региональной «Комплексной программы развития начального профессионального и среднего образования Самарской области», руководство техникума направило на работу на ОАО «Авиакор» в 2011 г. 5 выпускников с заключением трехсторонних договоров и выплатой студенту-выпускнику единовременного пособия в размере 160 тыс. руб. В 2012 г. трудоустроено три выпускника, и в 2013 г. на тех же условиях – 3 выпускника.

Специальности техникума «Автоматизация технологических процессов и производств» и «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» являются одними из самых востребованных экономикой региона. Они вошли в состав Перечня приоритетных профессий начального профессионального



образования и профессиональной подготовки и специальностей среднего профессионального образования, востребованных на региональном рынке труда, для развития авиационно-космического комплекса, утвержденного приказом Министерства образования и науки Самарской области № 278-ОД от 17.07.2012 г.

В рамках регионального профориентационного мероприятия Министерства образования и науки Самарской области «Апрельские встречи» 17–18 апреля 2013 г. на базе техникума под эгидой Центра профессионального образования Самарской области проведено мероприятие регионального статуса «Четыре шага к будущей профессии».

В мероприятии приняли активное участие 28 представителей: ЦПО Самарской области, думы г. Чапаевска, работодателей и сферы образования. С целью профориентации активное участие приняли учащиеся школ г. о Чапаевска – 65 чел. Главным действующим звеном мероприятия были 26 групп студентов техникума с 1-го по 4-й курс – 300 чел.

В течение двух дней проведено 18 мероприятий, в том числе в виде конкурса – 9, игры – 2, круглого стола – 2, мастер-классов от профессионала – 4.

Основные участники представлены в табл. 2.

Таблица 2

Представители	Школы г. Чапаевска
Центр профессионального образования Самарской области, г. Самара	ГБОУ СОШ № 3
ОАО «Промсинтез», г. Чапаевск	ГБОУ СОШ № 4
ОАО «Авиакор», г. Самара	ГБОУ СОШ № 8
Чапаевская автошкола РОСТО	ГБОУ СОШ № 9
ОАО «САНОРС», г. Новокуйбышевск	ГБОУ СОШ № 12
Компания «Вольво», г. Самара	ГБОУ СОШ № 21
МУП «Чапаевсктранссервис»	ГБОУ СОШ № 23
Центр занятости населения, г. Чапаевск	
ЗАО «Химсинтез», г. Чапаевск	
Отдел торговли, транспорта, связи и содействия развитию малого и среднего предпринимательства при администрации г. Чапаевска	
Прокуратура г. Чапаевска	

Несомненно, эти формы работы как с органами власти и управления не только на уровне муниципалитета, но и региона, а также с постоянно расширяющимся кругом работодателей дают нашим студентам большие конкурентные преимущества на рынке труда в предстоящей профессиональной жизни.

**СОДЕРЖАНИЕ**

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ГОУ НПО ЯНАО «ТСПУ» (ОПЫТ РАБОТЫ ИНФОРМАЦИОННОГО АГЕНТСТВА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ)	
© Алымова М. А. ....	3
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ	
© Андрусевич И. Г. ....	9
ПОЗИТИВНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ПОДГОТОВКИ КОМПЕТЕНТНОГО СПЕЦИАЛИСТА	
© Антонова С. А. ....	13
ВКЛАД СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ДИСПРОПОРЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ	
© Арсентьева Н. М., Харченко И. И. ....	18
ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ПОТРЕБНОСТЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ)	
© Баева О. Н. ....	32
РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ТОМСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА	
© Бенсон Г. Ф., Гашева Ю. В. ....	47
СЛУЖБА ПРОФОРИЕНТАЦИИ, СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ	
© Бодров А. Н., Денисова О. Ю., Гончарова О. Л. ....	52
АНАЛИЗ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ КАК РЕГИОНА С НАПРЯЖЕННОЙ СИТУАЦИЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА	
© Бурдуковский Р. П. ....	63
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Викторова Т. С. ....	77

---

РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И СОИСКАТЕЛЕЙ НА ПРИМЕРЕ РАБОТЫ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ © Владимирова Д. А., Нарчуганов А. Н. ....	84
ВОЗМОЖНОСТИ СМАРТСТАФФИНГА В ПРИЛОЖЕНИИ К РЕГИОНАЛЬНОМУ РЫНКУ ТРУДА © Гайнанов Р. Ш. ....	87
КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ © Гарифуллина Н. Ю., Мазаева К. А. ....	94
ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА С ВЫПУСКНИКАМИ ВУЗА ПО ПРОБЛЕМЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА © Глазырина Л. А., Павлова Л. Н. ....	106
ДЕЛОВАЯ ЖЕНЩИНА: ТРАДИЦИОННЫЕ РАМКИ И СТЕРЕОТИПЫ © Глушанок Т. М. ....	115
ВОВЛЕЧЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В НОВЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ © Гриднева В. Н. ....	120
О ПРОГНОЗИРОВАНИИ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ РЕГИОНА В СПЕЦИАЛЬНОСТЯХ И НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ (НА ПРИМЕРЕ ЕАО) © Гринкруг Л. С., Василенко В. С. ....	125
АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ © Зажигина Е. В. ....	135
К ВОПРОСУ О РОЛИ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ © Зайцева М. А., Васильева И. В. ....	139
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ГБОУ СПО «СВЕТЛОГРАДСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ». АНАЛИЗ И ОПЫТ РАБОТЫ СЛУЖБЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ © Зарочинцева В. В. ....	145

---

О РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛНОМОЧИЙ ПО ПРОВЕДЕНИЮ МОНИТОРИНГА СОСТОЯНИЯ И РАЗРАБОТКЕ ПРОГНОЗНЫХ ОЦЕНОК МУНИЦИПАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА © Ирхин И. Ю. ....	158
К ВОПРОСУ О СПРОСЕ И ПРЕДЛОЖЕНИИ ДИПЛОМИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА © Квочкин А. Н., Симбирских Е. С., Федоряка Н. И., Брянских И. В. ....	162
ПОИСК РАБОТЫ С ПОМОЩЬЮ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ © Климова О. С. ....	169
ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ТОГАОУ СПО «ПРОМЫШЛЕННО- ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» © Козлова Н. В. ....	180
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ ВЛАДИМИРСКОГО РЕГИОНА © Козлова Т. А., Андреева Н. В. ....	184
СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В БОУ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ СПО «АЛАТЫРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» МИНОБРАЗОВАНИЯ ЧУВАШИИ © Косолапенков В. Н., Юдина М. В. ....	192
ФАКТОРЫ ВЫБОРА ВЫПУСКНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КРУПНОГО ГОРОДА НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ ДЛЯ СФЕРЫ СЕРВИСА (НА ПРИМЕРЕ СПБГУСЭ) © Костин Р. А., Безденежных Т. И., Крылова М. А. ....	196
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ © Куликова И. И. ....	204
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ © Кучинская О. С. ....	212
ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ КУЗОВНОГО РЕМОНТА С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ АВТОСЕРВИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ © Лавизин А. Н. ....	222

---

СТРУКТУРА РАБОЧИХ МЕСТ В ГОРОДЕ МОСКВЕ:  
ОСОБЕННОСТИ, ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

© Локтюхина Н. В. .... 227

НАЛИЧИЕ МЕХАНИЗМОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ  
И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ  
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ, СООТВЕТСТВУЮЩИМ  
ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
И ПОТРЕБНОСТЯМ ИНВЕСТОРОВ

© Лопатинская О. Д. .... 238

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ  
КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Мокроносов А. Г., Вершинин А. А., Маврина И. Н. .... 243

ИЗ ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ,  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА  
СТУДЕНТОВ

© Музуров И. В. .... 254

Научное издание

**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 II**

Редактор	<i>О. В. Обарчук</i>
Компьютерная верстка	<i>Т. А. Григорьева</i>
Оформление обложки	<i>О. Н. Ширяева</i>

Подписано в печать 15.12.2013. Формат 60x84 1/16.  
Бумага офсетная. Печать офсетная.  
Уч.-изд. л. 17,0. Изд. № 472.  
Тираж 260 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ  
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

