

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 III

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. III. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2013. – 222 с.

ISBN 978-5-8021-1973-0

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 978-5-8021-1973-0

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2013

**ПРИВЕТСТВИЕ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
Е. А. СУЛЯГИНОЙ**

Уважаемые участники Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции, от имени Федеральной службы по труду и занятости приветствую вас на web-портале «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Поздравляю специалистов органов служб занятости, научных сотрудников, ученых, преподавателей высших учебных заведений с открытием юбилейной конференции!

Выражаю искреннюю благодарность организаторам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции и желаю всем плодотворной и успешной работы. Предыдущие конференции внесли весомый вклад в изучение процессов, происходящих на рынке труда и рынке образовательных услуг в России. Секционные тематики предшествующих конференций объединили специалистов разных направлений из большинства регионов России. С годами к работе форума подключились новые участники, как российские, так и специалисты из стран СНГ и Дальнего зарубежья. Благодаря освещению деятельности ежегодных конференций в средствах массовой информации и сети Интернет, о Всероссийском форуме знают, на его материалы ссылаются специалисты, работающие в нашей стране и за ее пределами. На основе материалов конференций подготовлены и опубликованы выпуски сборников трудов, каждый из которых включает обзорные аналитические статьи и доклады.

Необходимо отметить, что деятельность Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета в решении вопросов информирования населения о положении на рынке труда и рынке образовательных услуг в субъектах Российской Федерации чрезвычайно велика. Материалы опубликованных сборников предоставляют возможность увидеть реальные институциональные изменения на рынке труда России.

Десятая Всероссийская конференция, как и предыдущие форумы, носит научно-прикладной и информационно-просветительский характер. Нынешняя ситуация в российской экономике требует оптимального выбора приоритетов, правильного баланса между долгосрочными целя-

ми и решением текущих задач. Тенденция замедления экономического роста, сложившаяся со второй половины 2012 г., заставляет искать новые возможности и источники стабильного развития, выявлять стимулы для поддержки экономического роста России. В стране имеются серьезные долгосрочные вызовы, прежде всего демографические. Это ожидаемое в ближайшее годы сокращение числа граждан трудоспособного возраста и, напротив, увеличение числа неработающих граждан. В связи с острой нехваткой «свободных рук» главнейшим источником роста является развитие человеческого капитала. Широкое внедрение передовых технологий, обновление производств и создание на этой основе новых современных рабочих мест имеют особую важность. Также необходимо выстраивание системы непрерывного образования, которая могла бы стать базой для создания современных рабочих мест. Эти вопросы, особенно на демографическом фоне, который складывается в стране, становятся наивысшим приоритетом и могут быть всесторонне обсуждены в ходе работы Десятой конференции.

В целях создания новой экономики с эффективной занятостью в перспективе возникает необходимость оптимизации внешних миграционных потоков. Считаю, что рассмотрение проблем регулирования миграционных процессов связано с разработкой действенных механизмов для удовлетворения потребностей в иностранной рабочей силе с учетом перспектив развития российской экономики и рынка квалифицированного труда. Вопросы по реализации контроля, призванного не допускать нелегальную миграцию, могут стать основными в тематике конференции.

Повышение эффективности государственного управления невозможно без принятия и реализации государственных программ, которые закладывают долгосрочные ориентиры, при этом формируется система показателей, по ним можно оценить эффективность произведенных затрат. Разработанная Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации государственная программа «Содействие занятости населения» является главным механизмом достижения поставленных задач.

Полагаю, что у участников конференции появляется хорошая возможность обсудить результаты работы по разработке региональных государственных программ, отвечающих требованиям, предъявляемым экономикой и обществом. Дискуссия может затронуть и другие аспекты рынка труда и рынка образовательных услуг, в частности, можно обсудить вопросы модернизации социальной сферы, улучшения качества

социальных институтов, их адаптации под потребности людей с ограниченными возможностями. Особое внимание необходимо уделить вопросу создания благоприятных условий для женщин, которые имеют детей, для них не должно быть ограничений в карьере. Также интересен опыт работы регионов в реализации мер поддержки занятости в городах.

Уважаемые коллеги, желаю всем участникам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции живой и заинтересованной работы! Надеюсь на конструктивную дискуссию и достижение конкретных результатов.

ПРИВЕТСТВИЕ
ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ
И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Н. М. ЗОЛОТАРЕВОЙ

Добрый день, уважаемые коллеги! От имени Министерства образования и науки Российской Федерации приветствую всех участников конференции.

Сегодня, когда очень активно ведется дискуссия по поводу повышения эффективности подготовки кадров, прогноз потребности в них, обеспечение трудоустройства, а также трудоустраиваемость выпускников – важные характеристики процесса партнерства образования и рынка труда. Каким образом наиболее эффективно выстроить это взаимодействие на уровне региона – задача, которая должна обсуждаться, решаться всеми совместно – бизнесом, образованием и государством.

Недавно в г. Смоленске мы обсуждали тему прогнозирования потребности экономики в кадрах. В рамках вашей конференции это одна из заявленных тем. В целом же планируется обсудить широкий круг вопросов, который позволяет целостно осмыслить задачу обеспечения трудоустройства выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений.

Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования ждет предложений по итогам работы нынешней конференции по повышению эффективности работы в части прогноза потребности в кадрах, а также обеспечения трудоустройства выпускников. Желаю всем успешной и плодотворной дискуссии!

**ПРИВЕТСТВИЕ
РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА
А. В. ВОРОНИНА**

Уважаемые участники Десятой юбилейной Всероссийской научно-практической конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»! Хочу от имени Петрозаводского университета поздравить вас с открытием конференции, которая стала традиционной. Университет проводит ее ежегодно, и мы видим, что с каждым годом все больше специалистов принимают участие в конференции. В этом году прислано уже 87 докладов из 47 городов России, что показывает, что это действительно всероссийская конференция, где специалисты из различных регионов России обсуждают насущные проблемы рынка труда, занятости и образовательных услуг. Как мне представляется, тематика этой конференции сегодня особенно актуальна в связи с очередными проблемами в мировой экономике, которые, несомненно, отражаются и на нашей стране, что связано и с конъюнктурой рынка труда. Сегодня особенно важно точно прогнозировать динамику рынка труда и занятости с точки зрения образовательных учреждений, которые занимаются подготовкой кадров, и с учетом экономики каждого региона. Я очень надеюсь, что в ходе дискуссий, которые предстоят на протяжении двух дней, будут найдены решения некоторых проблем, а также сформулированы предложения для органов исполнительной власти и образовательных учреждений с тем, чтобы уже сегодня мы лучше понимали, каких специалистов готовить в будущем и каким будет рынок труда и занятости в ближайшие 5–10 лет. Хочу пожелать всем участникам конференции интересных дискуссий. Уверен, что и в дальнейшем мы будем проводить подобные мероприятия, поскольку тематика, которую вы обсуждаете, очень важна. Работа конференции будет проходить в четырех секциях. Таким образом, участники смогут обсуждать широкий спектр вопросов. Рассматривая проблематику конференции в целом, я думаю, что в ходе обмена мнениями это позволит получить хорошие результаты и выработать конкретные предложения. Желаю всем успехов!

ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И. С. СКРЫНИКОВА

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

Рад приветствовать вас на открытии форума и приношу благодарность оргкомитету конференции и сотрудникам Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ за техническую и информационную поддержку работы конференции.

Нынешняя конференция является, безусловно, значимым событием для нашей республики. Подобные мероприятия сближают людей и регионы. В ходе обсуждения основной тематики мы лучше узнаем друг друга; глубже понимаем проблемы, их остроту и последствия для социально-экономического развития страны, а также получаем информацию о том, как решаются проблемы, какие мероприятия проводятся на местах по снятию напряженности на рынке труда.

Сегодня это приобретает повышенный интерес в связи с замедлением темпов роста российской экономики и реальным падением промышленного производства в Карелии.

Полагаю, что Десятая Интернет-конференция с учетом содержания представленных докладов и состава ее участников позволит нам организовать всестороннюю дискуссию. В ходе конструктивного диалога нам важно услышать мнение и точки зрения специалистов и практиков, обратиться к положительному опыту, который наработан в субъектах Российской Федерации.

Главная задача конференции – это продвижение к пониманию актуальных проблем, объединение общих усилий в достижении социальных приоритетов по повышению уровня и качества жизни населения, а также решению проблем на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России, улучшению сферы демографии и образования.

В этом году тематика форума расширена. Включение дополнительных тем для обсуждения (прогнозирование баланса трудовых ресурсов; разработка, утверждение и применение профессиональных стандартов; роль Интернет-ресурсов в организации и повышении эффективности взаимодействия работодателя и соискателя работы и др.) привлекло к

участию в конференции новых докладчиков. Уверен, что с новыми участниками и активными сторонниками наш диалог будет открытым, содержательным и полезным.

По тематике различных секций подготовлены хорошие информационно-аналитические, исследовательские материалы, представлены интересные прикладные работы, имеющие практическое значение. Всего на web-портале <http://labourmarket.ru> размещено 70 докладов из многих регионов России.

Сегодня с открытием виртуального конференц-зала мы приступаем к ознакомлению с докладами, подготовленными на конференцию. Нам предстоит большая серьезная работа в секциях, в рамках которой необходимо:

- проявить активность и заинтересованность в дискуссии;
- выделить наиболее содержательные доклады и отметить их авторов;
- подвести итоги по секциям, обобщив мнения и комментарии участников конференции.

Результаты конференции должны завершиться выработкой конкретных рекомендаций в адрес органов управления федерального и регионального уровней. Хотелось бы, чтобы в рекомендациях нашли отражение следующие вопросы:

- повышение эффективности управления в деятельности органов службы занятости;
- разработка стратегии и прогноза развития рынка труда, спроса и предложения рабочей силы;
- улучшение форм и методов работы по трудоустройству граждан, в том числе с ограниченными возможностями;
- совершенствование административных регламентов и стандартов оказания качественных и доступных государственных услуг населению и др.

Прежде всего, хотелось бы затронуть тему рынка труда Карелии. В настоящее время ситуация с официальной безработицей в республике спокойная. В то же время уровень общей безработицы значительно превышает показатель регистрируемой безработицы. Такая ситуация характерна для многих регионов, и я думаю, что в рамках работы конференции мы должны обсудить ее. Сегодня население активно использует альтернативные способы поиска работы (Интернет, СМИ, негосударственные кадровые агентства, обращение к родственникам/знакомым,

непосредственно к работодателю). В связи с этим необходимо подумать над механизмами работы службы занятости по активизации поиска работы граждан через организованные формы трудоустройства.

Вопросы трудоустройства выпускников системы профессионального образования – это не менее серьезная проблема в условиях дефицита квалифицированных кадров. В нашей республике она решается комплексно с участием Министерства образования Республики Карелия, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, других участников рынка труда. Организовывается службой занятости стажировка выпускников.

В целях повышения престижа инженерных специальностей и рабочих профессий, востребованных на региональном рынке труда, в регионе ежегодно разрабатывается Комплексный план мероприятий по проведению профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных учреждений и повышению престижа рабочих профессий. Думаю, что по этой тематике на конференции также должна состояться дискуссия и нужно наладить обмен информацией в интерактивном режиме с коллегами из других регионов России.

В настоящее время мы приступаем к формированию прогнозирования баланса трудовых ресурсов (БТР) Республики Карелия на очередной год и 2-летний прогнозируемый период. На данный момент идет завершение процедурных вопросов и принятие нормативно-правовой базы. Однако хочу отметить, что с 2009 г. Министерство ведет разработку прогноза потребности в подготовке кадров в разрезе профессий и специальностей для экономики и социальной сферы, который используется Министерством образования Республики Карелия для корректировки плановых цифр приема в учебные заведения республики. Прогноз потребности в подготовке кадров служит основой для организации дополнительного профессионального образования незанятого населения и граждан, желающих поменять место работы. Знаю, что некоторые регионы России далеко продвинулись в составлении прогноза БТР, поэтому нам интересно будет узнать о практических наработках в этом направлении.

В условиях развития информационного общества роль и место Интернет-ресурсов в оказании услуг населению заметно возросли. У Министерства труда и занятости РК есть свой Интернет-портал, на котором размещена нормативно-правовая, учетно-аналитическая и другая информация о рынке труда и государственных услугах населению, а также

регулярно обновляются материалы по вопросам предпринимательства и самозанятости. На сайте министерства создана ссылка «Портал для малого и среднего бизнеса Республики Карелия», также размещена информация других министерств и ведомств республики. С начала года портал министерства посетило более 660 тыс. пользователей. Во всех органах службы занятости населению предоставляется возможность выхода в Интернет на сайт «Работа в России».

Предлагаю обсудить вопросы использования Интернет-ресурсов в предоставлении государственных услуг, оценить эффективность их деятельности в субъектах России. Это важно, так как Интернет все чаще становится альтернативным вариантом поиска работы.

Желаю всем участникам конференции плодотворной и успешной работы!

ПРИВЕТСТВИЕ
МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
А. Н. МОРОЗОВА

Добрый день, уважаемые коллеги, участники Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России!»! Успех внедрения конкурентоспособных экономических моделей на уровне отдельной отрасли, региона, государства в целом во многом зависит от качества трудовых ресурсов. Кадровая составляющая сегодня является одной из основных системных проблем развития практически любой российской отрасли. Поэтому главная роль системы профессионального образования – адекватно и своевременно реагировать на происходящие в экономике изменения. Сегодня в рамках работы конференции мы будем обсуждать действительно важные и актуальные вопросы как для Республики Карелия, так и для других регионов Российской Федерации. Это вопросы трудоустройства выпускников, совершенствования прогнозирования кадровых потребностей экономики, формирования профессиональной компетентности выпускников учреждений профессионального образования. Современная система профессионального образования должна гибко и оперативно перестраиваться под конкретные нужды экономики, образовательные программы и учебные планы. При этом во главу угла должны ставиться задачи комплексного социально-экономического развития региона, рынка труда, а также запросы населения. На сегодняшний день потенциальные возможности у системы профессионального образования есть, они даны, прежде всего, вступившим в силу с 1 сентября 2013 г. Федеральным законом «Об образовании» Российской Федерации. Современному рынку труда нужны, прежде всего, человеческие ресурсы, современные лидеры со здоровыми амбициями, наделенные профессиональными навыками, способностями и соответствующим образованием. Надеюсь, что традиционная Интернет-конференция будет способствовать расширению сотрудничества по формированию зоны совместной ответственности государства, бизнес-сообщества и образовательных организаций, а успешная реализация инновационных проектов будет достигнута. Желаю участникам Всероссийской Интернет-конференции успехов и плодотворной работы!

**ПРИВЕТСТВИЕ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
В. Я. ЧМИЛЯ**

Добрый день, уважаемые участники юбилейной Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»! Десятая Всероссийская научно-практическая конференция – это не только юбилейное мероприятие, но и необходимость проведения в современных условиях данной конференции.

В условиях рыночной экономики переплетаются не только интересы работника и работодателя, но и вопросы, связанные с государственным управлением на рынке труда. Сегодня из плоскости категории экономической все больше и больше проблемы, связанные с рынком труда, перемещаются в сферу социальную. Это не только обеспечение занятости населения, но и вопрос повышения качества его жизни, а также обеспечения человека не просто работой, а именно эффективным, инновационным, интеллектуальным трудом. Этот сектор экономики нуждается на сегодняшний день в государственном регулировании, так как без стройной системы формирования запроса на требуемую специальность, а также перечня и объема необходимых трудовых ресурсов невозможно обеспечить сбалансированный рынок труда в регионах.

Мы сегодня говорим о том, что нужно создавать рыночные механизмы трудовых отношений. В этих условиях профсоюзы должны стоять на защите интересов работающего населения, а работодателю необходимо обеспечить качественные условия труда.

Я думаю, что не на все вопросы удастся получить ответ, мы также сможем сформулировать проблемы, которые будут интересовать нас в ходе работы следующей конференции. Поздравляю всех с открытием конференции и желаю плодотворной работы! Спасибо всем за участие в ней!

**ПРИВЕТСТВИЕ
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
(РАБОТОДАТЕЛЕЙ) РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
П. В. КОСТИНА**

Дорогие коллеги! От имени Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия приветствую участников Десятой Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Темы, обсуждаемые на конференции, интересны всем участникам отношений в сфере рынка труда и образовательных услуг. В ходе предыдущих подобных мероприятий были обозначены направления, выработаны методы, апробированы механизмы совместной работы по наиболее полному удовлетворению потребностей в нужных специалистах. Это, в конечном итоге, ведет к повышению производительности труда, минимизации расходов на переобучение работников и способствует развитию реального сектора экономики. Желаю эффективной и успешной работы всем участникам конференции!

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЫНКОМ ТРУДА НА УРОВНЕ РЕГИОНА В ЦЕЛЯХ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В. В. Новиков

*Агентство труда и занятости населения Красноярского края, г. Красноярск
office@azn24.ru*

Красноярский край один из крупнейших промышленных регионов России, по объему валового регионального продукта входит в пятерку субъектов Российской Федерации с максимальными значениями и лидирует среди регионов Сибирского федерального округа. Помимо развития базовых промышленных отраслей экономики в регионе реализуется стратегия инновационного развития «Инновационный край – 2020», предусматривающая комплекс мер по организации новых рабочих мест на инновационных производствах и в организациях, оказывающих услуги в инновационной сфере, по ускоренному формированию сектора «новой экономики».

Для реализации масштабных инвестиционных проектов, развития высокотехнологичных инновационных производств необходима эффективная система кадрового обеспечения потребностей экономического роста, в том числе особое внимание должно быть уделено обеспечению квалифицированными кадрами создаваемых и модернизируемых высокопроизводительных рабочих мест, повышению эффективности использования трудовых ресурсов. По прогнозным расчетам [1], дополнительная ежегодная кадровая потребность экономики в период до 2020 г. составляет 65–71 тыс. чел. (рис.), в том числе на обеспечение планируемых темпов социально-экономического развития и реализацию крупных инвестиционных проектов ежегодно необходимо порядка 10 тыс. квалифицированных специалистов.

При этом вследствие демографических процессов и изменения возрастной структуры населения к 2020 г. численность трудоспособного населения Красноярского края может сократиться до 1600–1650 тыс. чел., составляя до 57,5% населения края (увеличение демографической нагрузки на трудоспособное население в результате демографических сдвигов) [2]. Также прогнозируется развитие негативных тенденций на рынке труда, таких как:

- нарастание общего дефицита трудовых ресурсов, связанное с демографическими тенденциями в России и крае;

- усиление структурной диспропорции на рынке труда, связанной с нарастающим дефицитом кадров определенных квалификаций и профессий (в первую очередь, рабочих и инженерных);
- хронический дефицит лиц с квалификациями и компетенциями, необходимыми для развития экономики края, включая инновационный сектор (в том числе вследствие оттока из региона в территории с более высоким уровнем жизни и привлекательными условиями трудовой деятельности инновационно ориентированной молодежи и высококвалифицированных специалистов).

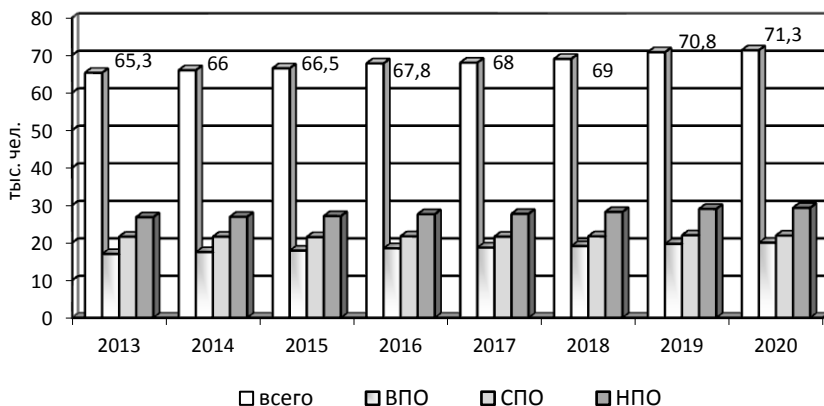


Рис. 1. Дополнительная кадровая потребность экономики Красноярского края

В целях опережающего кадрового обеспечения потребностей экономического роста, эффективного использования местных трудовых ресурсов разработана Стратегия управления рынком труда Красноярского края до 2020 г. [3] (далее Стратегия), проект предусматривает направления развития деятельности органов исполнительной власти края по обеспечению экономики региона квалифицированной рабочей силой, соответствующей потребностям инновационного развития как по численности, так и по качественным характеристикам.

В основу Стратегии положен комплексный подход к вопросам кадрового обеспечения, сформированный в крае за период с 2007 г. – с начала реализации крупнейших инвестиционных проектов, существенно

изменивших структуру кадровой потребности региона (за счет развития нефтегазового сектора, инновационных производств), в том числе:

- в крае реализуются программы, способствующие кадровому обеспечению потребностей экономического развития региона (в реальном секторе экономики, в сфере профессионального образования, содействия занятости, в социальной сфере);

- организовано межведомственное взаимодействие в вопросах кадрового обеспечения на уровне отдельных предприятий, инвестиционных проектов, отраслей (в том числе через формирование прогноза кадровой потребности, разработку и реализацию межведомственных планов по обеспечению трудовыми ресурсами);

- органы исполнительной власти края внедряют механизмы, способствующие развитию рынка труда в Интернет-пространстве (оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения в электронном виде, внедрение проектов «Видеорезюме» и «Электронный работодатель» и др.), интеграция ведомственных информационных ресурсов организована на основе информационного портала «Трудовые ресурсы Красноярского края»;

- в крае организован автоматизированный мониторинг данных о состоянии рынка труда: показатели текущего спроса и предложения рабочей силы формируются органами службы занятости (автоматизированная информационная система «Регистры получателей государственных услуг в сфере содействия занятости»), а также отраслевыми министерствами (социальная сфера, реальный сектор экономики); данные по прогнозным параметрам трудовых ресурсов и потребности в квалифицированных кадрах формируются с учетом прогнозов социально-экономического развития муниципальных образований (автоматизированная информационная система «Мониторинг муниципальных образований»);

- разработаны методики и модели формирования прогноза кадровой потребности с учетом специфики развития региональной экономики (в рамках научно-исследовательских работ);

- реализуется комплекс мер по модернизации сети учреждений начального и среднего профессионального образования с ориентацией на потребности работодателей и отраслевых рынков труда. Контрольные цифры приема граждан в краевые государственные образовательные учреждения профессионального образования для обучения за счет средств краевого бюджета устанавливаются в соответствии с приоритетами социально-экономического развития Красноярского края с учетом

кадровой потребности муниципальных образований Красноярского края и демографической ситуации.

Необходимость разработки Стратегии обусловлена задачами создания благоприятного инвестиционного климата в регионе [4], эффективного участия в развитии системы компетенций и квалификаций с учетом специфики регионального рынка труда [5].

Для преодоления дефицита квалифицированных трудовых ресурсов необходимо принять меры, способствующие оптимизации численности занятых в экономике с учетом соответствия квалификации работников потребностям работодателей, рационализации структуры занятых, перераспределению трудовых ресурсов в пользу высокопроизводительных секторов экономики, рациональному использованию трудовых ресурсов.

В рамках Стратегии осуществляется переход от оперативного решения возникающих проблем с заполнением текущей кадровой потребности работодателей к системной работе по опережающему кадровому обеспечению, выделено 5 приоритетных задач:

1. Совершенствование системы мониторинга, анализа и прогнозирования рынка труда, в том числе предусмотрена реализация следующих направлений:

- развитие механизмов мониторинга состояния и разработки прогнозных оценок рынка труда края (с учетом современных информационных технологий);
- формирование прогноза кадровой потребности экономики края в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах с учетом потребностей инвесторов, прогнозируемых изменений структуры занятости (в связи с реализацией инвестиционных проектов, технологическими, инновационными изменениями, созданием и модернизацией высокопроизводительных рабочих мест), прогноза социально-экономического развития региона;
- определение потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу, структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда (с учетом территориальной и отраслевой специфики);
- повышение доступности информации о состоянии и прогнозных оценках рынка труда для населения и работодателей.

Важной задачей является повышение достоверности прогнозных данных со стороны работодателей, поскольку от качества прогнозов зависит адекватность мер опережающего кадрового обеспечения. С этой целью в крае внедрена система опросов инвесторов и работодателей, в

которой задействованы муниципальные власти и отраслевые министерства. Прогнозная информация постоянно актуализируется. В соответствии с федеральным инвестиционным стандартом период прогнозирования увеличен до 7 лет.

Для консолидации информации, оперативного выявления «точек риска» на рынке труда и организации превентивных мер кадрового обеспечения на базе краевого Агентства труда и занятости населения совместно с Сибирским федеральным университетом решаются вопросы организации Центра ситуационного мониторинга рынка труда.

2. Повышение эффективности процессов формирования, привлечения и распределения трудовых ресурсов с выделением следующих направлений:

- развитие системы профессиональной ориентации на освоение востребованных профессий, в том числе с учетом перспективных потребностей экономики (для молодежи, выходящей на рынок труда, родителей, взрослого населения). Основная задача – охват профориентацией всех учащихся выпускных классов ежегодно и не менее 60% незанятых граждан, ищущих работу. Профориентационная работа организована также в форматах акций для целевых категорий (например, акция «Открытые двери» для выпускников профессионального образования). В крае реализуется проект «Твои горизонты» – профориентация школьников проводится силами добровольцев-профориентаторов из числа студентов учреждений профессионального образования и старшеклассников, более 800 добровольцев ежегодно проводят профориентационную работу с 15–20 тыс. школьников ежегодно. Перспективной задачей является развитие участия работодателей в профориентационной работе. Например, подразделениями крупнейших компаний («Роснефть», «ЭОН.Россия», «Норильский никель», «РУСАл» и др.) создаются профильные классы в общеобразовательных школах. Важно отметить, что по окончании таких классов более 70% выпускников поступают в профильные учреждения профессионального образования;

- развитие системы управления подготовкой кадров в образовательных учреждениях профессионального образования, совершенствование механизмов формирования структуры подготовки квалифицированных кадров и специалистов в соответствии с приоритетами социально-экономического развития края с учетом кадровой потребности муниципальных образований Красноярского края, демографической ситуации, прогноза кадровой потребности экономики и социальной сферы Красноярского края. В крае действует более 400 образовательных организаций профессионального образования. Основные задачи, которые

мы решаем: ориентация всех образовательных организаций на подготовку по востребованным профессиям; формирование долгосрочного заказа на подготовку кадров; соответствие качества подготовки кадров запросам со стороны работодателей;

- содействие развитию взаимодействия образовательных учреждений профессионального образования края с работодателями (участие работодателей в разработке, корректировке и изменении учебных программ, организация прохождения производственной практики, содействие трудоустройству молодых специалистов);

- развитие дополнительного профессионального образования взрослого населения;

- содействие разработке и внедрению профессиональных стандартов по профессиям, востребованным на рынке труда Красноярского края;

- повышение мобильности трудовых ресурсов – стимулирование экономической активности населения (вовлечение в трудовую деятельность экономически неактивного населения трудоспособного возраста), стимулирование территориальной и профессиональной трудовой мобильности;

- содействие реализации на территории Красноярского края мер, способствующих легализации занятости;

- эффективное использование дополнительных источников трудовых ресурсов (привлечение квалифицированных специалистов из других регионов, соотечественников, проживающих за рубежом, иностранных работников). В Красноярском крае принята соответствующая программа до 2020 г., в рамках которой запланировано привлечение не менее 4,3 тыс. квалифицированных работников, имеющих профессии, востребованные на рынке труда. За период действия прошлой программы с 2007 г. в Красноярский край переехало около 2 тыс. чел.

3. Повышение эффективности мер содействия занятости населения с выделением следующих направлений:

- повышение качества и доступности для населения и работодателей услуг в сфере содействия занятости;

- разработка и реализация механизмов повышения эффективности содействия работодателям в подборе необходимых работников;

- развитие форм и методов содействия занятости, в том числе для отдельных категорий граждан, требующих специальных мер адаптации на рынке труда [выпускники, не имеющие опыта работы, лица с ограниченной трудоспособностью (инвалиды) и другие];

- обеспечение координации деятельности в области занятости с приоритетными направлениями социально-экономического, инвестиционного, инновационного развития Красноярского края;

- адаптация мер содействия занятости населения с учетом специфики локальных рынков труда;

- развитие информационных технологий на рынке труда.

4. Обеспечение качества рабочих мест, за счет реализации следующих направлений:

- повышение эффективности мер в сфере охраны труда – развитие инфраструктуры услуг в области охраны труда, выявление и распространение лучших практик управления охраной труда на территориальном уровне и уровне работодателей, разработка и реализация мер по улучшению условий труда, профилактике профессиональных заболеваний;

- организация внедрения на территории Красноярского края систем управления профессиональными рисками;

- развитие механизмов повышения качества рабочих мест (за счет обеспечения охраны труда, развития социального партнерства, повышения информированности работодателей о привлекательности рабочих мест для ищущих работу граждан).

5. Развитие социального партнерства на рынке труда, в том числе по следующим направлениям:

- повышение эффективности механизмов социального партнерства и действующих структур на рынке труда на региональном и муниципальном уровне (соглашения и комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, координационные и межведомственные структуры в сфере охраны труда, содействия занятости, профессиональной ориентации, социальной поддержки и занятости отдельных категорий населения);

- реализация мер по повышению эффективности защиты трудовых прав граждан (через развитие системы коллективных договоров и соглашений, оптимизацию механизмов государственной экспертизы условий труда);

- содействие объединению усилий участников рынка труда Красноярского края (органы службы занятости, работодатели, образовательные организации профессионального образования) и согласованности их действий в вопросах содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Губернатором Красноярского края поставлена задача: «Каждый выпускник должен четко понимать, где он сможет работать после окончания учебного заведения. Приори-

тет – трудоустройство по полученной специальности, которая востребована на рынке труда» [6];

- привлечение представителей работодателей, работников, общественности, образования, науки к разработке мер развития системы управления рынком труда, кадрового обеспечения, повышения эффективности содействия занятости.

Приоритетами Стратегии являются:

- реализация мер кадрового обеспечения с учетом направлений и перспектив социально-экономического развития (в том числе на уровне отдельных отраслей и муниципальных образований);

- развитие локальных рынков труда (кластеры, районы нового освоения, моногорода, сельские поселения);

- максимальное использование местных трудовых ресурсов с учетом их профессионально-квалификационного состава и территориального распределения [оптимизация форм постоянной (включая вахтовый метод работы) и временной занятости];

- комплексный подход к кадровому обеспечению (на уровне предприятия, инвестиционного проекта, муниципального образования) с учетом периодов строительства и эксплуатации объектов, развития инфраструктуры;

- кадровое обеспечение базовых отраслей экономики, высокопроизводительных рабочих мест.

Реализация Стратегии будет способствовать:

- обеспечению экономики Красноярского края трудовыми ресурсами необходимой квалификации;

- более эффективному использованию трудовых ресурсов региона;

- повышению экономической активности трудоспособного населения;

- усилению взаимосвязи рынка образовательных услуг с рынком труда, повышению востребованности выпускников на рынке труда;

- увеличению профессионализма кадров и их конкурентоспособности на рынке труда (за счет повышения соответствия структуры и качества подготовки кадров требованиям рынка труда, развития системы повышения квалификации занятых граждан).

Основным ожидаемым результатом реализации Стратегии является достижение к 2020 г.:

- доли высококвалифицированных работников (от числа квалифицированных) – не менее 33,4%;

- уровня занятости экономически активного населения – 94,5–94,6%;
- доли выпускников, получивших высшее, среднее профессиональное образование и трудоустроенных на рабочие места по специальности, – не менее 60%.

Список литературы

1. Прогноз кадровой потребности экономики Красноярского края до 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://econ.krskstate.ru/socialpartners/kadrpotr> (дата обращения 01.06.2013).
2. Аналитический доклад «Человеческий капитал Красноярского края. Форсайт-исследование – 2030» / Сибирский федеральный университет. Красноярск, 2010.
3. Проект «Стратегии управления рынком труда Красноярского края до 2020 г.». [Электронный ресурс]. URL: http://www.rabota-enisey.ru/project/strateg_rt (дата обращения 01.10.2013).
4. Дорожная карта (план мероприятий) по внедрению в Красноярском крае Стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе: Распоряжение Губернатора Красноярского края от 01.07.2013 г. № 299-рг). [Электронный ресурс]. URL: http://www.krskstate.ru/innovation/page_5871/karta (дата обращения 15.09.2013).
5. Проект дорожной карты «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» в рамках Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов. [Электронный ресурс]. URL: <http://asi.ru/initiatives/pri/nskk/> (дата обращения 20.09.2013).
6. Ежегодный доклад Губернатора Красноярского края о положении дел в крае за 2012 г. «Конкуренция за человека». [Электронный ресурс]. URL: http://www.krskstate.ru/press/pressinter/0/doklad_id/169 (дата обращения 04.10.2013).
7. Стратегия инновационного развития Красноярского края на период до 2020 г. «Инновационный край – 2020» (утверждена Указом Губернатора Красноярского края от 24.11.2011 г. № 218-уг).

ПЕРСПЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ

Н. В. Парикова

*Центр бюджетного мониторинга
Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск
ptasha@psu.karelia.ru*

Введение

Реализация заданного инновационного направления развития экономики России ставит вопрос о направлениях и объемах инвестиций в экономику и ее отдельные секторы, об инвестиционных приоритетах, о формировании конкурентных преимуществ страны в новых условиях мирового порядка и функционирования. Однако Российская Федерация по уровню инновационной активности на мировых рынках далека от лидирующих позиций. Процесс глобализации мировой экономики привел к тому, что в качестве основного конкурентного преимущества стран на мировом рынке выступает повышение уровня технологий, развитие инновационных товаров, которые создаются преимущественно в высокотехнологичных секторах экономики.

Согласно долгосрочному прогнозу социально-экономического развития России до 2020 г.¹, к высокотехнологичным секторам экономики (ВТСЭ) относятся: авиационная промышленность и двигателестроение; ракетно-космическая промышленность; судостроительная промышленность; радиоэлектронная промышленность; атомный энергопромышленный комплекс; информационно-коммуникационные технологии.

Научно-технологическое развитие определяется через параметры социально-экономического развития общества, а также через соответствие компетенций рабочих кадров требованиям технологического уровня экономики и уровень развития и модернизации ресурсной базы науки.

Инновационное развитие напрямую связано с научно-технологическим развитием, так как первое является движущей силой второго. Основу инновационного развития рынка труда составляет инновационный потенциал, включающий, прежде всего, качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов для обеспечения функционирования и развития ВТСЭ.

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.economy.gov.ru>

Высокотехнологичные секторы российской экономики

Высокотехнологичные секторы экономики характеризуются выпуском продукции, при производстве которой доля затрат на исследования и разработки в полтора-два раза превышает среднемировой уровень по обрабатывающей промышленности индустриально развитых стран. Эти секторы являются ядром пятого и шестого технологических укладов². Приведенные ниже характеристики высокотехнологичных секторов экономики³ послужили базой формирования перечней учебных специальностей профиля ВТСЭ и видов экономической деятельности, относящихся к ВТСЭ.

Авиационная промышленность (АП) – это ряд научно-производственных комплексов замкнутого проектно-технологического цикла, состоящих из проектно-конструкторских организаций, опытных и серийных промышленных предприятий, центральных научно-исследовательских институтов по разработке, производству, ремонту и модернизации авиационной техники гражданского и военного назначения, а также наземного оборудования, обеспечивающего эксплуатацию этой техники. Авиационная отрасль в широком понимании включает весь спектр сфер деятельности по разработке, производству, эксплуатации, обслуживанию и ремонту летательных аппаратов. По данным на начало 2002 г., она включала 315 предприятий и организаций АП и около 250 компаний – эксплуатантов гражданской авиатехники.

Ракетно-космическая промышленность (РПК) – это совокупность предприятий, научно-исследовательских учреждений и проектно-конструкторских организаций по разработке, производству, ремонту и модернизации боевых ракетных комплексов и ракетных комплексов космического назначения, наземного оборудования космических систем и образцов космической техники гражданского и военного назначения. Условно РПК можно разделить на космический сектор, выпускающий космическую продукцию, и ракетный сектор, производящий боевые ракетные комплексы. Кроме того, предприятия выпускают непрофиль-

² Комплексная программа научно-технологического развития и технологической модернизации экономики Российской Федерации до 2015 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mon.gov.ru>; Концепция долгосрочного прогноза научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2025 г. (одобрена Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике, протокол от 27 декабря 2006 г. № 3) / URL: <http://www.mon.gov.ru>

³ Фролов И. Э. Потенциал развития наукоемкого, высокотехнологичного сектора российской промышленности // Проблемы прогнозирования. 2004. № 1. С. 79–100. Стратегия развития судостроительной промышленности на период до 2020 г. и на дальнейшую перспективу. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.minprom.gov.ru>

ную продукцию, составляющую треть общего объема производства ракетно-космической промышленности.

Атомная промышленность представляет собой совокупность предприятий (фирм), научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций по добыче радиоактивных руд, производству радиоактивных веществ, разработке, производству, ремонту, модернизации и утилизации ядерных реакторов, радиационных установок для народного хозяйства и оборудования атомных электростанций, а также приобретению и утилизации ядерного оружия.

Судостроительная промышленность – это совокупность зарегистрированных на территории страны предприятий и проектно-конструкторских организаций, обеспечивающих создание (исследования, проектирование, строительство, техническое сопровождение, модернизация, ремонт и утилизация) кораблей, судов и плавсооружений, комплектующего оборудования для них, приборной техники, радиоэлектронного вооружения и оружия для обеспечения военно-морского флота, морских частей Федеральной службы безопасности, транспортного морского и речного флотов, пассажирского флота, рыбопромыслового флота, вспомогательного флота, предприятий топливного комплекса, ведущих добычу углеводородного и другого сырья на морском шельфе, и других сфер морской деятельности Российской Федерации. Отрасль также является поставщиком техники военного и гражданского назначения на экспорт.

Радиоэлектронная промышленность включает производство радиоэлектронного оборудования, радиоэлектронных систем и приборов промышленного, военного, бытового и иного назначения.

Согласно Европейской стратегии развития Ключевых перспективных технологий (KET – Key Enabling Technologies), мировым лидером по производству KET выступает Европейский союз (ЕС), однако в ЕС долгое время не было понимания, что является KET. В 2006 г. Европейская классификация видов экономической деятельности выделила в ЕС 21 ВЭД, четыре из которых являются высокотехнологичными: С – Производство, J – Информационно-коммуникационные технологии, Н – Транспорт и хранение, Q – Здравоохранение и предоставление социальных услуг⁴.

В 2011 г. Генеральное управление Европейской Комиссии по предпринимательству и промышленности выделило шесть KET:

- нанотехнологии;

⁴ NACE Rev.2 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-07-015/EN/KS-RA-07-015-EN.PDF

- микро- и наноэлектроника, включая полупроводники;
- новые материалы;
- промышленные биотехнологии;
- фотоника, новые технологии производства⁵.

В 2012 г. на Всемирном экономическом форуме в Давосе были определены 10 инновационных направлений международного развития: информационно-коммуникационные технологии; синтетическая биология и метаболический инжиниринг; технологии по увеличению объемов продукции и биомассы; разработка наноматериалов; компьютерное моделирование биологических систем/стимуляция биологических и химических систем; утилизация CO₂; беспроводные технологии; системы высокой энергии; персонализированная и превентивная медицина, питание; расширенные образовательные технологии⁶.

Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.

Согласно Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.⁷ (далее Стратегия), «Россия ставит перед собой амбициозные, но достижимые цели долгосрочного развития, заключающиеся в обеспечении высокого уровня благосостояния населения и закреплении геополитической роли страны как одного из лидеров, определяющих мировую политическую повестку дня. Единственным возможным способом достижения этих целей является переход экономики на инновационную социально ориентированную модель развития».

В настоящее время Россия по уровню инновационной активности на мировых рынках далека от лидирующих позиций. Так, в 2008 г. доля произведенных российскими предприятиями товаров и услуг в общемировых объемах экспорта высокотехнологичной продукции гражданского назначения составила 0,25% (в 2003 г. – 0,45%), что несравнимо меньше доли таких стран, как Китай (16,3%), Соединенные Штаты Америки (13,5%) и Германия (7,6%).

В целях управления развитием высокотехнологичных секторов экономики, помимо Концепции долгосрочного социально-экономического

⁵ Key Enabling Technologies http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/key_technologies/

⁶ World Economic Forum (2012): List of 10 emerging technologies <http://www.gizmag.com/world-economic-forum-new-technology-2012/21484>

⁷ Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р).

развития Российской Федерации на период до 2020 г.⁸ (далее Концепция) и упомянутой выше Стратегии, разрабатываются такие государственные программы Российской Федерации, как «Развитие образования», «Развитие науки и технологий», «Экономическое развитие и инновационная экономика», «Информационное общество (2011–2020 гг.)», а также иные государственные программы.

В Стратегии инновационного развития Российской Федерации к 2020 г. заложены следующие показатели инновационного развития экономики:

- увеличение доли предприятий промышленного производства, осуществляющих технологические инновации, в общем количестве предприятий промышленного производства до 40–50% к 2020 г. (в 2009 г. – 9,4%);
- увеличение доли России на мировых рынках высокотехнологичных товаров и услуг (атомная энергетика, авиатехника, космическая техника и услуги, специальное судостроение и др.) до 5–10% в 5–7 и более секторах экономики к 2020 г.;
- увеличение доли экспорта российских высокотехнологичных товаров в общем мировом объеме экспорта высокотехнологичных товаров до 2% к 2020 г. (в 2008 г. – 0,25%);
- увеличение валовой добавленной стоимости инновационного сектора в валовом внутреннем продукте до 17–20% к 2020 г. (в 2009 г. – 12,7%);
- увеличение доли инновационной продукции в общем объеме промышленной продукции до 25–35% к 2020 г. (в 2010 г. – 4,9%);
- повышение внутренних затрат на исследования и разработки до 2,5–3% валового внутреннего продукта к 2020 г. (в 2010 г. – 1,3%), из них больше половины – за счет частного сектора;
- увеличение доли публикаций российских исследователей в общем количестве публикаций в мировых научных журналах до 3% к 2020 г. (в 2010 г. – 2,08%);
- увеличение количества цитирований в расчете на 1 публикацию российских исследователей в научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (web of Science), до 4 ссылок к 2020 г. (в 2010 г. – 2,4 ссылки на статью);
- увеличение количества российских вузов, входящих в число 200 ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу универ-

⁸ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.

ситетов (Quacquarelli Symonds World University Rankings), до 4 единиц (в 2010 г. – 1 вуз);

- увеличение количества патентов, ежегодно регистрируемых российскими физическими и юридическими лицами в патентных ведомствах Европейского союза, Соединенных Штатов Америки и Японии, до 2,5–3 тыс. патентов к 2020 г. (в 2009 г. – 63 патента);

- увеличение доли средств, получаемых за счет выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в структуре средств, поступающих в ведущие российские университеты за счет всех источников финансирования, до 25%.

Социально-экономическое развитие России находится в очень тесной взаимосвязи с инновационным развитием. Во-первых, инновационное развитие выступает в качестве основного источника экономического роста в результате повышения производительности труда и эффективности производства, в первую очередь, высокотехнологичных секторов экономики, расширения рынков и повышения конкурентоспособности высокотехнологичной продукции, наращивания инвестиционной активности. Во-вторых, экономический рост расширит возможности для появления новых продуктов и технологий, что позволит государству увеличить инвестиции в развитие человеческого капитала, в поддержку инноваций, что окажет мультиплицирующее воздействие на темпы развития высокотехнологичных секторов экономики.

Сложившиеся тенденции технологического развития российской экономики, возможные риски и возможности роста способствовали тому, что выделяется три варианта инновационного развития: инерционное (ориентированное на импорт) технологическое развитие, догоняющее развитие и вариант достижения лидерства в ведущих научно-технических секторах. Последний вариант соответствует долгосрочным целям и задачам, обозначенным в Концепции. Он характеризуется концентрацией усилий на наиболее перспективных научно-технологических направлениях, которые позволят резко расширить применение российских разработок и улучшить позиции России на мировом рынке высокотехнологичной продукции и услуг.

Россия может претендовать на лидирующие позиции в производстве авиакосмической техники, композитных материалов, разработке и применении нанотехнологий, биомедицинских технологий жизнеобеспечения и защиты человека и животных, программного обеспечения, а также в атомной и водородной энергетике, отдельных направлениях рационального природопользования и экологии и ряде других сфер деятельности. Так как Россия – страна с диверсифицированной отраслевой

структурой, то вариант политики технологической модернизации не может быть универсальным для всех секторов экономики. Поэтому для России в современных условиях оптимальным является вариант развития с элементами лидерства в высокотехнологичных секторах экономики, в которых имеются и могут быть созданы конкурентные преимущества, но с реализацией догоняющего варианта в большинстве секторов экономики. Реализация такого варианта является предпочтительной в рамках Стратегии.

Так, на первом этапе реализации Стратегии (2011–2013 гг.) в состав основных мероприятий по повышению восприимчивости бизнеса и экономики к инновациям указываются повышение инвестиционной привлекательности перспективных высокотехнологичных секторов экономики, приоритеты развития которых определены Президентом Российской Федерации, и реализация региональных программ поддержки малого бизнеса, а также создание конкретных проектов в рамках соответствующих государственных программ и подпрограмм, разработанных для высокотехнологичных секторов экономики. Для этого предполагается формирование на федеральном и региональном уровнях механизмов содействия привлечению прямых иностранных инвестиций в высокотехнологичные секторы экономики и дополнительной поддержки экспорта инновационной продукции.

Повышение конкурентоспособности и экспортного потенциала высокотехнологичных секторов экономики, а также разработка наиболее перспективных технологий, определяющих возможность формирования новых рынков высокотехнологичной продукции (услуг), развития новых индустрий и модернизации широкого круга секторов экономики, приобретают особое значение при переходе экономики на инновационный путь развития.

Как результат, согласно Стратегии, в перспективе доля высокотехнологичных товаров и услуг России в общем объеме высокотехнологичных товаров и услуг на мировых рынках может достичь 5–10% к 2020 г. в таких областях, как:

- ядерные технологии;
- авиастроение;
- судостроение;
- программное обеспечение;
- вооружение и военная техника;
- образовательные услуги;
- космические услуги и производство ракетно-космической техники.

Кроме того, Россия имеет необходимые заделы, чтобы занимать ведущие позиции в фундаментальных и прикладных научных разработках и связанных с ними технологиях, в том числе информационных, nano- и биотехнологиях.

В сфере наиболее развитых отраслей экономики возможно создание национальной энергетики нового технологического уровня, формирование научно-технических заделов, превышающих мировой уровень, и построение интеллектуальной энергетической инфраструктуры страны. В Стратегии планируется реализовать меры по повышению конкурентоспособности высокотехнологичных секторов экономики, в том числе авиастроения, космического и оборонно-промышленного комплекса, атомной энергетики. Это обусловлено наличием крупных компаний, способствующих корпоративному развитию науки, имеющих ограничения по выбору поставщиков и существенный экспортный потенциал.

В рамках государственных программ предусматривается финансирование наиболее важных и перспективных инновационных проектов, имеющих кумулятивный эффект в масштабе высокотехнологичных секторов экономики. Реализация таких проектов будет способствовать закреплению российского технологического лидерства в соответствующих секторах экономики, созданию технологий и продуктов нового поколения и успешной конкуренции с зарубежными производителями на внутреннем и мировых рынках.

Для ряда секторов (автомобилестроение, машиностроение, фармацевтика, электроника, двигателестроение, энергетическое машиностроение и станкостроение) важными задачами станут формирование совместных компаний с ведущими мировыми производителями, совершенствование моделей конечной сборки и стимулирование локализации производства.

В целях формирования новых рынков высокотехнологичной продукции (услуг) Стратегией предусматривается разработка новейших технологий, которые могут обеспечить появление продукции (услуг) с принципиально новыми качествами. Среди основных секторов для формирования новых рынков высокотехнологичной продукции рассматриваются секторы информационно-коммуникационных технологий, nano- и биоиндустрии.

Таким образом, основными тенденциями мирового технологического развития России до 2020 г. являются:

- формирование развитых информационно-телекоммуникационных сетей;

- широкое внедрение материалов со специальными свойствами (в первую очередь, композиционных материалов);
- начало формирования рынка нанотехнологий, переход от микроэлектроники к нано- и оптоэлектронике как новому ядру информационных технологий;
- начало широкого использования биотехнологий, которые изменят не только традиционный аграрный сектор, но и станут основой развития высокотехнологичных методов профилактики заболеваний, диагностики и лечения;
- достижение с использованием технологий альтернативной энергетики экономически приемлемых параметров;
- улучшение экологических параметров тепловой энергетики;
- радикальные изменения в методах и средствах природоохранной деятельности, что уменьшит техногенное воздействие на биосферу Земли.

Кроме того, Концепцией предусматривается создание в Российской Федерации сети территориально-производственных кластеров, реализующих конкурентный потенциал территорий, а также формирование ряда инновационных высокотехнологичных кластеров (к 2016 г. 30 функционирующих более 2 лет центров кластерного развития в субъектах Российской Федерации).

В табл. 1 представлены основные целевые индикаторы реализации Стратегии, касающиеся инновационного бизнеса.

Таблица 1

Основные целевые индикаторы реализации Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г., касающиеся инновационного бизнеса

Индикаторы	Единицы измерения	2010 г.	2013 г.	2016 г.	2020 г.
Валовая добавленная стоимость инновационного сектора	% ВВП	12,7**	13,5	15,2	17
Коэффициент изобретательской активности (число отечественных патентных заявок на изобретения, поданных в России, в расчете на 10 тыс. чел. населения)	единиц	2	2,1	2,3	2,8
Доля организаций, осуществляющих технологические инновации, в общем количестве организаций – всего	%	7,7**	9,6	15	25

Продолжение табл. 1

В том числе:					
добывающие, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды	- « -	9,4**	10,8	20	40
связь, деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий	- « -	10,1**	22,1	25	35
Доля инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме экспорта товаров, работ, услуг организаций промышленного производства	- « -	5,5**	8,2	12	15
Интенсивность затрат на технологические инновации организаций промышленного производства (доля затрат на технологические инновации в общем объеме затрат на производство отгруженных товаров, выполненных работ, услуг организаций промышленного производства)	%	1,9**	1,95	2	2,5
Число договоров о торговле лицензиями и об отчуждении прав на патенты, заключенных юридическими лицами (гражданами) Российской Федерации	единиц	2860	более 4000	более 15 000	более 40 000
Доля инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг организаций промышленного производства	%	4,9	7,2	15,4	25

Окончание табл. 1

Доля инновационных товаров, работ, услуг, новых для рынка сбыта организаций, в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг организаций промышленного производства	- « -	0,4**	2	5	8
Доля новых для мирового рынка инновационных товаров (работ, услуг) в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг организаций промышленного производства	%	0,03**	0,04	0,12	0,28
Совокупный уровень инновационной активности организаций промышленного производства (доля организаций промышленного производства, осуществляющих технологические, организационные и (или) маркетинговые инновации, в общем количестве таких организаций)	- « -	11**	24	47	60
Доля экспорта российских высокотехнологичных товаров в общем мировом объеме экспорта высокотехнологичных товаров	%	0,25*	0,4	1,1	2

** Данные за 2009 г.

Как видно из данных табл. 1, к 2020 г. планируется увеличение доли инновационного сектора в ВВП на 3,5 п.п. по сравнению с 2013 г. (с 13,5 до 17% соответственно) и доли организаций, осуществляющих технологические инновации, в общем количестве организаций на 15,4 п.п. по сравнению с 2013 г. (с 9,6 до 25% соответственно).

Развитие высокотехнологичных секторов экономики на протяжении 2007–2012 гг.

Динамика значений валовой добавленной стоимости (ВДС), создаваемой ВТСЭ, на протяжении 2007–2012 г. характеризовалась ростом до 2008 г. и затем спадом до 2010 г. (табл. 2). Данное сокращение ВС было обусловлено мировым экономическим кризисом, который затронул и

ВТСЭ. После кризисного периода в 2011 г. ВДС данных секторов экономики опять начала увеличиваться.

Таблица 2

Динамика ВДС в разрезе ВТСЭ (млрд. руб., в ценах 2008 г.)

Наименование ВТСЭ	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Авиационная промышленность и двигателестроение	479,9	498,9	419,3	458,2	485,8	498,4
Ракетно-космическая промышленность	226,1	234,2	189,8	210,2	222,9	228,7
Судостроительная промышленность	171,4	178,0	148,2	162,5	172,3	176,8
Радиоэлектронная промышленность	168,0	174,1	141,0	156,2	165,7	169,9
Атомный энергопромышленный комплекс	212,3	234,7	235,3	249,1	258,4	268,0
Информационно-коммуникационные технологии	1359,3	1424,3	1309,1	1385,3	1407,5	1475,2
Итого	2616,9	2744,3	2442,7	2621,6	2712,6	2817,1

Как видно из табл. 2, в 2012 г. величина ВДС ВТСЭ составила 2817,1 млрд. руб. (в ценах 2008 г.), что выше уровня 2007 г. (2616,9 млрд. руб.) на 200,1 млрд. руб. Из всех ВТСЭ наибольшую ВДС создает сектор Информационно-коммуникационных технологий. Так, если в 2007 г. величина созданной им ВДС была 1359,3 млрд. руб., то к 2012 г. она увеличилась на 116,1 млрд. руб. и составила 1475,2 млрд. руб. Меньше всего ВДС создается в рамках такого сектора экономики, как радиоэлектронная промышленность – с 168,0 млрд. руб. в 2007 г. до 169,9 млрд. руб. в 2012 г. В данном секторе колебания за рассматриваемый период были самыми незначительными.

Наиболее информативным показателем, отражающим динамику развития ВТСЭ, выступает темп роста ВДС, то есть степень изменения ВДС к предыдущему году (табл. 3).

Данные табл. 3 свидетельствуют о том, что во всех ВТСЭ, кроме атомного энергопромышленного комплекса, произошло сокращение ВДС в связи с кризисом 2009 г. Только в упомянутом секторе сохранился положительный рост ВДС, несмотря на мировой экономический кризис. В послекризисный период наибольшими темпами развивались авиационная, ракетно-космическая, судостроительная и радиоэлектрон-

ная промышленность. Темп роста ВДС в данных секторах экономики составил 109,3–110,8% в 2010 г. Однако к 2012 г. темпы роста в этих секторах сократились и составили порядка 103%. Напротив, те секторы экономики, в которых не были отмечены резкие скачки роста производства ВДС в 2010 и 2011 гг., на протяжении всего рассматриваемого периода отличались стабильностью, а к 2012 г. – самыми высокими значениями анализируемого показателя. Так, темп роста ВДС атомного энергопромышленного комплекса и информационно-коммуникационных технологий в 2012 г. по сравнению с 2011 г. составил 103,8–104,8%.

Таблица 3

Темп роста ВДС в разрезе ВТСЭ, %

Наименование ВТС	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Авиационная промышленность и двигателестроение	104,0	84,0	109,3	106,0	102,7
Ракетно-космическая промышленность	103,6	81,0	110,8	106,1	102,5
Судостроительная промышленность	103,9	83,2	109,7	106,0	102,7
Радиоэлектронная промышленность	103,6	81,0	110,8	106,1	102,5
Атомный энергопромышленный комплекс	110,6	100,2	105,9	103,7	103,8
Информационно-коммуникационные технологии	104,8	91,9	105,8	101,6	104,8

Как уже говорилось ранее, в секторе информационно-коммуникационных технологий создается наибольшая величина ВДС, закономерно, что в этом секторе экономики занято наибольшее количество работников (рис.).

Так, в ВТСЭ информационно-коммуникационные технологии работает 1365,3 тыс. чел., что составляет 51,4% от общей численности работников в ВТСЭ в 2012 г. Экономический кризис повлек за собой сокращение численности работников ВТСЭ в 2009 и 2010 гг. Несмотря на рост числа работников в данных секторах экономики в послекризисный период, численность работников во всех ВТСЭ в 2012 г. не достигла докризисного уровня – 2007 и 2008 гг.

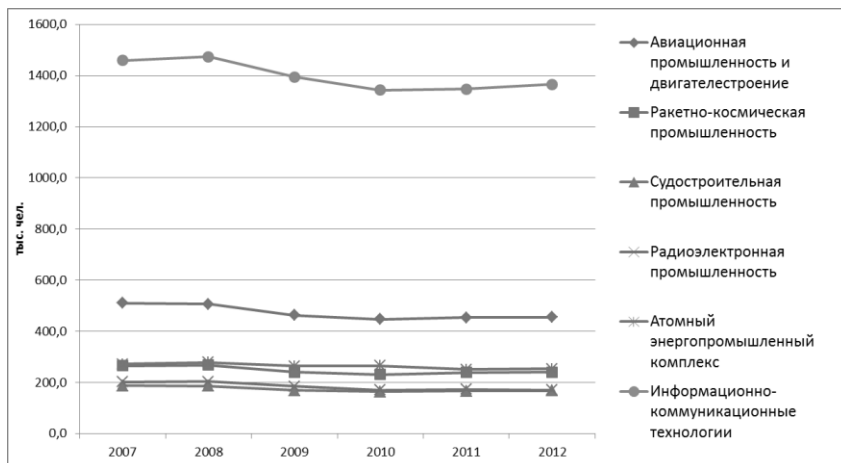


Рис. Динамика численности работников в ВТСЭ, тыс. чел.

Заключение

Несмотря на отставание Российской Федерации от мировых лидеров по уровню инновационной активности, в перспективе к 2020 г. на государственном уровне планируется возрастание доли России и доли экспорта на мировых рынках высокотехнологичных товаров и услуг, а также увеличение валовой добавленной стоимости инновационного сектора в валовом внутреннем продукте. Среди основных высокотехнологичных секторов экономики для формирования новых рынков высокотехнологичной продукции ставки делаются на секторы информационно-коммуникационных технологий, nano- и биоиндустрии.

Обозначенные направления высокотехнологичного развития Российской Федерации в целом соответствуют и находятся в рамках мировых тенденций, в частности, придерживаются выделенных в Европейском Союзе КЕТ. Направления высокотехнологичного развития в России совпадают с мировыми: в первую очередь, это развитие информационно-коммуникационных технологий, транспорта (авиационная и судостроительная промышленность), nano- и медицинских технологий.

Проведенное исследование динамики развития высокотехнологичных секторов экономики показало, что наибольшая валовая стоимость создается в секторе информационно-коммуникационных технологий. Соответственно, численность занятых в этом секторе работников также

превышает аналогичные значения этого показателя в других секторах – в 2 раза.

Основными перспективами технологического развития России являются создание развитых информационно-телекоммуникационных сетей, формирование рынка нанотехнологий и переход к нано- и оптоэлектронике как новому ядру информационных технологий, широкое использование биотехнологий, улучшение экологических параметров тепловой энергетики.

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.economy.gov.ru>

2. Комплексная программа научно-технологического развития и технологической модернизации экономики Российской Федерации до 2015 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mon.gov.ru>

3. Концепция долгосрочного прогноза научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2025 г. (одобрена Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике, протокол от 27 декабря 2006 г. № 3). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mon.gov.ru>

4. *Фролов И. Э.* Потенциал развития наукоемкого, высокотехнологичного сектора российской промышленности // Проблемы прогнозирования. 2004. № 1. С. 79–100.

5. Стратегия развития судостроительной промышленности на период до 2020 г. и на дальнейшую перспективу. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.minprom.gov.ru>

6. NACE Rev.2. [Электронный ресурс]. URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-07-015/EN/KS-RA-07-015-EN.PDF

7. Key Enabling Technologies. [Электронный ресурс]. URL: http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/key_technologies/

8. World Economic Forum (2012): List of 10 emerging technologies. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gizmag.com/world-economic-forum-new-technology-2012/21484>

9. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. (Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р).

10. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.

ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ В ОБЛАСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В. З. Пасичниченко

*Областное государственное автономное образовательное учреждение
среднего профессионального образования «Иркутский технологический
колледж», г. Иркутск*

venpas@yandex.ru

Одной из основных задач образовательных учреждений в настоящее время является организация взаимодействия с предприятиями, учреждениями, организациями в области профессиональной подготовки, повышения квалификации специалистов реального сектора экономики, безработных граждан. Изучение спроса и предложений на рынке труда и рынке образовательных услуг Иркутской области, требований работодателей к соискателям в течение 2012–2013 гг. позволило определить и расширить круг организаций, предприятий, заинтересованных в сотрудничестве с ОГАОУ СПО «Иркутский технологический колледж» в сфере дополнительного профессионального образования. В ходе исследований были также выявлены основные требования к качеству дополнительного профессионального образования, профессиональной подготовки в колледже со стороны потенциальных работодателей. Исходя из полученных диагностических данных, в течение учебного года в колледже были разработаны и реализованы востребованные программы повышения квалификации и профессиональной подготовки. В 2012–2013 гг. наряду с основными профессиональными образовательными программами были реализованы программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки (рис. 1). В течение учебного года по заявке заказчиков образовательных услуг были предоставлены ежегодно востребованные, а также вновь разработанные программы повышения квалификации, профессиональной подготовки: «Справочно-поисковые системы "Гарант", "Консультант +»», «Менеджер по персоналу», «Организация работы по профилактике экстремизма и формированию толерантного отношения в социуме», «1С: Управление торговлей (версия 8)», «Продавец непродовольственных товаров (по группам товаров)». Полный перечень программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки ОГАОУ СПО ИрТК составили следующие программы:

1. Программы повышения квалификации (нормативный срок от 72 до 500 час.):

- 1.1. «Компьютерный учет в торговле».
- 1.2. «1С: Управление торговлей (версия 8)».
- 1.3. «Конструирование одежды».
- 1.4. «Менеджер по персоналу».
- 1.5. «Менеджер по продажам».
- 1.6. «Продавец непродовольственных товаров».
- 1.7. «Справочно-поисковые системы "Гарант", "Консультант +»».
- 1.8. «Организация работы по профилактике экстремизма и формированию толерантного отношения в социуме».
2. Программы профессиональной подготовки:
 - 2.1. «Портной (ремонт тканей, штопка чулочных изделий) 2-го разряда».
 - 2.2. Кассир торгового зала 2-го разряда».
 - 2.3. «Продавец непродовольственных товаров (по группам товаров): посуды-хозяйственных товаров и бытовой химии 3-го разряда».

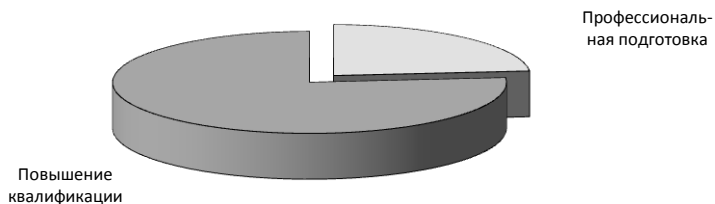


Рис. 1. Структура подготовки рабочих и специалистов по образовательным программам ПП и ДПО в ИрТК, 2012–2013 гг.

Сравнительный анализ количества выпускников отделения ДПО 2011–2012 гг. и 2012–2013 гг. показал увеличение на 24% (рис. 2).

Взаимодействие колледжа со службами занятости по снижению напряженности на региональном рынке труда направлено на профессиональное обучение безработных граждан. В 2012–2013 гг. коллектив колледжа участвовал в открытых электронных аукционах, организованных и проведенных Агентством по государственному заказу Иркутской области. Это позволило осуществить профессиональное обучение безработных граждан по программам повышения квалификации: «Менеджер по продажам», «Продавец непродовольственных товаров», «1С: Управление торговлей (версия 8)» в г. Иркутске, г. Зима, программам профессиональной подготовки «Кассир торгового зала 2-го разряда»,

«Продавец непродовольственных товаров (по группам товаров): посудохозяйственных товаров и бытовой химии 3-го разряда» в г. Иркутске. По направлению центров занятости населения, согласно договорам на оказание услуг по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан, включая обучение в другой местности, безработные граждане получили образование, повысили квалификацию по программам профессиональной подготовки «Портной 2-го разряда», повышения квалификации «Конструирование одежды».

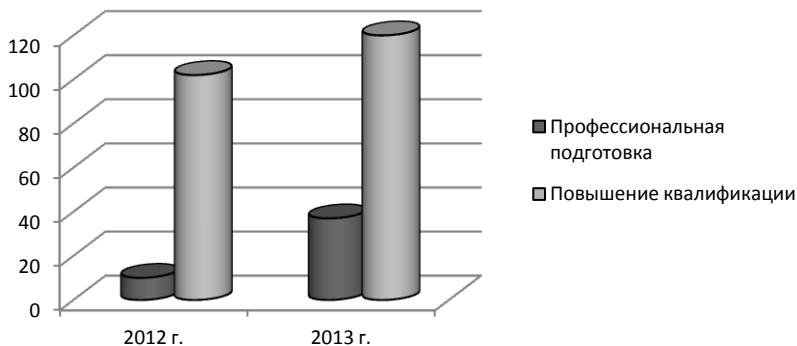


Рис. 2. Количество выпускников по программам ПП и ДПО в ИрТК, 2012–2013 гг.

В соответствии с внесенными изменениями в ст. 7.1-1 Закона «О занятости населения в Российской Федерации», утвержденного 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ, и с целью оказания помощи женщинам, планирующим возвращение к трудовой деятельности, в 2013 г. областными государственными казенными учреждениями Центрами занятости населения городов и районов Иркутской области были организованы профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Иркутский технологический колледж также участвовал в реализации образовательных программ для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Согласно договору по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, получили дополнительное образование по программе «Менеджер по персоналу» выпускники отделения ДПО.

Анализ востребованных образовательных услуг показал возможность заключения договоров на профессиональное обучение безработных граждан по реализуемым программам колледжа не только со службами занятости Иркутской области, но и соседних регионов.

По результатам проведенного агентством по государственному заказу Иркутской области открытого аукциона в электронной форме в 2013 г. с областным учреждением, предоставляющим информационные и социальные услуги для молодежи, был заключен государственный контракт по повышению квалификации специалистов в рамках специальности «Право и организация социального обеспечения». В 2013 г. было организовано обучение в г. Усть-Илимске для сотрудников из следующих МО: Муниципальное образование «Усть-Илимский район», Муниципальное образование г. Братска, Муниципальное образование «Братский район», Муниципальное образование г. Усть-Илимска, Усть-Кутское муниципальное образование, Муниципальное образование «Нижнеилимский район», Муниципальное образование «Киренский район», Муниципальное образование г. Бодайбо и района. В новом учебном году будет продолжено обучение специалистов из иных муниципальных образований Иркутской области в рамках данного контракта.

В 2013 г. педагоги продолжили участие в проекте НФПК «Программа апробации модели взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров, регламентов по направлениям взаимодействия и документов по обеспечению реализации модели взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров» согласно распоряжению министра образования Иркутской области № 597-мр от 12.05.2012 г. в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. На базе колледжа в ноябре 2012 г. был организован и проведен областной семинар для работников образовательных учреждений НПО, СПО по теме «Апробация модели взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров», в рамках которого был представлен опыт участия педагогического коллектива в данном проекте. Педагоги также участвовали с практическими материалами в областном семинаре «Разработка и апробация комплекса мероприятий по интеграции государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров и специалистов СПО» в мае 2013 г.

Совместная работа с образовательными учреждениями, корпоративными структурными подразделениями предприятий, организациями региона обеспечивает регламентированное взаимодействие колледжа и социальных партнеров, позволяет решить вопросы внедрения новых техно-

логий обучения, содержания, видов подготовки кадров, что соответствует современной стратегии развития профессионального образования. В конечном счете это направлено на повышение качества профессионального образования и должно обеспечить подготовку конкурентоспособных рабочих кадров и специалистов.

К ВОПРОСУ О КОМПЕТЕНЦИЯХ РАБОЧИХ КАДРОВ

М. А. Питухина

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск
pitukhina@petsu.ru*

Подготовка квалифицированных рабочих кадров является неотъемлемой частью сферы образования и одним из важных компонентов обеспечения устойчивого и эффективного развития человеческого капитала и социально-экономического развития Российской Федерации.

За последние 5–7 лет в государственной системе подготовки рабочих кадров наблюдается тенденция ежегодного сокращения числа учреждений, сокращения приема и численности выпускников учреждений НПО и СПО. На ситуацию влияет как неблагоприятный демографический тренд, обусловленный снижением рождаемости в 1990-х гг., так и смещение общественных предпочтений в части выбора образовательной траектории в пользу высшего образования.

В связи с этим назрела острая необходимость в модернизации системы НПО и СПО.

Так, новый Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 гг.», «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций» задали новые векторы развития системы профессионального образования и профессионального обучения. В Стратегии подчеркивается, что «подготовка квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена является неотъемлемой частью сферы образования и одним из важных компонентов обеспечения устойчивого и эффективного развития человеческого капитала и социально-экономического развития Российской Федерации в целом».

Необходимость скорейшей модернизации системы НПО и СПО обуславливается также тем, что на Всемирном чемпионате рабочих

профессий WorldSkills International 2013 Россия заняла последнее место из 52 стран.

Становится очевидно, что вопрос подготовки рабочих кадров стоит для России остро.

Одним из оперативных и эффективных решений на данном направлении стало внедрение прикладного бакалавриата – новой формы высшего образования, дающей наряду с фундаментальными знаниями в определенной предметной области квалификацию для работы со сложными технологиями и с несколькими смежными технологиями: «Прикладной бакалавриат ликвидирует социальный разрыв между рабочими профессиями и присущим выпускникам вузов повышенным социальным статусом. К 2020 г. программы прикладного бакалавриата могут охватить до 30% студентов вузов, в них также могут быть преобразованы до 50% существующих программ СПО»¹.

Таким образом, появляется надежда, что в будущем высокотехнологичные секторы экономики, наконец, будут готовить высококвалифицированные рабочие кадры для себя.

Исследование, проведенное в 2013 г. Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ, было посвящено анализу востребованных компетенций рабочих кадров с начальным и средним профессиональным образованием (далее НПО и СПО) в высокотехнологичных отраслях экономики.

В базе данных Федеральной службы по труду и занятости было выбрано 500 вакансий с НПО и СПО по 54 рабочим профессиям в 7 высокотехнологичных отраслях:

- ПН «Энергоэффективность и энергосбережение» – 16 рабочих профессий;
- ПН «Транспортные и космические системы» – 12 рабочих профессий;
- ПН «Информационно-коммуникационные технологии» – 4 рабочих профессии;
- ПН «Рациональное природопользование» – 5 рабочих профессий;
- ПН «Биотехнология» – 6 рабочих профессий;
- ПН «Медицина и здравоохранение» – 6 рабочих профессий;
- ПН «Нанотехнологии и новые материалы» – 5 рабочих профессий.

Список востребованных рабочих профессий и перечень востребованных компетенций рабочих кадров приводится ниже в таблице.

¹ Стратегия–2020: Новая модель роста – новая социальная политика. [Электронный ресурс]. URL: http://www.hse.ru/data/2012/02/21/1263128561/doklad_08.pdf

Таблица

Перечень востребованных рабочих профессий и компетенций рабочих кадров

Отрасли ¹	ЭЭ	ТКС	ИКТ	РП	БТ	МЗ	НТ
Востребованные рабочие профессии	Электромонтажник Электромонтер Электрик цеха Электромеханик Оператор теплового пункта Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования Слесарь по изготовлению деталей и узлов систем вентиляции, кондиционирования воздуха, пневмотранспорта и аспирации 2–5-го разряда Огнеупорщик	Трубопроводчик судовой Судокорпусник-ремонтник Машинист тепловоза Машинист электровоза Слесарь по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин Машинист холодильных установок 4-го разряда Оператор автоматизированного лесотранспортера Слесарь-сборщик лета-	Техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра Оператор станков с программным управлением Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением	Сливщик-разливщик Помощник бурильщика Слесарь по техническому обслуживанию оборудования газоразделительного производства 1-го разряда Агроном Слесарь по эксплуатации и ремонту подземных газопроводов 3-го разряда	Оператор по ветеринарной обработке животных Сварщик пластмасс Аппаратчик химводоочистки Технолог-лаборант химического анализа Прессовщик-вулканизаторщик 3–4-го разряда	Фельдшер Младшая медицинская сестра по уходу за больными Медицинская сестра Соцработник Главная медицинская сестра Педагог социальный	Слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов Регулировщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов Радиотехник Электроник Монтажник радиоэлектронной аппаратуры

¹ ЭЭ – Энергоэффективность и энергосбережение; ТКС – Транспортные и космические системы; ИКТ – Информационно-коммуникационные технологии; РП – Рациональное природопользование; БТ – Биотехнология; МЗ – Медицина и здравоохранение; НТ – Нанотехнологии и новые материалы.

	<p>Оператор котельной Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей Электромонтажник по кабельным сетям Машинист насосных установок Монтажник наружных трубопроводов Источник Электромонтер по эксплуатации распределительных сетей Слесарь по ремонту парогазотурбинного оборудования</p>	<p>тельных аппаратов Испытатель деталей и приборов Моторист самостоятельного управления судовым двигателем Тракторист Проводник пассажирского вагона</p>					
Компетенции	<p>Работа с компьютером Ответственность Опыт работы от 3 лет Обучаемость Дисциплинированность Знание футеровки Знание кладки технологических печей</p>	<p>Дисциплинированность Ответственность Опыт работы Работа с компьютером</p>	<p>Опыт работы Годность по состоянию здоровья Дисциплинированность Ответственность Коммуникабельность Инициативность</p>	<p>Инициативность Опыт работы в химическом производстве</p>	<p>Ответственность Коммуникабельность Знание бактериологического анализа Способность к обучению Внимательность Физическое здоровье</p>	<p>Опыт работы</p>	<p>Опыт работы</p>

Долгое время роль рабочих кадров в экономике страны недооценивалась, это отражается в результатах исследования. Информация, находящаяся в открытом доступе, недостаточно полно отражает спрос на рабочие кадры. Компетенции, необходимые работодателям, представлены очень скудно. Налицо острая проблема нехватки рабочих кадров и дефицит у них востребованных компетенций. Тем не менее специалисты с НПО и СПО являются востребованными во всех высокотехнологичных секторах экономики. Во всех высокотехнологичных отраслях требуется опыт работы – необходимы рабочие с разрядами третей, четвертый, пятый, шестой. Также требуется знание компьютера и подтверждение полученных компетенций с помощью удостоверений, сертификатов, дипломов. Ряд квалификационных требований является общим для изучаемых секторов, в частности, наиболее востребованные универсальные компетенции – ответственность, способность к обучению, дисциплинированность.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>
2. Стратегия–2020: Новая модель роста – новая социальная политика. [Электронный ресурс]. URL: http://www.hse.ru/data/2012/02/21/1263128561/doklad_08.pdf
3. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций. [Электронный ресурс]. URL: <http://profmonitor.ru/upload/Conf/Final/0%20%D0%9F%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D1%8B%2021.11.12/1%20%D0%97%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%91%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%9C.pdf>
4. WorldSkills International 2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.worldskills.org/>

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ
НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ КАК ИНСТРУМЕНТ
РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ
РЕСУРСОВ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ НА ПЕРИОД ДО 2020 г.**

И. А. Подковинская

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

mintrud@adm.kaluga.ru

Одним из актуальных вопросов кадровой политики Калужской области является обеспеченность развивающейся региональной экономики трудовыми ресурсами.

Постановлением Правительства Калужской области от 15.12.2008 г. № 487 определена Стратегия развития трудовых ресурсов Калужской области до 2020 г., реализация которой предполагает решение трех главных задач:

1. Обеспечение сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы.
2. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов.
3. Сохранение существующих и привлечение дополнительных трудовых ресурсов на территорию области.

Стратегия реализуется в 3 этапа, мероприятия каждого этапа утверждаются постановлениями Правительства Калужской области.

1-й этап – 2009–2012 гг. На данном этапе основные усилия были направлены на стимулирование процессов профессиональной подготовки и трудовой миграции. Была проведена работа по активизации и качественному изменению процессов профессиональной ориентации школьников и молодежи, профессиональной подготовки специалистов начального и среднего профессионального образования, направления выпускников школ на целевое обучение, заключения ученических договоров между студентами и работодателями, а также по формированию системы трудоустройства и закрепления выпускников учреждений профессионального образования в организациях области.

2-й этап – 2013–2015 гг. – реализуется в настоящее время, он предполагает разработку и реализацию системы мероприятий, способствующих наполнению рынка труда за счет активизации внутренних трудовых ресурсов региона. Первоочередными на этом этапе являются мероприятия по реализации механизмов социального партнерства, направленные на активизацию участия работодателей в улучшении социально-

бытовых и жилищных условий работников, а также заинтересованности работников в повышении производительности труда.

3-й этап – 2016–2020 гг. – подразумевает разработку и реализацию системы мероприятий, направленных на эффективное использование трудового потенциала региона и закрепление достигнутого территориального и профессионально-квалификационного баланса трудовых ресурсов.

В целях регулирования объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов в системе профессионального образования, привлечения дополнительных трудовых ресурсов с 2010 г. в области формируется прогноз потребности в трудовых ресурсах на среднесрочную перспективу (5 лет) с учетом планов развития экономики региона и ситуации на рынке труда.

Мероприятия по прогнозированию региональной потребности в трудовых ресурсах и баланса трудовых ресурсов области отражены в региональных нормативных правовых актах:

- плане 2-го этапа реализации Стратегии развития трудовых ресурсов Калужской области до 2020 г., утвержденном постановлением Правительства Калужской области от 6 марта 2013 г. № 118;
- распоряжении губернатора Калужской области от 1 июля 2013 г. № 65-р «О формировании регионального прогноза потребности в кадрах на среднесрочную перспективу (5 лет)»;
- распоряжении губернатора Калужской области от 17 октября 2012 г. № 108-р «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Калужской области».

Кроме того, предусмотрено взаимодействие работодателей, объединений профсоюзов и органов исполнительной власти области в составлении прогноза потребности в кадрах в Калужском областном трехстороннем соглашении.

Механизм формирования прогноза потребности в кадрах таков:

- работодатели, осуществляющие свою деятельность на территории Калужской области, представляют в отраслевые министерства области информацию о потребности в кадрах на среднесрочную перспективу;
- отраслевые министерства области с учетом сведений, полученных от работодателей, направляют в Министерство труда, занятости и кадровой политики области информацию о потребности в кадрах на среднесрочную перспективу по соответствующей отрасли;
- Министерство труда, занятости и кадровой политики области формирует сводные сведения о потребности в кадрах Калужской области.

ти на среднесрочную перспективу для определения объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов в региональной системе профессионального образования, привлечения дополнительных трудовых ресурсов и организации профориентационной работы.

Анализ среднесписочной численности работников организаций области и среднесписочной численности работников организаций и учреждений, принявших участие в прогнозе в текущем году, показал, что значительным (более 85%) является охват прогнозированием следующих сфер: здравоохранение и предоставление социальных услуг; образование; сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; обрабатывающие производства.

Результаты прогноза показывают, что в 2013 г. организациям, принявшим участие в прогнозе потребности в кадрах, требуется более 22 тыс. рабочих и специалистов, из них на вновь создаваемые рабочие места 8,5 тыс. чел. и около 14 тыс. чел. – на замену выбывающих работников.

Например, в 2013 г. области требуется 605 врачей, 659 медицинских сестер, 363 педагога, 1700 инженерно-технических специалистов, 380 сварщиков, 850 водителей, 350 токарей, 85 ветврачей т. д.

Данные прогноза коррелируют с заявленными работодателями области в службу занятости в течение 9 месяцев текущего года вакансиями: наибольший кадровый дефицит испытывают предприятия обрабатывающих производств и строительные организации. При этом большинство (80%) вакантных рабочих мест предназначено для рабочих. По-прежнему наиболее высокий спрос сохраняется на водителей автомобиля, рабочих строительных специальностей, станочников.

Что касается должностей служащих, то максимальный спрос сохраняется на инженерно-технических работников. Пятая часть всех вакансий для служащих – места конкретно для инженеров, потребность в которых в течение 9 месяцев составила более 1700 чел. Достаточно высока потребность в медицинских работниках – более 500 чел.

В части предложения рабочей силы на региональном рынке труда предварительный анализ, проведенный Министерством труда, занятости и кадровой политики области, показал, что основными внутренними источниками пополнения трудовых ресурсов региона являются выпускники учреждений высшего, среднего, начального профессионального образования, безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости, и высвобождаемые работники организаций Калужской области. Кроме того, по данным, представленным Калугастатом по

запросу министерства, за пределами области работает в среднем более 30 тыс. жителей.

Основные внешние источники трудовых ресурсов для области – участники программы оказания содействия добровольному переселению соотечественников в Калужскую область, межрегиональные мигранты, граждане, завершившие военную службу, и иностранные трудовые мигранты.

Чтобы более точно выявить возможность удовлетворения потребности в квалифицированной рабочей силе за счет указанных выше источников, в текущем году анализ кадровой потребности региона выполнен министерством в разрезе укрупненных разделов ОКВЭД и муниципальных образований области.

Например, по укрупненному разделу ОКВЭД «Обрабатывающие производства» прогнозная потребность на ближайшие 5 лет (без учета неквалифицированной рабочей силы) составила: в квалифицированных рабочих – 7157 чел., в специалистах со средним профессиональным образованием – 3761 чел., специалистах с высшим профессиональным образованием – 3597 чел. По информации, полученной от промышленных предприятий области, их основными источниками пополнения трудовыми ресурсами являются:

- поиск рабочей силы через центры занятости населения г. Калуги, участие в ярмарках вакансий для различных категорий работников, сотрудничество с кадровыми агентствами; за истекший период текущего года работу при содействии областной службы занятости нашли почти 13,5 тыс. чел., в том числе почти 500 водителей, более 300 слесарей, 250 операторов, более 130 сварщиков. На вакантные позиции трудоустроено более 160 инженеров, 76 электромонтеров, 34 механика;

- выпускники учреждений профессионального образования Калужской области; по оценке, для нужд обрабатывающих производств в 2013 г. состоялся выпуск 893 специалистов со средним профессиональным образованием и 855 специалистов с высшим профессиональным образованием;

- работники из других регионов РФ; выборочный опрос работодателей области (67 организаций) показал, что на калужских предприятиях трудится более 1 тыс. жителей из других регионов РФ;

- участники программы оказания содействия добровольному переселению в Калужскую область соотечественников, проживающих за рубежом; в 2013 г. в область прибыл 1531 соотечественник в трудоспособном возрасте. Ежегодно около 50% прибывших соотечественников трудоустраиваются по рабочим и инженерным профессиям;

- уволенные в запас военнослужащие; по данным военного комиссариата Калужской области, в 2012 г. численность граждан, вставших на воинский учет по завершении военной службы по призыву, составляет около 2500 чел., порядка 1500 чел. владеют специальностями и профессиями, востребованными в промышленности.

В сфере здравоохранения с учетом естественного движения кадрового потенциала, в том числе увольнения работников пенсионного возраста, на среднесрочную перспективу потребуется 2269 медицинских работников со средним медицинским образованием и 1778 врачей различных специальностей. Основными источниками пополнения трудовыми ресурсами для данной сферы являются: 60% – выпускники медицинских вузов и медицинского колледжа, поступившие по целевому набору, 3% – медицинские работники – участники программы оказания содействия добровольному переселению в Калужскую область соотечественников, проживающих за рубежом, 7% – внутренние мигранты. В 2013 г. Министерство здравоохранения области направило 370 выпускников школ области для участия в конкурсе на целевые места в 14 вузов и 92 чел. – в базовый медицинский колледж области. Поступили по целевому набору 225 чел., продолжают обучение 532 студента-целевика. В 2013 г. по завершении целевого обучения в медицинских учреждениях было трудоустроено 250 молодых специалистов.

Проводимая в течение трех лет работа по определению региональной потребности в квалифицированных кадрах, в основе которой лежит опрос предприятий, позволила выявить ряд проблемных аспектов: предприятиями в прогнозируемую потребность может быть заложена высокая текучесть кадров, высокий процент неквалифицированной рабочей силы, обусловленный в том числе и низкой производительностью труда, отсутствие реальных производственных программ. Поэтому данные, получаемые от работодателей, должны подлежать корректировке профильными министерствами с учетом развития отрасли, а также на уровне муниципальных образований области.

Кроме того, учитывая специфику развития муниципальных образований области, включающую возможности (наличие индустриальных парков, транспортную доступность, перспективы создания свободных экономических зон) и риски (отток трудовых ресурсов в г. Москву), целесообразно составлять паспорт рынка труда муниципального образования.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1450 на территории Людиновского района Калужской области создана особая экономическая зона про-

мышленно-производственного типа. Численность населения Людиновского района составляет 45 тыс. чел., экономически активное население – 24,7 тыс. чел.

Потребность в трудовых ресурсах в МО «Людиново и Людиновский район» на ближайшие 5 лет составляет 3133 чел., в том числе в 2013 г. – 762 чел.

Одним из источников удовлетворения существующей потребности являются безработные граждане, стоящие на регистрационном учете в ЦЗН Людиновского района (331 чел.). Кроме того, работодатели, создающие конкурентоспособные условия труда для своих специалистов, имеют потенциальную возможность привлечения безработных жителей соседних районов (более 800 чел. по базам вакансий ЦЗН соседних районов), а также вернуть тех, кто трудится за пределами своего района (3600 чел.). Источниками удовлетворения потребности в кадрах являются высвобождаемые работники предприятий Людиновского и соседних районов (140 чел.), уволенные в запас из рядов Вооруженных сил (100 чел.), молодые специалисты (в текущем году принято на работу в организации района 263 молодых специалиста). За годы реализации Программы оказания содействия добровольному переселению в Калужскую область соотечественников в Людиновский район прибыло 44 чел. В 2013 г. администрацией МО «Людиново и Людиновский район» выдано 60 целевых направлений выпускникам школ района, поступили по целевому набору 27 чел., продолжают обучение 83 студента-целевика. В 2013 г. в Людиновский индустриальный техникум принято 234 чел., из них 150 чел. – выпускники школ г. Людиново и Людиновского района, 84 чел. – иногородние, которые также могут остаться работать в районе. Весь набор осуществлен по заявкам предприятий и частных предпринимателей города. Внешний источник удовлетворения потребности в трудовых ресурсах – безработные жители районов Брянской области (700 чел.).

Паспорт рынка труда муниципального образования является базой для принятия решений в работе по целевому направлению выпускников школ на обучение по востребованным специальностям, в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании незанятых граждан, в профориентационной работе. Он может быть полезен при принятии решений о создании условий для привлечения и закрепления трудовых ресурсов (жилищный вопрос, инфраструктура) или же, наоборот, обеспечения их мобильности (транспортная доступность) для удовлетворения потребностей трудодефицитных муниципальных образований Калужской области.

В целом итоги прогноза позволяют определить направления дальнейшей работы по воспроизводству трудового потенциала области:

- создание высокопроизводительных рабочих мест (для снижения доли неквалифицированных работников);
- закрепление работников в организациях области, препятствование текучести кадров (развитие системы наставничества, реализация программ для молодых специалистов);
- продолжение работы по организации целевой подготовки специалистов для нужд региона (бюджетных и внебюджетных учреждений) в учреждениях профессионального образования;
- перепрофилирование учреждений профессионального образования, открытие новых специальностей для нужд экономики региона;
- создание условий для продолжения работы в организациях лицами пенсионного возраста.

Решение этих задач создаст условия для обеспечения экономики области трудовыми ресурсами и обеспечит расширенное воспроизводство трудового потенциала региона.

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В УРАЛЬСКОМ РЕГИОНЕ

И. В. Попова

*Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург
ira@usue.ru*

Нами предлагается формирование на базе образовательного учреждения РИНЦ МСБ Регионального инновационного центра для малого и среднего бизнеса. Данный коммерческий проект позволил бы работодателям, инвесторам и соискателям рабочих мест (студентам, аспирантам, и переквалифицирующимся специалистам) удовлетворять взаимные интересы. В данный момент в г. Екатеринбурге наблюдается «оживление» рынка труда. Появилась определенная стабильность в бизнесе. Меняется структура занятости, т. е. в ведущие компании, занимающие достаточно большую долю в своей отрасли, требуются более квалифицированные специалисты, чем в рядовые фирмы, где могут принять специалиста без опыта работы и он сможет получать его в процессе работы. Иначе специалист, приобретя опыт в средней компании, чувствует в себе силы для работы с большей нагрузкой. Такой специалист об-

ращается в рекрутинговое агентство при образовательном учреждении, участвует в конкурсе на должность в ведущих компаниях города.

Выпускники, в свою очередь, могут в процессе обучения или повышения квалификации во время выполнения проектной деятельности формировать творческие коллективы с общими бизнес-интересами и набирать навыки коммерческой деятельности на рынке и в бизнесе, формировать и обмениваться взаимными кейсами, выполнять кейсы, предлагаемые преподавателем и работодателями, а также заказы и практиковать в процессе обучения фокус-группы.

Работодатели и инвесторы могут выбирать себе сотрудников, сформированные проекты, заказывать рекламные материалы, осуществлять экспертизу рекламы, проводить фокус-группы и другие научно-исследовательские мероприятия.

В целом о структуре рынка труда можно сказать, что заработные платы управляющих компаниями за последние три месяца выросли лишь на 2–3% (берется наиболее типичный уровень заработной платы в компаниях). Спрос на высших управленцев немного снизился, хотя и остался выше предложения со стороны кандидатов на должность, это позволяет сделать вывод об актуальности предлагаемого проекта. Более того, общая рыночная тенденция – требуются руководители с более высокой квалификацией, способные возглавить компанию и обеспечить стабильность доходов в условиях острой конкуренции на рынке, также отмечается необходимость формирования ТОП-специалистов на рынке труда (топовые специалисты все востребованы и своим положением вполне довольны), мониторинг рынка они не выполняют, этим и могли бы заниматься сотрудники предлагаемого проекта. Следующая рыночная тенденция – оживление востребованности руководителей среднего звена (спрос на них в два раза больше предложения). Инвестиции – важный аспект предлагаемого проекта, актуальный в настоящее время для экономики г. Екатеринбурга. Предприятиям не хватает собственных оборотных средств, и для дальнейшего развития бизнеса необходим долгосрочный капитал, в данном проекте предлагается потенциал поиска и оценки инвестиций. Бизнес сферы услуг стабильно «набирает обороты», выходя на более высокий уровень. Сегодня в России и в мире в целом наблюдается жесткая конкуренция на гостиничном и ресторанном рынке. Лидирует тот, кто способен максимально удовлетворить запросы и пожелания клиентов и сделать чуть больше ожидаемого. Бурное развитие сети ресторанов, отелей, кафе, магазинов не замедлило сказаться и на рынке труда, так как в этих сферах именно обслуживающий персонал является контактным звеном в цепочке «заведение –

гость» или «предприятие – клиент». В г. Екатеринбурге ресторанный и гостиничный бизнес является элитным. Наибольший спрос наблюдается на высококвалифицированных специалистов – управляющих, шеф-поваров со знанием кухни, соответствующей профилю ресторана, и др. В финансовой сфере наибольший рост заработной платы наблюдается у аудиторов (на 10%), высок спрос на специалистов фондового рынка, аналитиков. Делается ставка на опытных главных бухгалтеров, умеющих лавировать между требованиями налоговой инспекции, приказом директора, требованиями рынка и имеющихся необходимых сертификатов международного уровня. Лидером спроса рынка рекрутинговых услуг остаются специалисты по продажам. Данный проект позволит решить и региональные проблемы как со стороны реализации кадрового потенциала, так и в плане расширения клиентской базы. Данный проект позволит осуществлять изучение рынка, продвижение продукции (маркетинг, реклама, PR-среда). Следует помнить и о важности развития IT-технологий. Инженерно-технические специальности, фактически самые необходимые в промышленном Уральском регионе, возобновляют свою популярность у работодателей и соискателей, приобретая актуальный аспект необходимости не только технических знаний, но и умения продавать, презентовать, продвигать техническую продукцию.

Возрастает значимость логистики, продолжают развиваться логистические компании, выполняющие для предприятий весь комплекс логистических услуг. Относительно региональной деятельности важно развитие филиальных, региональных сетей. Особое внимание уделяется квалифицированным, талантливым топ-руководителям, способным организовать доходный бизнес. Если сравнивать средний уровень управленческого и среднего звена г. Екатеринбурга, то он выше, чем в других городах России.

Исследование, апробирование и реализация данного проекта предполагается осуществить на модели, созданной в Any Logic, которая позволяет работать как с абстрактными, укрупненными объектами, так и с формами любой степени локализации.

КАДРОВЫЕ ПОТРЕБНОСТИ В ЮГРЕ

Г. Ф. Ренёва

*Автономное учреждение дополнительного профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития
профессионального образования и исследования рынка труда»,
г. Ханты-Мансийск
labmir@mail.ru*

Достойная работа – это не только способ обеспечить свое существование в социуме, но и возможность реализовать свои способности, таланты, амбиции. Найти себе соответствующее рабочее место – одно из общих и насущных умений современных студентов и выпускников. Это умение включает владение технологиями отбора вакансий, самооценки, самоорганизации, самопрезентации и ориентирование в информационных потоках.

Немаловажно в процессе профессионального самоопределения привить подросткам полезную привычку: при выборе образовательного учреждения, профессии учитывать структуру кадровой потребности на рынке труда в своем городе, районе, округе. Зная перспективную потребность (а вернее НЕвостребованность) в экономистах, бухгалтерях, менеджерах, юристах, часть школьников выбрали бы другую профессию, и многие выпускники вузов в автономном округе не стали бы безработными в самом начале трудового пути (по данным Департамента труда и занятости населения автономного округа, в 2010–2012 гг. от 200 до 530 выпускников вузов с упомянутыми специальностями были поставлены в автономном округе на учет как безработные).

В современном мире нет понятия «гарантия трудоустройства». Трудовая занятость – дело рук самого выпускника в бурном море рыночной экономики. И спасательным кругом здесь может быть владение технологиями поиска работы и умение ориентироваться на рынке труда.

Прежде всего, что такое рынок труда? Рынок труда – это социальный механизм установления взаимосоответствия между предложением рабочей силы и спросом на нее. Иными словами, это экономический механизм, позволяющий людям обменивать свои навыки и время на заработную плату или другие выгоды.

Подавляющее большинство людей в любой стране зарабатывают на жизнь за счет продажи совершенно особого «товара»: своей способности трудиться, т. е. тратить время своей жизни на выполнение нужных обществу работ. Именно эта способность и является тем товаром, которым торгуют на рынке труда.

Рынок труда – один из древнейших механизмов цивилизации. Сначала на таком рынке продавали непосредственно рабов или крепостных. Современный рынок труда превратился в способ добровольного торга между *продавцами*, т. е. теми, кто желал бы «продать» свою способность трудиться, и *покупателями*, т. е. теми, кто хотел бы приобрести право использовать эту возможность для решения собственных задач (рис.).

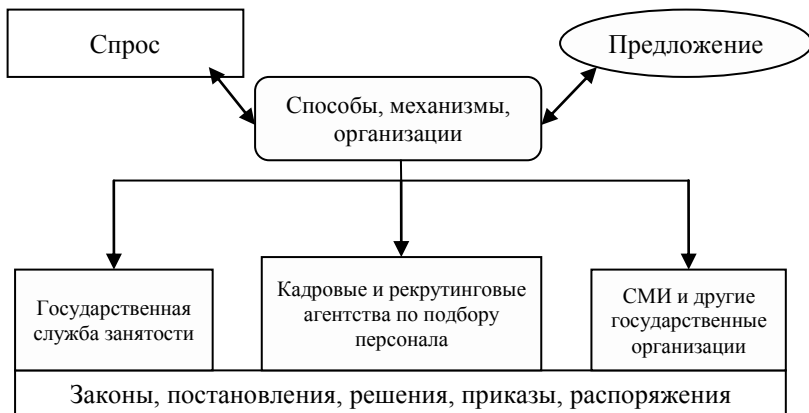


Рис. Схема действия рынка труда

На рынке труда торгуют специфичным товаром – «рабочей силой», которая определяется как способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности [3]. Носитель этого товара – человек – должен знать, где же он может себя реализовать.

Если смотреть в целом, то рынку труда в округе примерно в равной степени нужны специалисты с высшим образованием, среднего звена, рабочие – квалифицированные и не требующие профессионального образования. Но если осуществить пересчет потребности в рабочих с начальным профессиональным образованием и без образования (поскольку в свете нового закона об образовании сейчас нет начального профессионального образования и существует профессиональная подготовка), то получится, что в организациях, предприятиях и учреждениях Югры 51% вакантных мест отводится для рабочих, 21% – для специалистов со средним профессиональным образованием и 28% – с высшим.

Любому человеку, живущему в Ханты-Мансийском автономном округе, известно, что Югра – это нефтегазодобывающая территория. Можно ли считать, что рабочие и специалисты в сфере добычи органических полезных ископаемых будут наиболее востребованы? По данным прогноза потребности экономики Югры в трудовых ресурсах [2], по уровню дефицита кадров нефтегазодобывающая промышленность стоит на втором месте после здравоохранения. В этой отрасли нехватка трудящихся почти в 2 раза больше, чем в добывающей (табл. 1).

Таблица 1
*Отрасли экономики с наибольшим дефицитом трудовых ресурсов
(по данным на 2014 г.)*

Отрасль экономики	Потребность, чел.
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	7726
Добыча полезных ископаемых	4054
Образование	3482
Транспорт и связь	3154
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2766
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2655
Строительство	2340
Обрабатывающая промышленность	1133

При этом следует учитывать, что данные табл. 2 включают, во-первых, нехватку как рабочих с начальным профессиональным образованием, так и специалистов со средним и высшим профессиональным образованием; во-вторых, в это число входят не только отраслевые специалисты, но и все остальные. Например, в той же нефтегазодобывающей промышленности соотношение потребности *Рабочие : Специалисты с СПО : Специалисты с ВПО* составляет примерно 5:2:3 соответственно. Профессиональная структура потребности – отраслевые или межотраслевые – различна в зависимости от уровня профессионального образования. Так, в дефиците специалистов с высшим образованием (все в той же добывающей промышленности) преобладают отраслевые (80%): маркшейдеры, геологи, инженеры по бурению, вышкостроению, по новым технологиям. Потребность в специалистах среднего звена на

47% складывается из мастеров, техников и механиков по обслуживанию бурового оборудования, на 13% – из электромехаников и электротехников по обслуживанию, ремонту и эксплуатации оборудования и на 13% – из мастеров и техников по строительству и эксплуатации инженерно-промышленных и технических сооружений. Что касается квалифицированных рабочих: 30% потребности – рабочие нефтегазового дела (бурильщики разработки и эксплуатации скважин, операторы по добыче нефти и газа, помощники бурильщиков), 19% – рабочие металлообработки (сварщики, токари, ремонтники, фрезеровщики), 18% – лаборанты химического анализа и машинисты технологических компрессоров, 10% – слесари по ремонту автомобилей и автомобильного оборудования, крановщики.

Лидерами по дефициту кадров являются специальности следующих крупнейших групп: Здравоохранение, Архитектура и строительство, Образование и педагогика (табл. 2).

Таблица 2

Данные о потребности в разрезе наиболее дефицитных групп специальностей (по данным на 2014 г.)

Группа специальностей	Потребность, чел.
Здравоохранение	5425
Архитектура и строительство	2939
Образование и педагогика	2693
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	2262
Культура и искусство	2191
Металлургия, машиностроение металлообработка	1365
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	1318
Химическая и биотехнологии	1174

Однако приведенные выше данные конкретному человеку едва ли помогут в выборе профессии. Ведь здесь приведены суммарные цифры по всем уровням профессионального образования. Рейтинг самых дефицитных специальностей изменяется в зависимости от того, какой уровень профобразования рассматривать.

Если начать с желаемого всеми высшего образования, а к нему стремятся 80% старшеклассников [1], то, по данным на 2014 г., лидерство сохраняется за отраслью Здравоохранение. При этом, кроме врачей, высока потребность в юристах, экономистах, бухгалтерях, делопроизво-

дителях, психологах, инструкторах по физкультуре, в том числе лечебной.

Увидев в перечне востребованных профессий экономистов и бухгалтеров, многие могут возразить: «Но ведь было сказано, что люди с этими специальностями стоят на бирже труда как безработные!». Поясняя: безработными зарегистрированы в основном недавние выпускники, которых неохотно берут на работу в силу их неопытности. То есть уровень безработицы среди бухгалтеров определяется нежеланием работодателя принимать сотрудников без стажа работы, но не отсутствием вакансий как таковых. И эта тенденция, естественно, существует не только в сфере здравоохранения, но и в других отраслях.

На втором месте по нехватке кадров стоит отрасль Образование. Кроме педагогов в этой сфере требуются специалисты по административно-хозяйственной работе, а также в области педагогики искусства.

Далее: Транспорт и связь. В этой отрасли 73% потребности составляют специалисты служб авиации и аэропортов, обслуживания нефте- и газопроводов, материально-технического и экономического обеспечения предприятий.

Следующая отрасль – Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг. В силу специфики деятельности предприятий, отнесенных к этой отрасли, основную долю потребности составляют работники культуры, юристы, специалисты по физической культуре и спорту, делопроизводители.

Пятерку «лидеров» по дефициту специалистов с высшим образованием замыкает отрасль Добыча полезных ископаемых. Но здесь 80% – специалисты нефтегазодобывающей промышленности (какие – было приведено выше).

Что касается специалистов среднего звена, то наибольшее количество их необходимо все той же отрасли Здравоохранение. Из них 73% потребности – медсестры, 12% – фельдшеры, 6% – акушерки, 3% – лаборанты лабораторной диагностики, 2,5% – фармацевты.

В сфере Образование основу дополнительной потребности составляют педагогические работники дошкольного и дополнительного образования (66,5%), работники культуры, инструкторы по физической (в том числе адаптивной) культуре.

На третьем месте по дефициту специалистов – отрасль Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг. Среди них работники культуры (72%), служащие экономической, юридической и кадровой служб. В качестве пояснения: с экономическим, бухгалтерским образованием работодателям нужны заведующие хозяйст-

вом, складами, кладовщиками и т. п., а не именно бухгалтеры! И с юридическим образованием нужны паспортисты и кадровики.

Потребность в отрасли Добыча полезных ископаемых складывается, повторимся, на 47% из мастеров, техников и механиков по обслуживанию бурового оборудования, на 13% – из электромехаников и электротехников по обслуживанию, ремонту и эксплуатации оборудования и на 13% – из мастеров и техников по строительству и эксплуатации инженерно-промышленных и технических сооружений.

Что касается рабочих с начальным профессиональным образованием, то лидером является отрасль Добыча полезных ископаемых. Наиболее востребованные профессии уже были упомянуты выше.

Немного меньше потребность в рабочих с начальным профессиональным образованием в отрасли Производство и распределение электроэнергии, газа и воды. Более трети дефицита составляют электромонтеры и электрослесари, 29% – лаборанты-аналитики и аппаратчики-операторы экологических установок, по 13% – рабочие металлообработки и водители-слесари по ремонту автомобилей.

Значительный кадровый дефицит в рабочих проявляется и в отрасли Строительство. На 43% потребность складывается из рабочих-строителей: мастер столярно-плотничных и паркетных работ, мастер общестроительных работ, мастер отделочных строительных работ, монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования. Более трети – рабочие группы Транспортные средства: машинист дорожных и строительных машин, машинист крана (крановщик), слесарь по ремонту строительных машин, автомеханик. Около 15% потребности составляют рабочие металлообработки – сварщики, монтажники технологического оборудования (по видам оборудования), токари, слесари.

Однако учитывая, что регистрируемый рынок труда фиксирует подавляющее большинство вакансий по профессиям, требующим некачественного труда (без профессионального), уместно дать характеристику также потребности в профессиях, для работы по которым не требуется профессионального образования либо достаточно краткосрочных профессиональных курсов. По данным исследования [2], наибольший спрос в автономном округе проявляется в отношении уборщиков служебных помещений, санитарок, сторожей – потребность составляет более 1 тыс. чел. по каждой профессии. Среди прочих: уборщик производственных и служебных помещений, санитарка, сторож, дворник, гардеробщик, разнорабочий, младший воспитатель, администратор, кондуктор.

Таким образом, анализ перспективного и фактического дефицита трудовых ресурсов позволит нивелировать остроту вопроса в поиске работы, в выборе направления подготовки.

Список литературы

1. Аналитические материалы: Соответствие профессиональных намерений выпускников общеобразовательных учреждений с прогнозными потребностями рынка труда, особенностями развития отраслей экономики автономного округа / Отв. исполнитель С. Е. Пузырев; Институт профессионального образования и исследования рынка труда. 2011.

2. Прогноз потребности региональной экономики в трудовых ресурсах всех уровней профессионального образования на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: http://cirthmao.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=289&Itemid=116

3. Как не остаться без работы: Пособие для выпускников общеобразовательных школ, учреждений начального и среднего профессионального образования / Авторы-сост.: Г. Ф. Ренёва, Т. А. Тякунова, К. Г. Пучкина. Ханты-Мансийск: ООО «Информационно-издательский центр», 2013. 87 с.

МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ: ОПРОС МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В 2013 г.

Л. М. Серова, Е. А. Федорова

Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

Larisa@petrsu.ru, Jenja-Fedorova@petrsu.ru

Актуальность мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования на федеральном уровне

На сегодняшний день многие специалисты в области изучения вопросов рынка труда сходятся во мнении, что между системой образования и рынком труда существует дистанция в силу инертности института образования. В связи с этим констатируется, что диспропорции в функционировании системы образования и рынка труда наблюдаются как в количественном, так и в качественном измерении.

Проблема высокого уровня безработицы постепенно решается, однако на первый план выходит вопрос дефицита квалифицированных кадров с высоким (либо удовлетворяющим работодателя) качеством

образования. Кроме того, с распадом системы государственного распределения выпускников на рабочие места существенно изменяются характер экономической активности населения и модели поведения на рынке труда. Требуется изучение различных аспектов работы молодых специалистов, в том числе по полученной специальности, существующих стратегий трудоустройства, факторов выбора работы и условий труда, а также выработка направлений для максимального сближения системы образования и рынка труда, т. е. выпускника и работодателя.

В связи с этим за последние три года вопросам трудоустройства выпускников уделяется много внимания на федеральном уровне и в адрес системы профессионального образования были сформулированы поручения Президента Российской Федерации о необходимости фиксации показателей трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования в течение 2–3 лет после выпуска (Перечень поручений Президента РФ Пр-1315 от 11 мая 2011 г., Пр-911 от 8 апреля 2011 г.).

Целевые показатели трудоустройства выпускников зафиксированы в Государственной программе «Развитие образования» на 2013–2020 гг. Согласно целевым показателям Государственной программы, к 2020 г. удельный вес численности выпускников учреждений профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), от общей их численности должен составить 60%¹.

Согласно Дорожной карте «Национальная система компетенций и квалификаций» Агентства стратегических инициатив, данный показатель к 2020 г. должен составлять 70%. Значения этих показателей означают, что почти каждый выпускник системы профессионального образования должен работать по специальности, так как остальная часть выпускников, как правило, распределяется по другим каналам занятости².

¹ Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. [Электронный ресурс] / Министерство образования и науки Российской Федерации. 2011. URL: <http://минобрнауки.рф>. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения 20.05.2013).

² Дорожная карта «Национальная система компетенций и квалификаций». [Электронный ресурс] / Агентство стратегических инициатив, 2012–2013. URL: <http://www.asi.ru/initiatives/npi/nskk/> Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения 22.06.2013).

Система мониторинга трудоустройства выпускников в Российской Федерации

Начиная с 2009 г. в Российской Федерации формируется система мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Модель мониторинга содержит три основные группы источников информации о трудоустройстве выпускников³.

С одной стороны, это учреждения профессионального образования, являющиеся источниками первичной информации о трудоустройстве выпускников при формировании государственной статистичности (Росстат). Необходимо отметить, что существует определенное недоверие к этим данным, поскольку образовательные учреждения заинтересованы в высоких показателях трудоустройства.

С другой стороны, это федеральные органы исполнительной власти, располагающие независимыми источниками информации о трудоустройстве и работе выпускников (Роструд, Минобороны России и Пенсионный фонд РФ). Необходимо отметить, что у этих ведомств отсутствует мотивация по формированию и представлению информации как в адрес Минобрнауки России, так и в адрес других заинтересованных структур. Возможны варианты проведения верификации данных на основе сопоставления данных этих ведомств и Минобрнауки России при разработке последним Федерального реестра выпускников.

Эти две группы формируют количественные показатели (численность трудоустроенных; численность выпускников, официально признанных безработными; численность выпускников, призванных в ряды Вооруженных сил РФ).

Третью группу источников составляют сами выпускники и работодатели, формирующие качественные показатели. Среди них оценка выпускников и работодателей связи трудовой деятельности с полученной специальностью, а также качества подготовки, способов поиска работы и факторы выбора рабочего места. Это важная и нужная информация, не содержащаяся в статистической отчетности, требующая проведения регулярных систематических опросов работодателей и выпускников.

В 2012 г. был осуществлен мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. В рамках мероприятий мониторинга были проведены опросы учреждений профессионального образования, молодых специалистов из числа выпускников и работодателей.

³ Гуртов В. А., Серова Л. М., Федорова Е. А. Трудоустройство выпускников: как обеспечить достоверность данных // Служба занятости. 2013. № 2. С. 73.

В ходе мониторинга прошлого года было опрошено 4,5 тыс. образовательных учреждений⁴, 28,0 тыс. выпускников трех уровней профессионального образования и почти 8 тыс. работодателей.

Опрос выпускников учреждений профессионального образования в 2013 г.

В 2013 г. реализован on-line опрос выпускников учреждений профессионального образования на федеральном web-портале «Система интерактивного мониторинга» по адресу: <http://симт.рф> Целью опроса является изучение трудоустройства и работы выпускников, в том числе по полученной специальности, а также факторов выбора рабочего места и условий труда⁵. Выборочную совокупность составляют молодые специалисты из числа выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования дневной формы обучения 2010, 2011, 2012 гг. выпуска. В каждом субъекте Российской Федерации требовалось опросить не менее 3% выпускников дневной формы обучения 2010, 2011 и 2012 гг. выпуска по 28 укрупненным группам специальностей.

В ходе мониторинга 2013 г. объем выборки в опросе выпускников составил 85,0 тыс. чел.

В структуре выборочной совокупности выпускники 2010, 2011 и 2012 гг. выпуска представлены в равной степени (33%, 33% и 34% соответственно). В структуре опрошенных по уровню образования 28% выпускников с ВПО, 38% выпускников с СПО и 34% выпускников с НПО.

Объем и структура выборочной совокупности являются достаточными и репрезентативными для оценки ситуации по Российской Федерации в целом.

Методология опроса выпускников учреждений профессионального образования

В основе методологического обоснования исследования данной проблематики лежат теоритические положения нобелевских лауреатов по экономике 2010 г. Питера Даймонда, Дэйла Мортенсена и Кристофера Писсаридеса «За исследования рынков с моделями поиска». С их точки зрения, на большинстве рынков покупатели и продавцы тех или иных товаров или услуг не сразу находят друг друга, не сразу соглаша-

⁴ Серова Л. М., Мазаева К. А. Трудоустройство выпускников по данным мониторинга учреждений профессионального образования // Высшее образование в России. 2013. № 3. С. 21.

⁵ Гуртов В. А., Серова Л. М., Федорова Е. А. Трудоустройство по специальности с позиции выпускника // Высшее образование в России. 2012. № 12. С. 23.

ются на предлагаемые условия. По мнению авторов, в данном контексте рынок труда является самым сложным объектом для анализа.

На примере рынка труда эта идея иллюстрируется следующим образом: «Работники с более высокими навыками подходят для большего числа рабочих мест, однако они оказываются и более разборчивыми и могут не сразу согласиться на предложение фирмы, надеясь найти более высокооплачиваемую работу. Таким образом, причиной безработицы может стать сам процесс поиска новых рабочих мест, обусловленный неоднородностью как качества вакансий, так и квалификации работников»⁶.

Авторы к процессу поиска работы соискателем применяют термин «трение» по критерию заработной платы. Данное положение применительно и к системе «выпускник – работодатель».

Роль государства в данном процессе заключается в координации процесса поиска агентов на рынке труда. Данная теория обладает большим аналитическим потенциалом для объяснения процессов, происходящих на рынке труда выпускников.

Результаты опроса молодых специалистов

Показатели трудоустройства по специальности выпускников системы профессионального образования являются наиболее актуальными. Необходимо отметить, что данные показатели отсутствуют в формах статотчетности Росстата.

На рис. 1 представлены показатели трудоустройства по специальности выпускников по проведенному опросу 2013 г. на основе самооценок опрошенных выпускников.

Категорию «Трудоустройство по специальности» измерить достаточно сложно⁷. Главное, не категориальное совпадение названий специальности/направления подготовки с должностью в организации, а содержательная часть ежедневной работы, которая должна хотя бы частично согласовываться с компетенциями выпускника, полученными во время учебы. В связи с этим в анкете в категориях ответов на вопрос о трудоустройстве по специальности давалась расшифровка: «Работаю по специальности (применяю в работе знания, умения и навыки, полученные в учреждении профобразования, почти в полном объеме)», «Работа частично связана с полученной специальностью/профессией (применяю

⁶ Деметьев А. В. Вклад Даймонда, Мортенсена и Писсаридеса в экономическую науку // Экономический журнал ВШЭ. 2011. Т. 15. С. 50.

⁷ Гуртов В. А. Трудоустройство выпускников // Служба занятости. 2012. № 1. С. 37.

некоторые знания, умения и навыки, полученные в учреждении профобразования; работаю в смежной сфере)».

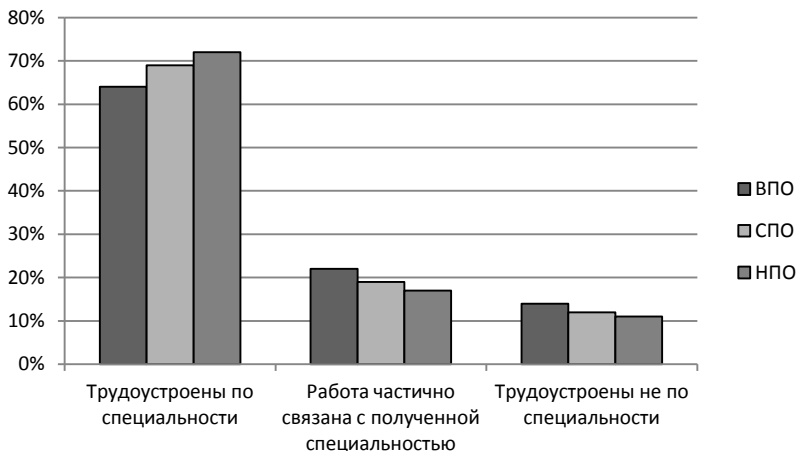


Рис. 1. Удельный вес выпускников учреждений профобразования, работающих по специальности, от числа трудоустроенных в 2013 г. (по самооценке выпускников)

Согласно результатам опроса, порядка половины выпускников начали свою трудовую деятельность в годы учебы в учреждении профессионального образования (табл. 1). При этом среди выпускников с СПО и НПО больше тех, у кого работа во время обучения была связана с получаемой специальностью, и почти четверть выпускников с ВПО работали не по специальности. Работа по специальности в годы учебы является одним из основных для трудоустройства по специальности в будущем.

Для достижения высоких показателей «Трудоустройства по специальности» также важно на макроэкономическом уровне регулирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, однако на сегодняшний день неизбежным следствием структурных сдвигов в современной экономике становятся переподготовка и повышение квалификации кадров, а также междисциплинарная подготовка специалистов сис-

темой образования и удовлетворительное качество подготовки для работодателя⁸.

Таблица 1
Распределение опрошенных выпускников по признаку работы во время обучения и связи этой работы с полученной специальностью/профессией в разрезе уровней профессионального образования (% к числу опрошенных)

Работали ли Вы во время обучения, и была ли связана Ваша работа с получаемой профессией?	ВПО	СПО	НПО	Всего
<i>Удельный вес выпускников, работавших во время обучения, из них:</i>	62	43	45	49
Да	38	47	59	48
Скорее, да	25	25	23	25
Скорее, нет	13	11	7	10
Нет	23	17	11	17

Отмечается, что качество подготовки выпускников является для работодателя одним из решающих критериев поиска и подбора специалиста на вакантное рабочее место, наряду с опытом работы и соответствием профиля подготовки характеру работы. В табл. 2 представлено распределение опрошенных выпускников по показателю соответствия полученного профессионального образования требованиям работодателя.

По мнению опрошенных выпускников системы ВПО, у 38% из них полученное образование полностью соответствует требованиям работодателя. Среди выпускников с СПО и НПО такие показатели составляют 46% и 49% соответственно. С учетом ответивших о соответствии образования требованиям работодателя «Да, во многом соответствует» порядка 90% выпускников системы профессионального образования считают, что работодатели удовлетворены уровнем подготовки молодых специалистов. Отмечается, что 13% опрошенных выпускников с ВПО ответили, что их образование не соответствует требованиям работодателя.

⁸ Гимпельсон В., Капелюшников Р., Карачук Т., Рыжикова З., Биляк Т. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? Препринт WP3/2009/03. М.: ГУ ВШЭ, 2009. 64 с.

Таблица 2

Распределение опрошенных выпускников по показателю соответствия полученного профессионального образования требованиям работодателя в разрезе уровней профессионального образования по оценке выпускников (% от числа опрошенных)

Соответствует ли образование, которое Вы получали в учреждении профессионального образования, требованиям Вашего работодателя?	ВПО	СПО	НПО	Всего
Да, полностью соответствует	38	46	49	45
Да, во многом соответствует	49	46	46	47
Нет, во многом не соответствует	10	5	4	6
Нет, совершенно не соответствует	3	2	2	2
Всего	100	100	100	100

На рис. 2 представлена структура распределения трудоустроившихся выпускников вузов по численности работающих на предприятии.

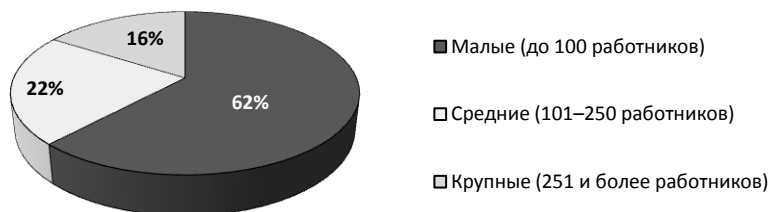


Рис. 2. Структура распределения трудоустроившихся выпускников вузов по численности работающих на предприятии, октябрь 2013 г.

Опрос показал, что большинство выпускников работают на малых предприятиях/организациях по критерию численности работников, т. е. малое предприятие/организация, малый бизнес – это основной работодатель для молодого специалиста.

При этом трудоустроенных по специальности больше в средних предприятиях/организациях – 73%, в то время как в малых предприятиях/организациях – 68%, в крупных – 66%.

Наиболее важным условием трудоустройства являются те факторы, которыми молодые специалисты осознанно (либо неосознанно) руководствуются при поиске работы. Рейтинг факторов выбора рабочего места представлен на рис. 3.

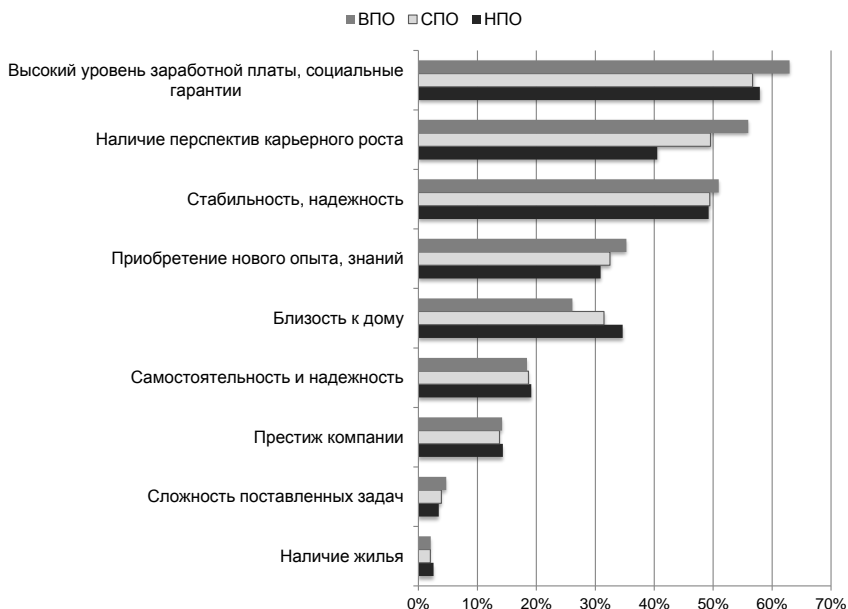


Рис. 3. Распределение опрошенных выпускников учреждений профессионального образования по степени значимости факторов выбора работы в разрезе уровней профессионального образования (относительный % от числа опрошенных; сортировка по ВПО)

Для всех выпускников решающую роль играют уровень заработной платы и стабильность работы. Для выпускников с ВПО также важны перспективы карьерного роста.

Данная информация служит подтверждением теории нобелевских лауреатов по экономике 2010 г., что поиску работы служит синонимом слово «трение» в системе «выпускник – работодатель» по критерию заработной платы. Анализ данных показал, что 50% работников малых

предприятий получают заработную плату до 15 тыс. руб. (после вычета налогов). У работников крупных и средних предприятий заработная плата выше. При этом «основной работодатель» для молодого специалиста это малый бизнес. В связи с этим можно предполагать активную мобильность выпускников после получения опыта с ориентацией на более высокую заработную плату.

Это утверждение подтверждается данными о степени удовлетворенности выпускников своей работой, которая оценивалась выпускниками по 7-балльной шкале (табл. 3).

Таблица 3

Оценка выпускниками собственного уровня удовлетворенности настоящим местом работы в разрезе уровней профессионального образования по 7-балльной шкале: 1 – совсем не удовлетворен; 7 – полностью удовлетворен (выборочное среднее)*

	ВПО	СПО	НПО
Условиями труда	5,29	5,07	4,91
Оплатой труда	4,44	4,5	4,48
Перспективами карьерного роста	4,72	4,71	4,46
Работой в целом	5,17	5,04	4,88

Отметим, что ниже всего удовлетворенность заработной платой и перспективами карьерного роста, а это решающие критерии поиска работы. Данные показатели одинаковы как для выпускников 2012 г., так и 2010 г., которые уже имеют трехлетний опыт работы.

Основным направлением работы, способным сблизить систему образования и рынок труда, является разработка форм и механизмов взаимодействия образовательных учреждений и работодателей. Наиболее важными и перспективными среди них являются:

– Целевая контрактная подготовка «студент – учебное заведение – работодатель».

– Участие работодателей-экспертов в работе аттестационных комиссий образовательных программ ВПО.

– Функционирование попечительских советов образовательных учреждений ВПО.

В целом признается важным и эффективным привлечение работодателей в учебный процесс. Эти способы взаимодействия формируются

в рамках целого крупного направления – частного-государственного партнерства системы образования и работодателей.

Заключение

Показатели «Трудоустройство по специальности» сформированы на основе самооценки выпускников.

Основные критерии поиска работы выпускников – уровень заработной платы и перспективы карьерного роста. В то же время опрос показал, что наименьшая степень удовлетворенности именно указанными аспектами работы.

«Основной работодатель» для молодых специалистов – малые предприятия/организации (по численности работников), в которых наблюдается наименьший удельный вес трудоустроенных по специальности и ниже степень удовлетворенности работой, чем на других предприятиях (организациях).

Список литературы

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. / Министерство образования и науки Российской Федерации, 2011. [Электронный ресурс]. URL: <http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/3409>. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения 20.05.2013).

2. Дорожная карта «Национальная система компетенций и квалификаций» / Агентство стратегических инициатив, 2012–2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.asi.ru/initiatives/npi/nskk/>. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения 22.06.2013).

3. *Гуртов В. А.* Трудоустройство выпускников // Служба занятости. 2012. № 1. С. 36–37.

4. *Гимпельсон В., Капелюшников Р., Карабчук Т., Рыжикова З., Биляк Т.* Выбор профессии: чему учились и гдегодились? Препринт WP3/2009/03. М.: ГУ ВШЭ, 2009. 64 с.

5. *Гуртов В. А., Серова Л. М., Федорова Е. А.* Трудоустройство по специальности с позиции выпускника // Высшее образование в России. 2012. № 12. С. 22–28.

6. *Дементьев А. В.* Вклад Даймонда, Мортенсена и Писсаридеса в экономическую науку // Экономический журнал ВШЭ. 2011. Т. 15. С. 50.

7. *Гуртов В. А., Серова Л. М., Федорова Е. А.* Трудоустройство выпускников: как обеспечить достоверность данных // Служба занятости. 2013. № 2. С. 72–77.

8. Серова Л. М., Мазаева К. А. Трудоустройство выпускников по данным мониторинга учреждений профессионального образования // Высшее образование в России. 2013. № 3. С. 20–27.

**ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ДЕСЯТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»**

Т. С. Терновская, О. Н. Артамонов

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

ternov@psu.karelia.ru; arton@psu.karelia.ru;

30–31 октября 2013 г. на базе Петрозаводского государственного университета прошла ежегодная Десятая Всероссийская Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Конференция проводилась в интерактивном режиме под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Министерства образования и науки РФ, Министерства труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводского государственного университета. Информационная поддержка конференции осуществлялась с использованием глобальной сети Интернет на web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» <http://labourmarket.ru> Конференция по данной тематике с использованием глобальных телекоммуникационных сетей в России стала ежегодной и проходила в десятый раз.

Председателем оргкомитета конференции являлся В. Л. Вуколов, руководитель Федеральной службы по труду и занятости.

Организационная работа по подготовке и проведению Интернет-конференции осуществлялась Петрозаводским государственным университетом (ректор А. В. Воронин) и Министерством труда и занятости Республики Карелия (министр И. С. Скрыников).

Ежегодная Интернет-конференция проводится на федеральном web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru> Этот портал разработан и поддерживается Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Техническую, программную и организаци-

онную работу проводили локальный оргкомитет ПетрГУ под руководством директора Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, профессора В. А. Гуртова, а также сотрудники Центра бюджетного мониторинга и Министерства труда и занятости Республики Карелия.

Подготовка и проведение конференции

В мае – сентябре 2013 г. осуществлялось широкое информационное оповещение о проведении Интернет-конференции. Первое информационное сообщение было разослано в электронном виде и по обычной почте во все вузы России и их филиалы, во все территориальные органы службы занятости населения, министерства образования, министерства экономического развития, государственные инспекции труда, более чем в 30 научных институтах и учреждениях РФ, ведущим специалистам в области рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ, участникам девяти предыдущих Интернет-конференций и др. (всего более 7000 адресов). Это сообщение сопровождалось письмом руководителя Федеральной службы по труду и занятости, председателя оргкомитета конференции В. Л. Вуколова.

В начале октября 2013 г. во все указанные выше адреса было отправлено второе информационное сообщение, в котором содержались порядок открытия и прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложена техническая и информационная поддержка участников конференции.

При подготовке конференции Центром бюджетного мониторинга на федеральном web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» в разделе «Аналитика» были обновлены списки книг, диссертаций, статей, журналов, а также полнотекстовые издания, касающиеся рынка труда и рынка образовательных услуг.

Для участия в Десятой Интернет-конференции поступило 92 доклада (147 авторов докладов) из 49 городов России: Алатырь, Армавир, Ачинск, Белгород, Биробиджан, Владимир, Волгодонск, Вольск, Волхов, Вязьма, Екатеринбург, Железногорск, Иркутск, Йошкар-Ола, Калуга, Кемерово, Киров, Красноярск, Майкоп, Мичуринск, Москва, Нижний Новгород, Новосибирск, Новый Оскол, Омск, Оренбург, Пенза, Петрозаводск, Прокопьевск, Пятигорск, Рязань, Самара, Санкт-Петербург, Саранск, Светлоград, Смоленск, Ставрополь, Сыктывкар, Тамбов, Тарко-Сале, Томск, Улан-Удэ, Ульяновск, Хабаровск, Ханты-Мансийск, Чапаевск, Чебоксары, Челябинск, Южно-Сахалинск.

Каждый желающий имел возможность ознакомиться с электронными версиями докладов конференции, высказать свое мнение, участвовать в форуме, дать свои предложения в электронном виде.

Ежегодно в конференции принимает участие более 1000 человек практически из всех субъектов Российской Федерации. Это преподаватели и сотрудники вузов, колледжей, профессиональных лицеев; сотрудники региональных служб занятости и органов управления образованием; работодатели, представители научного сообщества.

Открытие Десятой Интернет-конференции состоялось 30 октября 2013 г.

На открытии Интернет-конференции с видеоприветствиями выступили: Сулягина Елена Алексеевна – заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости; Золотарева Наталия Михайловна – директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки РФ; Воронин Анатолий Викторович – ректор Петрозаводского государственного университета; Скрыников Иван Семёнович – министр труда и занятости Республики Карелия; Морозов Александр Николаевич – министр образования Республики Карелия; Чмиль Валентин Яковлевич – заместитель главы Республики Карелия, министр экономического развития Республики Карелия; Костин Павел Вячеславович – президент Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия; Гуртов Валерий Алексеевич – научный редактор сборника докладов конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета; Терновская Татьяна Семёновна – старший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, секретарь оргкомитета. Видеофайлы выступлений размещены в виртуальном конференц-зале.

Открытие форума в рамках Интернет-конференции состоялось по четырем тематическим секциям:

1. Рынок труда России в условиях снижения темпов мировой экономики: динамика занятости, безработицы и трудовой миграции. Роль Интернет-ресурсов в организации и повышении эффективности взаимодействия работодателя и соискателя работы.

2. Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования. Мониторинг, анализ и опыт лучшей практики служб содействия трудоустройству выпускников.

3. Прогнозирование баланса трудовых ресурсов, кадровых потребностей региональной экономики, формирование государственного задания на подготовку кадров.

4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Разработка, утверждение и применение профессиональных стандартов.

Содержательные итоги работы конференции

За десять лет проведения Интернет-конференции благодаря участникам накоплен большой опыт по тематике конференции. С Первой Интернет-конференции (2004 г.) начали рассматриваться вопросы баланса трудовых ресурсов; в 2006 г. впервые поднимались вопросы трудовой миграции в условиях интеграции России в мировую экономику; в 2007 г. главной темой стали обеспокоенность сложившейся ситуацией на рынке труда, связанной с кадровым дефицитом, и вопросы развития человеческого потенциала в регионах. На тематику Шестой Интернет-конференции (2009 г.) повлиял разразившийся мировой финансово-экономический кризис, и основные акценты конференции были сделаны на дополнительных мерах по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации. В последующие годы обсуждались вопросы последствий экономического кризиса на рынке труда России и выхода из кризисной ситуации, далее – вопросы развития открытого рынка труда и задач региональной кадровой политики в условиях вступления Российской Федерации во Всемирную торговую организацию (ВТО). Кроме этого, на протяжении всех десяти конференций обсуждались вопросы, касающиеся экономической активности населения, занятости и безработицы, системы профессионального образования и развития рынка образовательных услуг, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, профориентации выпускников школ, мониторинга, анализа, прогнозирования потребностей региональных рынков труда, социального партнерства: работодатель – государственная служба занятости – система кадрового обеспечения.

В рамках Десятой Интернет-конференции обсуждались вопросы рынка труда России в условиях снижения темпов мировой экономики, а также трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, работы служб содействия трудоустройству выпускников, прогнозирования трудовых ресурсов, кадровых потребностей региональных экономик и др.

В 2014 г. актуализируется задача легализации рынка труда в целях увеличения налоговых поступлений в региональные бюджеты с доходов физических лиц. Пресс-секретарь президента РФ Дмитрий Песков разместил на своей личной страничке в социальной сети «Фейсбук» (предложение уже не раз было озвучено Минтрудом России) следующий текст: «Смысл новации в том, чтобы резко вывести из тени те миллионы, которые находятся в серой зоне, то есть получают доходы, но не платят отчислений в социальные фонды, при этом пользуются всеми социальными сервисами государства, создавая излишнюю нагрузку».

При этом предполагается, что реформу поддержат те граждане, которые получают белую зарплату и таким образом платят за себя и за "того серого парня"».

Обсуждения докладов по секциям прошли в деловой атмосфере в рамках взаимного и уважительного отношения участников конференции друг к другу. Полученные итоги свидетельствуют о продуманной организации ведения дискуссии со стороны руководителей секций, а также заинтересованности и активности авторов докладов.

В обсуждении приняли участие 75 регионов России (111 городов от Южно-Сахалинска до Калининграда), а также представители из Германии, Нидерландов, Украины и Польши. Было 2540 посещений сайта, более 30 тыс. просмотров страниц, 960 вопросов и ответов.

Содержательные итоги конференции обобщены и представлены руководителями тематических секций.

Секция 1. «Рынок труда России в условиях снижения темпов мировой экономики: динамика занятости, безработицы и трудовой миграции. Роль Интернет-ресурсов в организации и повышении эффективности взаимодействия работодателя и соискателя работы». Руководители секции: Анненков Михаил Вячеславович – заместитель министра труда и занятости Республики Карелия, Шумилова Татьяна Михайловна – заместитель начальника отдела рынка труда и социальной поддержки Министерства труда и занятости Республики Карелия, к. э. н.

Секция 1 по своему значению и спектру обсуждаемой тематики, включенной в программу Десятой юбилейной конференции, занимает важное место на форуме. Ее содержание формирует блок статей научно-исследовательского и прикладного характера. Представленные доклады разнообразны, содержательны, информативны, что делает их доступными для понимания Интернет-аудиторией.

Материал конференции затрагивает основные проблемы в области демографической политики и развития человеческого капитала, совершенствования социальной сферы, в том числе повышения уровня профессионального образования, мотивации и поведения личности. Ряд статей содержит информацию об опыте работы органов службы занятости в решении проблем трудоустройства отдельных социально-демографических групп экономически активного населения. В отдельных докладах представлены приоритеты и направления по улучшению качества и доступности государственных услуг, в том числе за счет расширения информационного пространства и использования Интернет-ресурсов.

В связи с замедлением роста российской экономики и необходимостью использования новых источников развития за счет его качества на фоне демографических вызовов ближайших лет была актуализирована тема совершенствования административных процедур и повышения качества управления на основе программно-целевых механизмов достижения социально-экономических целей развития страны и ее регионов.

Создание условий для экономического роста на базе инвестиций в человека и его квалификацию, а также повышения производительности труда, обновления производства определило ход дискуссии в части перспектив развития экономики и занятости с учетом изменений в мире труда. В ходе работы секции получили широкий отклик материалы по определению потребности в высококвалифицированных кадрах в реальном секторе экономики, разработке государственной программы содействия занятости населения на примере Республики Карелия, формированию среднесрочных ориентиров создания и использования трудовых ресурсов на примере Красноярского края.

Другие темы докладов (состояние и перспективы развития миграционной политики; привлечение инвестиций в создание новых производств и рабочих мест, меняющих структуру экономики и занятости, диспропорции спроса и предложения на рынке труда; современные инновационные технологии в трудоустройстве выпускников, роль Интернет-ресурсов в формировании и развитии кадрового потенциала) также вызвали несомненный интерес.

На секцию поступило 24 доклада, большинство из которых подготовлены руководителями, специалистами-практиками региональных структур управления рынком труда субъектов Российской Федерации, а также педагогическими и научными кадрами, аспирантами, студентами, всеми теми, кто интересуется рынком труда и рынком образовательных услуг.

В список участников региональных органов управления (территориальных органов по содействию занятости населения) вошли Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения, Министерство труда, занятости и кадровой политики Калужской области, Министерство труда и социального развития Ульяновской области, Департамент труда и занятости населения города Москвы, Агентство труда и занятости населения Красноярского края, Управление по труду и занятости населения Белгородской области, Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области, Министерство труда и занятости Республики Карелия, Министерство труда, занятости и миграционной

политики Самарской области, Управление государственной службы занятости населения Республики Адыгея. В работе секции приняли участие министр труда, председатель комитета, руководитель агентства, начальник управления, начальник и заместитель начальника отдела, главные специалисты территориальных органов службы занятости населения, доктора и кандидаты экономических и социологических наук.

Среди образовательных организаций в Десятой Интернет-конференции приняли участие Пензенский государственный университет, Мичуринский государственный аграрный университет, Вятский государственный университет, Поволжский государственный технологический университет, Майкопский государственный технологический университет, Белгородский государственный технологический университет, Петрозаводский государственный университет, Профессиональный лицей № 25 (г. Вольск), Центр карьеры Сибирского федерального университета, Новооскольский сельскохозяйственный колледж, Пятигорский колледж экономики и управления, Ачинский профессионально-педагогический колледж. Состав научных сотрудников составили профессора и доценты, доктора и кандидаты экономических, технических, сельскохозяйственных и педагогических наук. В их числе ректор, начальник отдела, заведующий отделом/отделением, заместитель начальника, заведующий кафедрой, директор Центра карьеры, заместитель директора Центра бюджетного мониторинга, младший научный сотрудник, преподаватели экономических дисциплин, экономисты, мастера производственного обучения.

География докладов, размещенных в виртуальном конференц-зале, обширная. Она охватывает 18 регионов России, в том числе города: Саранск, Самара, Пятигорск, Белгород, Красноярск, Йошкар-Ола, Москва, Ульяновск, Киров, Вольск, Петрозаводск, Мичуринск, Калуга, Новый Оскол, Пенза, Улан-Удэ, Красноярск, Ачинск.

В соответствии с программой Десятой конференции и заявленной тематикой подготовленные доклады полностью соответствуют названию секции. Наряду с обзорными аналитическими статьями, поднимающими проблемы современного рынка труда и рынка образовательных услуг, в докладах отражены положительный опыт и возможные эффективные меры (активной политики занятости, миграционной и образовательной политики) по созданию гибкого рынка квалифицированного труда.

Тексты докладов написаны на хорошем практическом и информационно-аналитическом материале с использованием Интернета и иных источников. В докладах используются данные статистического учета,

мониторинга (оценки хода реализации программ, мероприятий и планов действий), анкетирования и опроса респондентов (работодателей и населения), анализа и прогноза (в среднесрочной и долгосрочной перспективе) развития процессов занятости в российских регионах. В тексте статей приведены диаграммы, таблицы и список литературы, что свидетельствует об ответственном отношении авторов к подготовке докладов. Доклады неоднородны, их различают уровень сложности и качества, применение комплексного и системного подходов к рассмотрению региональных аспектов и проблем рынка труда и рынка образовательных услуг.

Работа секционного заседания велась по нескольким блокам вопросов, которые объединены по пяти группам. В первую группу обсуждаемых тем вошли доклады, касающиеся макроэкономических условий и факторов развития рынка труда, его современного состояния и перспектив (Л. Низова, А. Квочкин, И. Куликова, Т. Новицкая, Н. Парикова, К. Туниянц, Т. Шумилова). Вторая группа представлена докладами, характеризующими механизм управления рынком труда с точки зрения развития условий для улучшения инвестиционного климата, создания эффективных рабочих мест, стабилизации бюджетных расходов (Н. Лаптев, Н. Локтюхина, В. Новиков, Е. Фролова). Третья группа объединяется под темой управления доступом к информации Интернет-ресурсов (А. Бершадский, М. Зайцева, О. Климова, Т. Кононок, Ю. Ланских, И. Полевой). Четвертая группа включает вопросы трудовой миграции (Д. Борисов, Р. Бурдуковский, О. Фурсов). Пятая группа сводится к обсуждению информационного сопровождения процесса трудоустройства выпускников, инвалидов (Д. Владимирова, В. Гриднева, Г. Цыганкова, А. Кекконен).

Секция обобщает различные мнения и точки зрения специалистов из разных регионов РФ по активизации новых факторов конкурентоспособности экономики (человеческий, технический, инновационный потенциал, уровень образования населения), модернизации социальной сферы, ориентированной на устойчивый общественный запрос, на принципиально новый современный уровень работы социальных институтов. В ходе работы секционного заседания предложены возможные пути решения задачи по эффективному управлению процессами на рынке труда и рынке образовательных услуг в рамках развития социального партнерства (органов службы занятости, миграционной службы, профессиональных образовательных организаций и др.). Кроме того, на примере разработки государственной программы секция представляет вариант/схему работы по повышению эффективности управле-

ния общественными финансами (государственными и муниципальными) в реализации государственной политики по предотвращению роста напряженности на рынке труда и повышению образования населения, а также по предоставлению государственных услуг, нацеленных на максимальное удовлетворение потребностей людей, на повышение уровня и качества жизни.

Подготовленные для обсуждения в рамках секции и помещенные на web-портале по адресу <http://labourmarket.ru> труды конференции внимательно проработаны, секционные материалы тщательно изучены Интернет-пользователями. Всего со стороны Интернет-аудитории было задано вопросов, подготовлено ответов, комментариев, сообщений и уточнений в количестве 286 единиц. Это выше прошлогоднего показателя (в 2012 г. – 271 единица, в 2011 г. – 259 единиц).

Конференция показала высокий уровень профессионализма и компетентности ее участников. Отдельные авторы статей являются постоянными участниками. В обсуждении докладов они и другие Интернет-пользователи показали обстоятельность доводов, проявили серьезность в обсуждении и обмене мнениями, активность в работе секции. Докладчики выступили с содержательными текстами статей, а оппоненты разместили продуманные вопросы, серьезные комментарии и обоснованные высказывания.

Во время прохождения конференции участники секции выразили желание продолжать начатый диалог в рамках обозначенной тематики, скорректированной на изменения текущей ситуации. Докладчики и другие пользователи Интернет-ресурсов выразили уверенность, что современные подходы, которые нашли отражение в материалах конференции, получат несомненное развитие.

На первой секции всеобщий интерес вызвали доклады Д. Борисова, В. Нежданова «Трудовая миграция и сбалансированность рынка труда», А. Бершадского, А. Лушникова, В. Эпп «Управление доступом к информации Интернет-ресурсов для повышения эффективности взаимодействия работодателя и соискателя работы», О. Климовой «Поиск работы с помощью Интернет-ресурсов», Е. Фроловой, Т. Шумиловой «Опыт и результаты разработки Государственной программы Республики Карелия "Содействие занятости населения в Республике Карелия"», О. Фурсова «Рынок труда и миграционная политика Самарской области: состояние и перспективы развития», Т. Шумиловой «Куда идет рынок труда?».

В числе лучших авторских работ секцией предложены доклады Д. Владимировой, А. Нарчуганова «Роль социальных сетей в организации взаимодействия работодателей и соискателей на примере работы

университетского центра карьеры», О. Климовой «Поиск работы с помощью Интернет-ресурсов», О. Фурсова «Рынок труда и миграционная политика Самарской области: состояние и перспективы развития», Д. Борисова, В. Нежданова «Трудовая миграция и сбалансированность рынка труда».

Основную дискуссию вызвали авторские материалы прикладного и публицистического (просветительского) характера. В секционном заседании приняли участие как авторы докладов, представленных на первую секцию, так и докладчики из других секций и предыдущих Интернет-конференций.

На основе выступлений участников первой секции можно сделать следующие выводы.

В 2014 г. участникам конференции представляется целесообразным обсудить вопросы формирования и реализации Государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» и Государственных программ, направленных на реализацию полномочий органов государственной власти субъектов РФ по обеспечению комплексного социально-экономического развития региона, в части «Содействие занятости населения» на период до 2020 г., то есть применения программно-целевых подходов в поведении государственной активной политики занятости на рынке труда российских регионов.

В случае ухудшения экономической обстановки и продолжения спада производства в 2014 г. представляется возможным рассмотрение вопроса об определении пакета антикризисных мер, их организации и финансировании в целях ослабления напряженности на рынке труда в регионах России.

В связи с риском увеличения внутреннего госдолга и расширения зоны дефолта субъектов Федерации из-за растущего дефицита региональных бюджетов в 2014 г. актуализируется задача вовлечения трудовых ресурсов в экономическую активность, а также использования экономических санкций к гражданам, занятым в неформальном секторе. Легализация рынка труда в целях увеличения налоговых поступлений в региональные бюджеты с доходов физических лиц становится важной темой как в исследовательском, так и прикладном плане.

В 2014 г. Правительством России будет обращено внимание к проблеме модернизации моногородов. При этом встанет вопрос о разработке и реализации государственной программы по первоочередной поддержке 56 моногородов, а также мер, направленных на улучшение критической ситуации на рынке труда, включающей создание альтернативных рабочих мест, не связанных с градообразующими предприятиями,

организацию процесса переподготовки рабочих кадров под инновационные проекты, что может также найти отражение в программе конференции следующего года.

Секция 2. «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования. Мониторинг, анализ и опыт лучшей практики служб содействия трудоустройству выпускников». Руководители секции: Серова Лариса Михайловна – начальник отдела прогнозирования потребности экономики в кадрах Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, к. т. н., Повилайнен Лидия Сергеевна – начальник Управления по воспитательной и социальной работе Петрозаводского государственного университета, Кононова Ирина Витальевна – начальник отдела по трудоустройству и связям с выпускниками Петрозаводского государственного университета.

На секции были рассмотрены и обсуждены 29 докладов. В конференц-зале в режиме on-line было задано вопросов, подготовлено ответов, уточнений и предложений в количестве 158 единиц.

Тематика секции была сформирована с учетом актуальности развития системных мер, направленных на преодоление дисбаланса между спросом и предложением трудовых ресурсов, на формирование кадрового потенциала, способного осуществить модернизацию российской экономики. Вопросам трудоустройства выпускников уделяется особое внимание: за последние три года были сформулированы два Поручения президента Российской Федерации о необходимости введения показателя трудоустройства по специальности. Также целевые показатели трудоустройства по специальности зафиксированы в Государственной программе «Развитие образования» на 2013–2020 гг. и Дорожной карте «Национальная система компетенций и квалификаций». Мониторинг и анализ трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования являются важнейшими базовыми элементами указанных системных мер, в значительной степени определяют эффективность принятия управленческих решений, направленных на развитие профессионального образования в стране.

Тематика докладов, представленных на секцию, раскрывает особенности функционирования служб содействия трудоустройству, большое внимание уделено также вопросам социального партнерства на рынке труда и в сфере профессионального образования, а также информации о ходе реализации программ содействия занятости молодежи.

Среди докладчиков большинство – представители служб содействия трудоустройству системы профессионального образования, 2 док-

ладчика из служб занятости субъектов Российской Федерации, 2 докладчика из территориальных органов исполнительной власти в сфере труда и занятости, 1 доклад от Государственной инспекции труда (Калужская область), 1 доклад из Центра профкарьеры.

Большинство докладов были от представителей учреждений высшего профессионального образования (12). В этом году широко были представлены доклады от учреждений среднего профессионального образования (11). От системы начального профессионального образования представлен один доклад. В работе секции приняли участие представители таких крупных образовательных организаций субъектов Федерации, как Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ», Московский государственный университет дизайна и технологии, Челябинский государственный педагогический университет, Омский государственный университет, Южно-Уральский государственный университет, Московский автомобильно-дорожный колледж, Поволжский государственный технологический университет и др.

Об общероссийском интересе к рассматриваемой проблеме свидетельствует география представленных докладов, охватывающая практически всю страну.

В секции представлены доклады из 19 субъектов Федерации (Москва, Санкт-Петербург, Республика Мордовия, Смоленская область, Ямало-Ненецкий АО, Смоленская область, Новосибирская область, Челябинская область, Чувашская Республика, Ставропольский край, Омская область, Тамбовская область, Самарская область, Республика Марий-Эл, Калужская область, Свердловская область, Красноярский край, Иркутская область, Республика Карелия).

Доклады на секцию 2 представили докладчики из разных городов России: Москва, Петрозаводск, Саранск, Новосибирск, Челябинск, Чебоксары, Смоленск, Омск, Мичуринск, Йошкар-Ола, Калуга, Екатеринбург, Ставрополь, Тамбов, Иркутск и др.

Из 29 докладов секции стоит отметить несколько, которые вызвали особый интерес среди участников Интернет-конференции, в них наиболее полно систематизированы и изложены актуальные вопросы и проблемы, составляющие тематику секции.

Следует отметить доклад М. В. Антоновой (Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения), в котором системно представлены меры по содействию трудоустройству выпускников. Данный доклад набрал больше всего просмотров и активно обсуждался участниками. В Республике Мордовия отмечается положительная динамика в показателях трудоустройства выпускников и реги-

страции в службе занятости, поэтому богатый и комплексный опыт данного региона может быть рекомендован и для субъектов Федерации.

Ценность доклада С. Б. Коваль, Е. В. Чистяковой, Е. С. Исаковой, Н. А. Абдуллиной «Компетентностная оценка подготовки выпускников как инновационный подход повышения качества образования» состоит в емком и системном представлении опыта Южно-Уральского государственного университета в привлечении работодателей к оценке качества подготовки выпускников системой профессионального образования. Этот опыт также может быть рекомендован для развития этого направления и в других регионах.

В сфере сближения рынка труда и системы профессионального образования большой интерес вызвал доклад М. А. Казаковой, Н. Л. Андреевой, С. В. Сафоновой «Социальное партнерство как фактор содействия трудоустройству выпускников образовательного учреждения среднего профессионального образования» (Смоленский строительный колледж). В докладе представлен успешный опыт построения и развития системы социального партнерства, способствующей трудоустройству выпускников.

Также внимание участников привлек доклад Е. Е. Фроловой «Опыт реализации в Республике Карелия стажировки выпускников учреждений профессионального образования в условиях исполнения собственных полномочий в области содействия занятости населения» (Петрозаводск, Министерство труда и занятости Республики Карелия, отдел анализа рынка труда и социальной поддержки). В докладе достаточно полно изложены опыт Республики Карелия в организации стажировок выпускников на предприятиях, возможные риски этого процесса, меры по их преодолению и особенности реализации практических задач в данном направлении. Это, несомненно, хороший опыт в организации мер по содействию трудоустройству выпускников.

Все представленные на секции доклады показывают актуальность и необходимость проведения мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений с целью выработки управленческих решений для регулирования занятости на рынке труда и повышения трудоустройства выпускников по полученной специальности.

Подводя итоги работы секции, необходимо отметить, что все представленные доклады отражают те качественные положительные изменения, которые реализуются в последние годы в сфере содействия занятости выпускников учреждений профессионального образования и мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней.

В регионах РФ накоплен определенный практический опыт инновационного развития системы профессионального образования, отвечающего требованиям рынка труда. Авторы докладов на конкретном практическом материале раскрыли свое видение проблем и перспектив такого развития. Вместе с тем, как видно из содержания многих докладов, острота проблем, которые необходимо оперативно решать, остается. Состоявшийся на секции обмен мнениями, изучение опыта и наработок, представленных в докладах, будут способствовать их преодолению.

Секция 3. «Прогнозирование баланса трудовых ресурсов, кадровых потребностей региональной экономики, формирование государственного задания на подготовку кадров». Руководители секции: Питухин Евгений Александрович – профессор кафедры прикладной математики и кибернетики Петрозаводского государственного университета, д. т. н., Глушанок Тамара Михайловна – главный научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, д. э. н.

На секции обсуждался 21 доклад, соответствующий тематике. Большая часть докладов была представлена из городов Сибири: Екатеринбург, Новосибирск, Иркутск, Хабаровск, Красноярск, Биробиджан, Южно-Сахалинск. Учитывая временную разницу между нашими территориями, возникали проблемы с обсуждением возникающих вопросов в режиме реального времени, что отразилось на активности посещений сайта (118 посещений).

Рассматривая и обобщая тематику докладов по секции, представляется возможным выделить три основных тренда.

Первое направление посвящено проблеме прогнозирования потребности региональных экономик в квалифицированных кадрах. Помимо утверждения необходимости прогнозирования акцент в статьях был сделан на количественных методах уточнения прогнозов. Была предложена интересная эконометрическая модель зависимости численности вакансий от макроэкономических показателей региона (Л. С. Гринкруг, В. С. Василенко, Приамурский государственный университет). Также имели место справедливые предложения по целесообразности применения отраслевых методов прогнозирования, например, для таких специфичных отраслей, как педагогика, где численность кадров рассчитывается по нормативу пропорционально численности учащихся в образовательных учреждениях, которая несложно прогнозируется (К. А. Чуркин, С. Г. Киселев, Омский государственный педагогический университет).

Второе направление обсуждений было сосредоточено на проблеме подготовки ресурсной части, обеспечивающей кадровую потребность.

Проблемными местами были обозначены общая нехватка занятых из числа титульного населения региона, возникшая в результате демографического спада и старения трудоспособного населения. В связи с этим предлагались инструментарии повышения эффективности использования рабочей силы, обсуждался позитивный опыт разработки различных региональных программ социальной и жилищной поддержки работающего населения (О. Н. Баева, Байкальский государственный университет экономики и права, кафедра экономики и менеджмента сервиса; Н. Ю. Гарифуллина, К. А. Мазаева, Петрозаводский государственный университет; Г. Ф. Ренёва, Институт развития профессионального образования и исследования рынка труда, Ханты-Мансийск и др.).

Третьим направлением следует выделить инструменты, направленные на повышение информационной проницаемости среды между рынком труда и рынком образовательных услуг. Рассматривались методы применения Интернет-технологий и подход СмартСтаффинг в приложении к региональному рынку труда, которые позволяют работодателю и потенциальному работнику быстрее найти друг друга (Р. Ш. Гайнанов генеральный директор ООО ТИМ ФОРС, Москва).

Активными участниками обсуждения стали министры труда, занятости: И. А. Подковинская (Калужская область) и Ю. В. Рокотянская (Рязанская область), которые также представили свои доклады по прогнозированию потребности региона в профессиональном кадровом обеспечении на среднесрочную перспективу и формированию эффективной кадровой политики региона.

Секция 4. «Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Разработка, утверждение и применение профессиональных стандартов». Руководители секции: Сигова Светлана Владимировна – заместитель директора Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, д. э. н., Питухина Мария Александровна – старший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, к. полит. н., Парикова Наталья Владимировна – младший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, к. э. н.

На секцию было представлено 17 докладов из разных регионов России: Новосибирск, Томск, Волгодонск, Петрозаводск, Волхов, Пенза, Иркутск, Москва, Новосибирск, Оренбург, Санкт-Петербург и из следующих региональных университетов: Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Московский государственный горный университет, Оренбургский ГАУ, Волгодонский ин-

женерно-технический институт, Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» и Петрозаводский государственный университет.

В конференц-зале в рамках дискуссий по докладам в режиме on-line было отправлено 162 сообщения в сумме по секции (вопросы, ответы, отзывы).

Тематика секции была сформирована с учетом актуальности подготовки и переподготовки квалифицированных кадров, направленных на соответствие потребностям экономики, подготовки компетентного персонала, способного осуществить модернизацию российской экономики. Следует отметить, что не поступило ни одного доклада, посвященного вопросам разработки и коррекции профессиональных стандартов.

При этом треть докладов были посвящены подготовке и переподготовке педагогических кадров: И. Г. Андрусевич «Совершенствование профессиональной компетентности педагога в системе повышения квалификации» (Новосибирск), Е. В. Зажигина «Анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров образовательной организации» (Волхов), М. А. Пазюкова и Е. Н. Коньшина «Практические подходы к подготовке социально-профессионально-мобильных специалистов» (Иркутск), Г. А. Доблер и О. А. Плотникова «Курсовая подготовка инженерно-педагогических работников образовательных учреждений среднего профессионального образования как фактор повышения качества образования выпускников» (Волгодонск).

Особый интерес с точки зрения регионального опыта подготовки кадров в соответствии с разработанной инвестиционной стратегией вызвал доклад О. Д. Лопатинской «Наличие механизмов профессиональной подготовки и переподготовки квалифицированных кадров по специальностям, соответствующим инвестиционной стратегии Пензенской области и потребностям инвесторов». Так, исходя из предварительных оценок на обеспечение инвестиционных проектов области были проведены такие мероприятия, как профориентационная работа с состоящими на учете безработными гражданами, организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан по рабочим профессиям, создана широкая сеть бизнес-инкубаторов: ведется работа по запуску второго технопарка – Технопарка высоких технологий и по строительству промышленного парка «Кижеватово» на территории Бессоновского района, запланировано создание еще трех индустриальных парков: в Пензе, Никольском и Сердобском районах.

Из 17 докладов, представленных на секции, наибольший интерес участников вызвали 4 доклада – лидеры по количеству вопросов, сообщений и просмотров:

- доклад Зажиговой Евгении Валентиновны «Анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров образовательной организации», Ленинградская область – 21 сообщение, 125 просмотров;

- доклад Андрусевич Ирины Георгиевны «К вопросу о системе повышения квалификации в учреждении профессионального образования», Новосибирская область – 16 сообщений, 105 просмотров;

- доклад Глушанок Тамары Михайловны «Деловая женщина, традиционные рамки и стереотипы», Республика Карелия – 12 сообщений, 78 просмотров;

- доклад Лопатинской Ольги Дмитриевны «Наличие механизмов профессиональной подготовки и переподготовки квалифицированных кадров по специальностям, соответствующим инвестиционной стратегии Пензенской области и потребностям инвесторов», Пензенская область – 11 сообщений, 74 просмотра.

Также руководители секции отметили доклад М. А. Пазюковой, Е. Н. Коньшиной «Практические подходы к подготовке социально-профессионально-мобильных специалистов», Иркутская область – 7 сообщений, 56 просмотров.

Тематика докладов и обсуждения в рамках Интернет-конференции еще раз подтвердили социальную значимость и актуальность подготовки и повышения квалификации кадров в условиях постоянно меняющихся запросов экономики и рынка труда.

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

Работа Десятой Интернет-конференции проводилась в рамках Интернет-форума. Интернет-форум работал на web-ресурсе <http://labourmarket.ru> В рамках данного ресурса поддерживаются регулярно обновляющиеся разделы «Новости», «Наши партнеры», «Конференции», «Семинары», «Анонсы», «Аналитика», «Интернет-ресурсы». Формирование и ввод в опытную эксплуатацию web-портала выполнены в 2004 г. Разработчик портала – Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета.

web-форум – класс web-приложений для организации общения посетителей web-сайта. Смысл термина «web-форум» соответствует смыслу исходного понятия «форум».

Интернет-форумы представляют, как правило, иерархическую структуру, состоящую из сообщений, размещающихся для дискуссии (в нашем случае это «Доклады на конференцию»).

Заголовки (темы) сообщений на более высоком уровне иерархии объединяются в списки – форумы (у нас такие форумы называются «Секциями конференции»).

И наконец, на самом верху иерархии находятся категории (у нас основная категория называется «Тематические секции»).

На уровнях форумов («секций») и категорий присутствуют гиперссылки на элементы, расположенные ниже в иерархии: в категориях это ссылки на «Секции», в «Секциях» – ссылки на «Доклады».

Таким образом, структура позволяет оперировать электронными докладами по аналогии с докладами традиционных офлайн-конференций, где также все доклады делятся на секции, а всю конференцию в целом зачастую называют форумом. Идея форума основана на активном обсуждении актуальных вопросов, обмене мнениями и возможности прочтения в дальнейшем сложившихся диалогов другими людьми. В отличие от традиционных конференций каждое написанное слово участника web-форума стенографируется им самим в виде сообщения, расположенного на той же web-странице, где размещен электронный доклад.

Интернет-форум конференции работал на сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ. Сервер работал в локальной сети университета и имел внешний IP-адрес.

Работа серверного оборудования, имеющего выход в Интернет, велась на Интернет-сервере «RAMEC Tornado». Конфигурация Интернет-сервера: процессор Intel Xeon E5450 (4 ядра, кэш L2 12МБ, тактовая частота 3 ГГц, частота шины 1333 МГц), 4 ГБ оперативной памяти, 4 винчестера 250 ГБ SATA.

Программное обеспечение форума выполнялось на сервере web-ресурсов. Это блейд-сервер, на котором работала виртуальная машина под управлением Linux SuSE. Конфигурация блейд-сервера IBM HS23: 2 процессора Intel Xeon (4C E5-2609; 80 Вт; 2,4ГГц; 1066 МГц, 10 МБ), 16 ГБ оперативной памяти, формат O/Bay 2.5in SAS, 2 винчестера по 500 ГБ (подключены к контроллеру SAS). Блейд-сервер работал на блейд-шасси IBM BladeCenter Chassis в конфигурации E Rack 7U / Max. Bays 14 / no. SAS (4up) / 2x2320W PSU (4up).

В ходе работы Интернет-конференции компьютеры участников, находившиеся в Интернет-классе ПетрГУ, были подключены к локальной компьютерной сети университета. Скорость работы со страницами

форума была достаточно высокой для активной работы участников. Скорость загрузки web-страниц позволяла работать оперативно. В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

- канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;
- канал связи «Сервер Petrsu – Интернет-сервер db-center» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре;
- канал связи «Интернет-сервер db-center – компьютеры Интернет-класса» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре;
- канал связи «Интернет-сервер db-center – компьютеры оргкомитета» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре.

Технология проведения конференции и структура виртуального конференц-зала обеспечивали низкую нагрузку на каналы связи пользователей, что обеспечивало оперативность работы участников конференции, а также доступность участникам, не имеющим широкополосного доступа к сети Интернет.

На страницах форума были размещены видеоприветствия участникам Интернет-конференции. Видеоприветствия можно было либо просматривать на страницах форума в формате *.flv, либо загрузить в формате *.avi

Для информационной поддержки участников Интернет-конференции в разделе портала labourmarket.ru «Десятая Интернет-конференция» регулярно публиковалась информация, касающаяся организационных вопросов: программа конференции, списки участников, состав оргкомитета, а также сборники статей участников в готовом для печати виде.

Обсуждение каждого доклада сопровождалось фотографиями участников – авторов докладов, что, несомненно, повышает привлекательность общения в секциях Интернет-конференции.

Обсуждение докладов проводилось в виртуальном конференц-зале (электронный ресурс: <http://labourmarket.ru/conf10>).

На главной странице конференц-зала располагались блоки информации: «Приветствия участникам конференции» (видеозаписи), «Объявления», «Тематические секции», «Оргкомитет».

Пользователь мог выбрать в меню интересующий раздел:

- «Официальная информация» – при нажатии на него открывается страница с информацией для участников;
- «Конференц-зал» – нажав на него, можно из любого места конференц-зала вернуться на главную страницу;
- «Доклады» – списки докладов с фотографиями и ссылками на файл текста доклада и страницу обсуждения доклада;

- «Докладчики» – списки участников с фотографиями и ссылками на файл текста доклада, секцию и страницу обсуждения доклада;
- «Помощь» – страница со справкой, помогающей пользователю разобраться в работе виртуального конференц-зала.

Блок «Тематические секции», образованный четырьмя секциями конференции, стал центральной частью конференц-зала. Нажав ссылку, участник видел страницу со списком докладов, представленных в интересующей его секции.

Название доклада сопровождалось отображенным справа числом сообщений, относящихся к данному докладу (вопросов, адресованных автору статьи, ответов автора либо других участников дискуссии, а также других сообщений и комментариев по тематике доклада). Кроме того, была видна ссылка на последнее по времени сообщение, относящееся к дискуссии по каждому из докладов.

В конференц-зале Интернет-конференции успешно регистрировались участники Интернет-конференции (пользователи форума). Регистрация введена с целью упрощения идентификации автора того или иного сообщения, а также для предоставления возможности участникам указать свои контактные данные и другую информацию, которая могла быть полезной для читающих сообщения данного участника. Предоставить информацию о себе было достаточно однократно – в процессе регистрации. Благодаря регистрации, участники могли обмениваться личными сообщениями так же просто, как и сообщениями, доступными для всеобщего просмотра. Регистрация позволяет в значительной мере избежать появления на страницах форума рекламных и вредительских сообщений. В ходе работы могли участвовать и незарегистрированные участники Интернет-форума, но для идентификации авторства своих сообщений незарегистрированные пользователи вынуждены были подписываться в каждом размещенном сообщении.

Дискуссия на форуме отображалась в виде вертикальной ленты сообщений, в которой первым размещалось сообщение пользователя «Оргкомитет», включающее информацию о докладе и его авторах.

У каждого сообщения в дискуссии по конкретному докладу располагались кнопки «Ответить» и «Цитата».

Нажав кнопку «Ответить», участник мог разместить свое сообщение на данной ленте (в теме доклада) так, чтобы оно было видно всем участникам. Автор либо другой участник, в свою очередь, имел возможность разместить ответное сообщение на любой вопрос нажатием кнопки «Цитата», которая располагалась возле каждого сообщения.

Программным web-сервером в ходе проведения Интернет-конференции являлся Apache HTTP-сервер – web-сервер с открытым исходным кодом. Apache является кроссплатформенным программным обеспечением. Apache работает с операционными системами Linux, BSD, Mac OS, Microsoft Windows и др. Основными достоинствами Apache считаются надежность и гибкость конфигурации. Apache работал совместно с базами данных MySQL.

В основе работы виртуального конференц-зала была система phpBB – программный продукт, служащий для создания Интернет-форумов. Система является свободным распространяемым продуктом, написана с использованием скриптового языка PHP, в работе использует систему управления базами данных MySQL. Программный продукт был обновлен до последней актуальной версии, а также адаптирован в части кода и интерфейса пользователя для проведения Интернет-конференции. С 2009 г. форум Интернет-конференции работает на основе phpBB 3-й версии.

Портал labourmarket.ru работает под управлением системы «1С-Битрикс» – профессиональной системы для создания Интернет-проектов и управления ими. Система «1С-Битрикс» также использует в работе PHP и свою базу данных MySQL.

Анализ посещаемости портала. Основные понятия.

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

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

Хиты – число открытых пользователями страниц сайта.

Используемое программное обеспечение.

Основной системой для сбора и обработки информации о посещаемости web-портала являлась Интернет-система Google Analytics – сервис, предоставляемый компанией Google для получения детальной статистики по посещаемости web-сайтов. Его особенностью является то, что web-мастер может анализировать данные, полученные при помощи сервиса, о том, откуда приходят посетители, как долго они остаются на сайте и где они находятся географически.

В ходе конференции для сбора статистики посещаемости использовались также счетчики посещаемости Rambler's Top100 Counter (<http://top100.rambler.ru>), Openstat (openstat.ru), а также встраиваемый в

систему phpBB модуль сбора статистики. Кроме того, для отображения текущей статистики посещаемости применялся счетчик, встроенный в систему phpBB, который отображал на страницах конференции количество одновременно участвующих в дискуссиях, основываясь на информации за последние истекшие 5 мин.

Необходимость выбора одновременно нескольких систем обусловлена различиями сведений, предоставляемых этими системами.

Так, например, Google Analytics, наряду с Rambler, дает информацию о региональном распределении посетителей сайта. Модуль статистики посещаемости системы phpBB позволяет учитывать дополнительную информацию, поскольку оперирует данными зарегистрированных на форуме пользователей. Применявшиеся системы подсчета статистики позволили убедиться в объективности подсчета количества посещений, поскольку в результате их применения были получены близкие результаты.

Посещаемость в период проведения конференции, по данным Google Analytics, была следующей: уникальных адресов (хостов) – 767, посещений – 2540. Почти все посещения – из Российской Федерации. Статистика, собранная системой phpBB: 960 сообщений, оставленных пользователями в ходе работы с форумом, более 30 тыс. просмотров обсуждений докладов. Пиковая посещаемость (по определению форума phpBB) составила 80 посетителей. Это означает, что за 5 мин. производилось максимум 80 переходов между страницами, учтенными для различных хостов. Пик посещаемости и активности пользователей, как и следовало ожидать, пришелся на 30 и 31 октября.

Статистика, полученная от OpenStat, позволяет судить, что пик посещаемости – 52% посетителей сайта Интернет-конференции – пришелся на первый день работы конференции, 32% – на второй.

Данные Rambler'sTop100 говорят о том, что больше всего посетителей было из Республики Карелия, Новосибирской области, Москвы, Самарской области, Красноярского края и Санкт-Петербурга. Они же оказались самыми активными, просмотрев наибольшее количество страниц форума Интернет-конференции.

География посещений из Российской Федерации представлена кружками на рисунке.

Комплекс технических и программных решений, задействованных в ходе проведения Интернет-конференции и формирования web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», обеспечил устойчивую работу по технологии «клиент – сервер» с одновременным участием около 100 пользователей.



Рис. География посещений Десятой Интернет-конференции участниками из Российской Федерации (данные Google Analytics)

СМИ Республики Карелия проявили большой интерес к традиционной Интернет-конференции. Информация о предстоящей конференции была заранее доведена до всех средств массовой информации Республики Карелия и представителей российских агентств, действующих в республике. Были разосланы пресс-релизы по городским, республиканским, российским и федеральным СМИ. Работа Интернет-конференции освещалась на телевидении (ГТРК «Карелия»), радио, в газетах, на сайте ПетрГУ и на других Интернет-порталах различных регионов страны.

К 30 октября 2013 г. была издана книга I сборника докладов Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», куда вошли 36 докладов. По итогам конференции изданы книги II и III, в них включены приветствия, доклады и рекомендации конференции. Электронные версии сборников докладов конференции формата pdf размещены по адресу: http://labourmarket.ru/i_confs/conf10/book.php

По итогам конференции были приняты рекомендации.

Оргкомитет Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» наградил Дипломами за лучший доклад авторов 17 сообщений.

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень и выражают благодарность Пет-

розаводскому государственному университету за большую работу по ее подготовке и проведению.

Оргкомитет Интернет-конференции и руководители секций благодарят всех авторов докладов и участников дискуссии за активность и творческий подход, проявленный в обсуждении проблем рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- КВАЛИФИКАЦИОННОГО СОСТАВА КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

И. В. Филимоненко

Сибирский федеральный университет, г. Красноярск

ifilimonenko@sfu-kras.ru

Сложность прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований (МО) региональной экономической системы объясняется двумя группами причин. Во-первых, невозможностью применения моделей регионального уровня и использования единого подхода для прогнозирования кадровой потребности отдельных муниципальных образований региональной экономической системы, в силу их *резкой дифференциации* по темпам, уровню развития и направлениям специализации экономики, плотности населения и уровню качества жизни. Существует большая вероятность получения некорректных результатов прогноза, поскольку большая часть статистической и нормативной информации, используемой в качестве параметров прогноза, собирается на уровне региона, а используемые инструменты прогнозирования не в состоянии отразить ключевую особенность кадровой потребности экономики муниципального уровня – принадлежность к малому бизнесу. Во-вторых, сложностью обеспечения точности и надежности результатов прогнозирования в связи с необходимостью учета в модели кадровой потребности муниципального образования следующих аспектов: структурных изменений в элементах рыночной подсистемы, различной скорости и несинхронности их возникновения.

Структурные изменения в элементах рыночной подсистемы региона, обусловленные процессами модернизации и переходом региона на путь инновационного развития, затрагивают различные типы локальных рынков (продукции, профессиональных кадров, профессионального образования). В экономике изменяются структуры производства и заня-

тости по видам экономической деятельности, уровням образования, профессиям и квалификациям. На рынках труда муниципальных образований происходят изменения в спросе на уровни образования, профессии и квалификации. В сфере профессионального образования – изменения в подготовке профессиональных кадров по уровням образования, профессиям и квалификациям. Нарушение взаимосвязи в структурных изменениях приводит к дисбалансу спроса и предложения на муниципальных рынках продукции, труда и профессионального образования.

Различная скорость процессов модернизации и обновления экономики по видам экономической деятельности (ВЭД) приводит к одновременному существованию в экономике региона локальных рынков разных технологических уровней (традиционных, перспективных, инновационных), формирующих различные потребности в отношении профессионально-квалификационного состава работников.

Наличие *временного лага* между возникновением потребности в профессиональных кадрах со стороны экономики и возможностью их подготовки региональной системой профессионального образования усложняет проблему прогнозирования профессионально-квалификационного состава кадровой потребности в силу следующих причин. Во-первых, в связи с длительным процессом подготовки профессиональных кадров и невозможностью корректировки уже состоявшихся приемов. Во-вторых, в связи с различным периодом подготовки профессиональных кадров для разных уровней: в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (ВПО) – 4–5 лет; среднего профессионального образования (СПО) – 3–4 года; начального профессионального образования (НПО) – 1–2 года. В связи с тем что кадровая потребность экономики пополняется в большей степени за счет профессиональных кадров, выпускаемых на рынок труда региональной системой образования, величина и профессионально-квалификационная структура кадровой потребности должны быть известны заранее. Это позволит осуществить своевременную подготовку профессиональных кадров в соответствии с изменяющимися требованиями экономики для обеспечения заданных темпов роста при соответствующем уровне технологического развития.

Обширный опыт прогнозирования профессионально-квалификационного состава кадровой потребности экономики по большому перечню профессий (более 700) и видов экономической деятельности (более 300) накоплен в США [1]. Агентство трудовой статистики США выявляет потребности в кадрах по профессиям как путем моделирования, так и путем переговоров и опросов работодателей. Основу построения про-

гнозов на 10-летний период составляют исторические тенденции, которые экстраполируются на будущее. Поскольку такая практика в США существует достаточно давно (более 50 лет), разработана и успешно осуществляется методика по переоценке и корректировке прогнозов, ежегодно публикуются отчеты по анализу ошибок и просчетов. Основные этапы построения прогноза Агентством трудовой статистики США представлены на рис.

В России методологическими вопросами прогнозирования кадровой потребности региональной экономики активно и плодотворно занимаются в Центре бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета [1], сотрудниками которого разработана методика прогнозирования профессионально-квалификационного состава кадровой потребности экономики субъектов РФ. Базовым элементом методики является матрица профессионально-квалификационного соответствия (ПКС), является аналогом американской матрицы «Виды экономической деятельности – профессии рабочих и служащих» и предназначена для распределения количественной величины кадровой потребности экономики (по ВЭД) по уровням образования и укрупненным группам специальностей, по которым ведется подготовка профессиональных кадров в РФ. Ключевым вопросом методики является построение элементов матрицы ПКС на основе экспертных оценок либо мониторинга трудоустройства выпускников системы профессионального образования. В отличие от предыдущих подходов к прогнозированию кадровой потребности в Институте управления бизнес-процессов и экономики Сибирского федерального университета (г. Красноярск) разработана методика построения прогноза кадровой потребности региональной экономики как интегральной потребности муниципальных образований. На рис. представлен сравнительный анализ этапов и логики прогнозирования профессионально-квалификационного состава кадровой потребности экономики.

Изучение опыта и проблем прогнозирования кадровой потребности региональной экономики позволили сформулировать следующие выводы:

а) для повышения релевантности результатов прогнозирования профессионально-квалификационного состава кадровой потребности целесообразно разделять экономику региона, в том числе МО, *на типовые экономические зоны* (сегменты по ВЭД) в соответствии с интенсивностью процессов модернизации и диффузии инноваций, различающиеся профессионально-квалификационным составом *компонентов кадровой потребности*;

б) для повышения точности и надежности результатов прогнозирования кадровой потребности на муниципальном уровне следует, применяя *признак территориальной близости*, объединять соседние муниципальные образования (МО) в ассоциации или агломерации, что позволит частично устранить влияние резкой дифференциации в развитии МО и обеспечить возможность использования моделей макроэкономического уровня при незначительной адаптации.

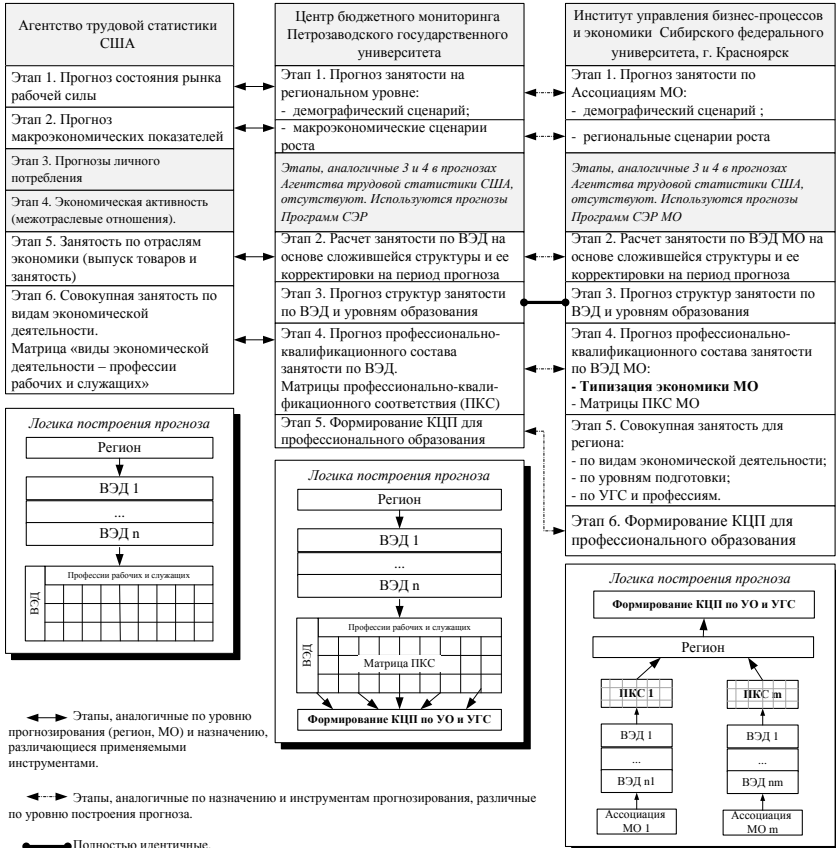


Рис. Сравнительный анализ этапов прогнозирования профессионально-квалификационного состава кадровой потребности региональной экономики

В результате типизации в экономике региона выделяются сегменты, формирующие рынки труда с одинаковым набором компонентов и схожим характером структурных изменений, что позволяет использовать общие правила и процедуры при определении профессионально-квалификационного состава кадровой потребности внутри сегмента.

Сегмент 1 «Традиционные технологии». Компоненты кадровой потребности – «на замену», «дополнительная» в связи с темпами социально-экономического развития в силу традиционно существующей структуры занятости (по ВЭД, уровням подготовки, 28 УГС) характеризуются неизменными нормативами (da_{ij}^{L}) трудоустройства молодых специалистов с уровнем подготовки (L) по ВЭД (i), определяемыми по результатам ежегодного мониторинга [2]. Если через a_{ij}^{L} обозначить количество молодых специалистов, обладающих следующими характеристиками: уровень образования – L (ВПО, СПО, НПО); направление подготовки – j (одна из 28 УГС); вид экономической деятельности для трудоустройства – i, тогда нормативом трудоустройства молодых специалистов будем считать долю, которую величина a_{ij}^{L} составляет в каждой 1000 трудоустроенных молодых специалистов с уровнем образования L в i-й ВЭД [2].

Сегмент 2 «Модернизации и развития». В течение периода прогноза нормативы потребностей в профессиональных кадрах по уровням (ВПО, СПО, НПО) и направлениям (28 УГС) подготовки изменяются прямо пропорционально значению индекса «перспективность ВЭД» (формула 1) и ежегодно уточняются по результатам мониторинга трудоустройства молодых специалистов [3]:

$$I^{plm}_i = \alpha_1 \times d^{nee}_i + \alpha_2 \times d^{tps}_i + \alpha_3 \times d^{ifa}_i, \quad (1)$$

где d^{nee}_i – темп роста численности занятых в виде экономической деятельности i. Отражает влияние рынка труда на масштаб и динамику занятости как показателя социальной стабильности развития региона; d^{tps}_i – темп оборотов продукции и услуг вида экономической деятельности i в региональной экономике. Характеризует тенденции изменения отраслевого масштаба производства, конкурентоспособности продукции и/или услуг отрасли; d^{ifa}_i – темп инвестиций в основной капитал для вида экономической деятельности i в экономике региона. Отражает скорость процесса модернизации по видам экономической деятельности в региональной экономике; $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ – весовые коэффициенты важности каждого параметра, входящего в индекс «перспективность ВЭД», определяются экспертным путем.

При определении профессионально-квалификационной структуры компонентов кадровой потребности используются следующие правила:

«на замену» – определяется по сложившейся структуре занятости (по 28 УГС) с использованием вектора нормированных коэффициентов $\{da^L_{ij}\}$, остающихся неизменными на протяжении всего периода прогноза;

«дополнительная» – в связи с темпами модернизации и развития экономики – определяется по существующей структуре занятости и новым нормативам трудоустройства по ВЭД ($da^2_{ij}\text{ }^L$) с последующим нормированием коэффициентов согласно формулам:

$$da^2_{ij}\text{ }^L(t_n) = da^L_{ij}(t_0) \times (1 + I^{plm}_i(t_n) \times d_i^L(t_n)) \quad (2)$$

$$da^2_{ij}\text{ }^L(t) = da^L_{ij}(t_0) + (da^2_{ij}\text{ }^L(t_n) - da^L_{ij}(t_0)) / (t_n - t_0) \times (t - t_n),$$

где t_0 , t_n , t – начальный, последний и текущий годы периода прогноза соответственно; $da^2_{ij}\text{ }^L$ – новый норматив трудоустройства молодых специалистов с уровнем образования ОУ, получивших подготовку по направлению j , в i -й ВЭД из сегмента 2; $I^{plm}_i(t_n)$ – индекс перспективности i -го ВЭД к концу периода прогноза t_n . Определяется на основе программ социально-экономического развития, модернизации экономики региона и прогноза численности занятых по ВЭД; $d_i^L(t_n)$ – доля занятых в i -м ВЭД с уровнем профессионального образования L (ВПО, СПО, НПО) к концу периода прогноза t_n ;

«для реализации крупномасштабных ИП» – определяется как часть предыдущего компонента в соответствии с количеством кадров и структурой их профессиональной подготовки, заявленной в ИП, или по результатам опроса работодателей и/или экспертов.

Сегмент 3 «Переходный к инновационной экономике». На начало периода прогноза определяются нормативы потребностей в профессиональных кадрах по уровням (ВПО, СПО, НПО) и направлениям (28 УГС) подготовки, которые к концу периода изменяются прямо пропорционально индексу «инновативность ВЭД» (формула 3) и ежегодно уточняются (в отношении «новых» профессий) по результатам экспертного опроса:

$$I^{inn}_i = \beta_1 \times d^{nee_in}_i + \beta_2 \times d^{tps_in}_i + \beta_3 \times d^{inv_in}_i \quad (3)$$

где $d^{nee_in}_i$ – темп роста численности занятых в разработке и внедрении инноваций в i -м виде экономической деятельности. Характеризует проникновение инноваций в процессы занятости для вида экономической деятельности i . Доля лиц, занятых в инновационной деятельности, обладает «новой» профессиональной структурой; $d^{tps_in}_i$ – скорость оборота инновационной продукции и услуг вида экономической деятельности i . Характеризует скорость проникновения инноваций в процессы производства продукции, отражает возможность вида экономической дея-

тельности формировать внешний спрос; $d^{inv.in}_i$ – скорость инвестиций в инновации для вида экономической деятельности i . Отражает инновационную активность вида экономической деятельности i ; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ – весовые коэффициенты важности каждого параметра, входящего в индекс «инновативность ВЭД», определяются экспертным путем.

При определении компонентов кадровой потребности используются следующие правила:

«на замену» – определяется по сложившейся структуре занятости (по 28 УГС) на основе вектора нормированных коэффициентов $\{da^1_{ij}{}^L\}$;

«дополнительная» – в связи с темпами модернизации и развития экономики – определяется по существующей структуре занятости и измененным нормативам трудоустройства молодых специалистов в соответствии с индексом перспективности ВЭД на базе формулы (2);

«дополнительная» – в связи с переходом к инновационному развитию – изначально определяется по сложившейся структуре занятости и измененным нормативам трудоустройства молодых специалистов по ВЭД, рассчитанным в соответствии с индексом инновативности ВЭД. На последующих итерациях, по результатам экспертного опроса, возможны корректировки в существующей структуре подготовки профессиональных кадров. Новые нормативы трудоустройства в данном сегменте экономики определяются на основе преобразования нормативов трудоустройства ($da^2_{ij}{}^L$) к последнему году прогнозного периода (t_n) с последующим нормированием и расчетом равномерного изменения норматива ($da^3_{ij}{}^L$) для каждого шага периода прогноза согласно формулам

$$da^3_{ij}{}^L(t_n) = da^2_{ij}{}^L(t_n) \times I^{inn}_i(t_n), \quad (4)$$

$$da^3_{ij}{}^L(t) = da^2_{ij}{}^L(t_0) + (da^3_{ij}{}^L(t_n) - da^2_{ij}{}^L(t_0)) / (t_n - t_0) \times (t - t_n),$$

где $da^3_{ij}{}^L$ – норматив трудоустройства молодых специалистов с уровнем образования ОУ, получивших подготовку по направлению j , в i -й ВЭД из сегмента 3; $I^{inn}_i(t_n)$ – индекс инновативности i -го ВЭД к концу периода прогноза t_n . Определяется на основе программ социально-экономического развития, стратегии модернизации и инновационного развития региона;

«для реализации инновационных проектов» – определяется как часть предыдущего компонента в соответствии с количеством кадров и структурой их профессиональной подготовки, заявленной в ИП или по результатам опроса экспертов. Вопросы изменения структуры профессиональной подготовки в связи с возникновением потребности в «новых» профессиях и специальностях в данной статье не рассматриваются.

Группировка МО по признаку территориальной близости проводится в каждом из трех выделенных ранее сегментов экономики (по ВЭД) путем объединения в одну группу МО, способных формировать единое экономико-географическое пространство.

В результате типизации в каждой группе МО выделяются сегменты экономики, формирующие рынки труда с одинаковым набором компонентов и схожим характером структурных изменений. Выделенные характеристики сегментов экономики позволяют использовать общие правила при определении профессионально-квалификационного состава прогнозируемых компонентов кадровой потребности внутри сегмента и предоставляют основу для применения в сегментах экономики унифицированных процедур прогнозирования профессионально-квалификационной структуры кадровой потребности.

В результате типизации экономики Красноярского края в 2012 г. выделены 15 сегментов в Ассоциациях муниципальных образований. Для сегментов определен перечень видов экономической деятельности и сформирован прогноз кадровой потребности до 2020 г. (табл. 1–2).

Таблица 1

*Состав Сегмента 1 «Традиционные технологии»
в Ассоциации Центр Красноярского края в 2012 г.*

Муниципальное образование (МО)	Виды и подвиды экономической деятельности (ВЭД)
г. Красноярск	B, DA, DB, DC, DD, DE, DG, DH, DI, DK, DN, DL, DM, H, J, L, N, O
район Емельяновский	DA, DB, DD, DH, DN, DM, DK, H, L, N, O
район Березовский	DA, DD, DE, DG, DN, DI, H, L, N, O
г. Сосновоборск	DA, DD, DH, H, L, N, O
район Сухобузимский	DA, H, L, N, O
район Манский	DA, DD, H, L, N
район Большемуртинский	L, N, O

Таблица 2

*Состав Сегмента 2 «Модернизации и развития»
и Сегмента 3 «Переходный к инновационной экономике»
в Ассоциации Центр Красноярского края в 2012 г.*

Сегмент 2 «Модернизации и развития»		Сегмент 3 «Переходный к инновационной экономике»	
МО	ВЭД	МО	ВЭД
г. Красноярск	С, DJ, Е, К	г. Красноярск	А, F, G, I, М
р-н Емельяновский	С, DJ, Е, К	р-н Емельяновский	А, F, G, I, М
г. Сосновоборск	С, Е, К	р-н Большемуртинский	А, F, G, I, М
р-н Березовский	С, Е, К	р-н Манский	А, F, G, I
р-н Сухобузимский	Е, К	р-н Сухобузимский	А, G, I, М
р-н Манский	Е	р-н Березовский	А, G, I, М
р-н Большемуртинский	Е	г. Сосновоборск	А, G, I, М

Стратегическими ориентирами при определении условий и тенденций экономического развития Красноярского края послужили следующие документы:

- Основные итоги социально-экономического развития края в 2011 г. [4];
- Прогноз социально-экономического развития Красноярского края на 2012 г. и плановый период 2013–2014 гг.;
- Стратегия инновационного развития Красноярского края на период до 2020 г. [5];
- Концепция долгосрочной целевой программы «Развитие инновационной деятельности на территории Красноярского края на 2012–2014 гг.»;
- Концепция долгосрочной целевой программы «Кадровое обеспечение экономики края на 2012–2014 гг.»;
- Паспорт региональной технологической платформы «Продовольственная безопасность Сибири. Инновационные технологии производства, переработки и логистики сельскохозяйственной продукции»;
- Приложения к АИС ММО Красноярского края: «Потребность в кадрах предприятий, реализующих инвестиционные и инновационные проекты, в профессионально-квалификационном разрезе»; «Сведения о потребности в квалифицированных рабочих и специалистах (по органи-

зациям МО)»; «Сводные сведения и потребности в квалифицированных рабочих и специалистах».

Полученные результаты использованы при формировании прогноза кадровой потребности экономики Красноярского края до 2017 г. (табл. 3). При прогнозировании кадровой потребности учтено, что каждый сегмент экономики развивается согласно следующим сценариям:

Сегмент 1 «Традиционные технологии»: ежегодные темпы роста ВРП – 104,3% (в ценах 2000 г.); средний темп роста инвестиций в основной капитал по видам экономической деятельности составляет 106,0%; средний темп роста производительности общественного труда – 103,6% (в ценах 2000 г.).

Сегмент 2 «Модернизации и развития» и Сегмент 3 «Переходный к инновационной экономике»: средний ежегодный темп роста ВРП – 106,3% (в ценах 2000 г.); средний темп роста инвестиций в основной капитал по видам экономической деятельности составляет 108,6%; средний темп роста производительности общественного труда – 104,9% (в ценах 2000 г.).

Таблица 3

Прогноз потребности экономики Красноярского края в профессиональных кадрах в 2013–2017 гг., тыс. чел.

Компонент кадровой потребности в сегменте экономики	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
«На замену», всего	45,5	42,3	40,3	41,3	38,4
Сегмент 1	14,2	11,9	10,5	11,1	10,6
Сегмент 2	7,5	7,1	7,9	8,1	8,1
Сегмент 3	23,9	23,3	21,9	22,0	19,7
«Дополнительная» в связи с темпами СЭР, всего	20,5	24,3	26,0	25,5	27,7
Сегмент 1	4,8	4,7	3,8	3,0	4,3
Сегмент 2	7,2	7,2	8,4	8,8	9,3
Сегмент 3	8,5	12,4	13,8	13,7	14,1
«Дополнительная» в связи с темпами модернизации и развития экономики, всего	2,3	2,4	3,2	4,1	5,0
Сегмент 2	0,8	1,1	1,4	1,8	1,7
Сегмент 3	1,5	1,3	1,8	2,3	3,3
Всего	68,3	69,0	69,5	70,9	71,1

В результате прогнозирования установлено, что к 2017 г. дополнительное количество профессиональных кадров, необходимых экономике края в связи с темпами модернизации и развития, может увеличиться вдвое (5,0 тыс. чел. в 2017 г. против 2,3 тыс. чел. в 2013 г.). Тем не менее в совокупной кадровой потребности экономики Красноярского края данная величина не превысит 7,0%, что явно недостаточно для ускорения процессов модернизации и развития.

Определение профессионально-квалификационного состава кадровой потребности региональной экономики на основе использования формул (1–4) позволило установить необходимую структуру подготовки профессиональных кадров (по укрупненным группам специальностей) и выделить наиболее востребованные группы специальностей по уровням образования (ВПО, СПО, НПО) до 2017 г. (табл. 4).

Таблица 4

Прогноз изменения профессионально-квалификационной структуры кадровой потребности среди 10 наиболее востребованных укрупненных групп специальностей (по ВПО) в экономике Красноярского края к 2017 г., в долях

Код УГС	Наименование укрупненной группы специальностей (УГС)	2013 г.	2017 г.
080000	Экономика и управление	9,5	7,5
050000	Образование и педагогика	7,8	5,8
030000	Гуманитарные науки	7,0	5,6
230000	Информатика и вычислительная техника	5,8	5,7
060000	Здравоохранение	5,6	4,2
140000	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	5,3	7,8
190000	Транспортные средства	5,1	7,9
260000	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	4,7	5,0
270000	Строительство и архитектура	3,9	3,8
020000	Естественные науки	3,7	3,3
–	Остальные 18 УГС	41,6	43,4
–	Всего	100,0	100,0

Таблица 5

Прогноз изменения профессионально-квалификационной структуры кадровой потребности среди 10 наиболее востребованных укрупненных групп специальностей (по СПО) в экономике Красноярского края к 2017 г., в долях

Код УГС	Наименование укрупненной группы специальностей (УГС)	2013 г.	2017 г.
080000	Экономика и управление	10,2	8,1
190000	Транспортные средства	7,0	9,5
060000	Здравоохранение	7,0	5,1
050000	Образование и педагогика	6,6	4,9
150000	Металлургия, машиностроение и материалобработка	6,4	8,0
270000	Строительство и архитектура	5,8	5,5
260000	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	5,7	6,3
230000	Информатика и вычислительная техника	5,7	5,4
140000	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	5,5	7,7
030000	Гуманитарные науки	5,4	4,4
–	Остальные 18 УГС	34,7	35,1
–	Всего	100,0	100,0

Таблица 6

Прогноз изменения профессионально-квалификационной структуры кадровой потребности среди 10 наиболее востребованных укрупненных групп специальностей (по НПО) в экономике Красноярского края к 2017 г., в долях

Код УГС	Наименование укрупненной группы специальностей (УГС)	2013 г.	2017 г.
190000	Транспортные средства	11,8	13,7
100000	Сфера обслуживания	10,5	10,3
080000	Экономика и управление	10,4	9,8
110000	Сельское и рыбное хозяйство	7,8	6,9
270000	Строительство и архитектура	7,4	6,5
140000	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	6,0	7,9
150000	Металлургия, машиностроение и материалобработка	5,7	5,9
260000	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	5,6	5,5
230000	Информатика и вычислительная техника	3,9	3,8
050000	Образование и педагогика	3,4	2,5
–	Остальные 18 УГС	27,3	27,1
–	Всего	100,0	100,0

Таким образом, предлагаемый метод типизации экономики региона и применение стандартных процедур определения профессионально-квалификационного состава компонентов кадровой потребности в сегментах экономики позволяют повысить точность, надежность и релевантность результатов прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований с учетом возникновения структурных изменений в экономике, занятости и профессиональном образовании региональной экономической системы.

Список литературы

1. *Ишкова А. Л., Гуртов В. А., Сигова С. В.* Зарубежный опыт и оценка возможности его применения в прогнозировании потребностей рынка труда в России // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. по материалам Пятой Всерос. научно-практ. Интернет-конф. Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. С. 115–144.

2. Тенденции на рынке труда в условиях влияния на экономику России мирового кризиса и роль системы профессионального образования в кадровом обеспечении перспективных рынков труда в послекризисный период: Аналитический доклад на Всерос. научно-практ. конф. (15–17 апреля 2009 г.) / В. А. Гуртов, Е. А. Князев, Е. А. Питухин и др.; Под ред. В. А. Гуртова. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. 107 с.

3. *Васильева З. А., Филimonенко И. В.* Моделирование процессов определения кадровой потребности региона с учетом социально-экономических, демографических и инвестиционных изменений // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. по материалам Восьмой Всерос. научно-практ. Интернет-конф. Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. С. 88–104.

4. Отчет об итогах социально-экономического развития Красноярского края за 2011 г. URL: http://www.econ.krskstate.ru/ser_kray/itog (дата обращения 01.04.2012).

5. Стратегия инновационного развития Красноярского края на период до 2020 г. «Инновационный край – 2020» / Правительство Красноярского края. 2011. URL: <http://www.krskstate.ru/innovation/strategy> (дата обращения 01.04.2013).

**ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ
СТАЖИРОВКИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ
ИСПОЛНЕНИЯ СОБСТВЕННЫХ ПОЛНОМОЧИЙ В ОБЛАСТИ
СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Е. Е. Фролова

*Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск
frolova@czrk.onego.ru*

Текущий спад мировой экономики обострил кризис в сфере молодежной занятости, который и без того являлся опасным вызовом во многих странах. Сегодня перед миром стоит грандиозная задача обеспечения молодежной занятости. Из 200 млн. безработных в 2012 г. почти 40%, т. е. 75 млн. чел., составляли молодые люди в возрасте от 15 до 24 лет [10].

В глобальном плане предстоит решить насущную задачу создания в следующем десятилетии 600 млн. эффективных рабочих мест, чтобы «переварить» нынешний уровень безработицы и ежегодно в течение десяти лет обеспечивать возможность трудоустройства для 40 млн. чел., впервые выходящих на рынок труда. В ряде государств тяжелая ситуация с безработицей еще более усугубляется большим числом молодых людей, занятых на низкокачественных и низкооплачиваемых работах с нерегулярным и нестабильным характером трудовых отношений, включая теневую экономику. В настоящее время как никогда прежде высоко число бедных или незанятых молодых людей: почти 228 млн. молодых людей зарабатывают менее 2 дол. в день [10].

Эта беспрецедентная ситуация вызывает озабоченность опасностью появления «потерянного поколения», или, иными словами, огромной группы недовольных молодых людей, которые вынуждены оставаться на задворках рынка труда. Недавние события по всему миру свидетельствуют: высокий уровень вынужденной незанятости, отсутствие позитивных стимулов и скудость возможностей трудоустройства являются угрозой социально-экономической стабильности [10].

В последние несколько лет государства все активнее ставят вопросы молодежной занятости на повестку дня национальной политики. В результате молодежная занятость в ряде стран включена в число приоритетов в качестве комплексного блока национальной политики в области занятости, в то время как в других странах она регулируется специальными стратегиями молодежной занятости, национальными планами действия или программами.

Изменения в политике в ответ на кризис молодежной занятости зависят от характера и остроты вызовов, стоящих перед страной. И перед правительствами, и перед социальными партнерами стоит задача определения наиболее жизнеспособных инструментов политики, которые могли бы улучшить ситуацию в сфере молодежной занятости. Важный и универсальный момент для людей, ответственных за выработку политики во всех странах, заключается в том, что такой инструментарий должен быть составной частью комплексной системы стимулирования экономического роста и увеличения занятости. Помимо этого, следует учитывать, что молодые люди обладают разными уровнями опыта и сталкиваются с различными трудностями, а их потребности зависят от индивидуальных особенностей (в том числе возраста, пола, страны происхождения, социально-экономических предпосылок, уровня образования и профессиональной подготовки). Это диктует необходимость сочетания политики в области занятости и экономического роста с целенаправленными мерами, призванными нивелировать конкретные негативные проявления, с которыми сталкиваются многие молодые люди.

В России проблема молодежной незанятости не менее актуальна, чем во всем мире, и имеет множество граней. На фоне крайне неблагоприятной демографической ситуации весьма важное значение приобретает рациональное использование имеющихся трудовых ресурсов.

Неустроенность выпускников учреждений профессионального образования усугубляет проблему несбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы, угрожающей успешному функционированию рынка труда и обеспечению устойчивого экономического роста.

Политика Правительства Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в 2009–2012 гг. в большей степени была направлена на смягчение последствий воздействия кризиса на граждан и экономику, на предотвращение безвозвратных потерь промышленного и технологического потенциала.

Для достижения целей и задач долгосрочного развития требуется смещение акцентов проводимой экономической политики в сторону мер, ориентированных на модернизацию, инновацию промышленного потенциала, развитие трудовых ресурсов и институтов рынка труда.

Реализация поставленной цели будет осуществляться посредством создания правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, обеспечить повышение качества

трудовых ресурсов, мотивацию к труду и трудовую мобильность, а также вовлечение в трудовую деятельность категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

В свою очередь, это предполагает создание особых условий, форм и методов работы, способствующих расширению предложения рабочей силы на рынке труда, решению проблем рационального использования трудовых ресурсов, в том числе за счет внедрения механизмов стимулирования работодателей к приему на работу граждан, имеющих низкую конкурентоспособность на рынке труда.

Проблема незанятости молодежи наиболее остро проявляется в регионах России, далеких от центра и имеющих низкий уровень социально-экономического развития. Отсутствие рабочих мест, низкий уровень комфортности проживания отрицательно влияют на миграционные настроения молодежи, которая покидает малую родину, устремляясь в наиболее развитые регионы – Москву, Санкт-Петербург, за пределы Российской Федерации. Соответственно, сокращается источник расширенного воспроизводства трудоресурсного потенциала российской провинции, что приводит к обезлюдению и запустению территорий, особенно в сельской местности, и угрожает не только экономической, но и геополитической безопасности России.

В Республике Карелия, по данным Карелиястата за 2012 г., уровень молодежной безработицы (20–29 лет), рассчитываемой по методологии Международной организации труда (МОТ) (10,7%), в 1,5 раза превышал уровень безработицы по всей совокупности населения (7%) [11].

Данные регистрации в органах службы занятости также подтверждают существование проблемы. На 1 января 2013 г. 27,8% всех безработных составляли молодые люди в возрасте 16–29 лет¹. Причем основная масса состоящей на учете безработной молодежи находилась в возрасте 20–29 лет, т. е. это наиболее мобильная, профессионально подготовленная, трудоспособная и активная часть населения, потенциал будущего.

Многие из молодых безработных являлись выпускниками учреждений профессионального образования, которые не смогли по тем или иным причинам применить полученные в процессе обучения знания и навыки и оказались не востребованными на рынке труда.

¹ Здесь и далее данные о регистрации безработных и вакансий в службе занятости населения приведены на основании Федерального государственного статистического наблюдения № 2-Т (трудоустройство) (форма утверждена приказом Росстата от 14.03.2012 г. № 65) за январь – декабрь 2012 г.

По данным Министерства образования Республики Карелия, в 2012 г. на рынок труда вышло 4760 выпускников профессиональных образовательных учреждений всех уровней (1882 – высшего, 1490 – среднего, 1388 – начального профессионального образования), из них за содействием в поиске работы в органы службы занятости населения обратилось 488 чел. По состоянию на 01.01.2013 г. на учете в качестве безработных состоял 101 выпускник профессиональных образовательных учреждений всех уровней (26 – высшего, 32 – среднего, 43 – начального профессионального образования) [7].

По прогнозам Министерства труда и занятости Республики Карелия, в течение 2013 г. за содействием в поиске работы в органы службы занятости населения обратится не менее 10% (400 чел.) выпускников профессиональных образовательных учреждений 2013 г. выпуска (4759 чел.²).

Проблема незанятости выпускников имеет еще одну грань. Несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда приводит к возникновению структурной безработицы. В Республике Карелия по состоянию на 01.01.2013 г. насчитывалось 4,3 тыс. вакантных рабочих мест, вместе с тем незанятыми оставались 6,7 тыс. зарегистрированных безработных граждан, что свидетельствует о несоответствии уровня подготовки и профессионально-квалификационных качеств рабочей силы современным потребностям экономики региона.

Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы усугубляется неблагоприятной демографической ситуацией в республике и медленным восстановлением численности занятых в экономике.

В Карелии наблюдается тенденция снижения численности населения в трудоспособном возрасте – за три года (2009–2012 гг.) оно убыло на 26,8 тыс. чел. (на 6,5%). Население в возрасте 15–29 лет сократилось на 16,7 тыс. чел. (на 11,5%) [8]. Республиканские темпы снижения численности населения в трудоспособном возрасте в 2,5 раза превышают общероссийские (2,6%), а темпы снижения численности молодежи в 1,8 раза выше общероссийских (6,4%) [12].

Столь существенное снижение связано с общей тенденцией сокращения населения – за межпереписной период республика «потеряла» 72,7 тыс. жителей вследствие неблагоприятных демографических, миграционных процессов [9]. В трудоспособный возраст вступает малочисленное поколение, рожденное в первой половине 1990-х гг. Исчер-

² Письмо Министерства образования Республики Карелия от 01.03.2013 г. № 1606/15-28/МО-и.

пан резерв роста трудовых ресурсов за счет вовлечения в экономику лиц старше трудоспособного возраста.

Поэтому вопросы рационального использования трудовых ресурсов и, в первую очередь, проблема интеграции молодежи в рынок труда наиболее остро обозначены сегодня среди прочих задач.

Молодежь нуждается в мерах государственной помощи в трудоустройстве.

В настоящее время приоритетным направлением для всех органов службы занятости населения становится реализация мероприятий, способствующих повышению качества трудовых ресурсов, их конкурентоспособности на рынке труда, развитию профессиональных навыков, отвечающих потребностям модернизирующегося производства и инновационного развития.

Другим важнейшим аспектом деятельности становится создание и обеспечение системы комплексной поддержки для вхождения на рынок труда новой рабочей силы, и в первую очередь выпускников образовательных учреждений всех уровней профессионального образования.

Почему молодежь, особенно в возрасте 20–24 лет, остается невостребованной? Среди причин – нет возможности реализоваться в профессии.

Сегодня в структуре вакантных рабочих мест много предложений с низким уровнем образования, без опыта и квалификации, где невозможно самореализоваться в профессии.

Много заявок и на квалифицированную рабочую силу. Но работодателям требуются сразу опытные работники со стажем и высокой квалификацией. Молодежь проигрывает в конкурентной борьбе на рынке труда, особенно в условиях, когда с предприятий высвобождается квалифицированная рабочая сила.

Работодатель не готов нести дополнительные издержки, связанные с наймом неопытного выпускника. На предприятиях решаются насущные проблемы, о будущем редко кто задумывается. Особенно слабо интегрируется в рынок труда сельская молодежь, выпускники, имеющие ограничения по здоровью.

Законодательством о занятости предусмотрены меры по содействию занятости молодежи. В их числе организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые. До 2012 г. данное мероприятие реализовывалось в субъектах Российской Федерации за счет средств субвенции из федерального бюджета. Начиная с 2012 г. с наделением собственными

полномочиями в области содействия занятости населения регионы реализуют мероприятия за счет собственных средств бюджета субъекта [1].

Однако учитывая многолетнюю практику работы органов службы занятости по данному направлению, эта мера является усеченной, эталонной полумерой, и не позволяет должным образом решать задачу по адаптации на рынке труда молодых специалистов.

Во-первых, ограничение по возрасту и уровню образования «отсекает» более половины всех выпускников, которым можно было бы реально помочь с трудоустройством. Во-вторых, у работодателей нет материального стимула в приеме на работу неопытных специалистов.

Изложенные выше обстоятельства ограничивают возможности в реализации эффективной политики занятости населения, учитывая то значение, какое имеет содействие трудоустройству всех категорий выпускников учреждений профессионального образования, испытывающих сложности с трудоустройством.

В 2012 г. с передачей полномочий в области содействия занятости на уровень субъектов Российской Федерации у регионов появилась возможность задействовать собственные механизмы реализации мероприятий уже за счет собственных средств бюджета субъекта [1].

Таким образом, отдельные мероприятия, в отличие от федеральных аналогов, могут быть дополнены мерами экономического стимулирования работодателей, в том числе организующих временные работы для выпускников учреждений профобразования.

Для решения вопросов стимулирования работодателей в приеме на работу выпускников образовательных учреждений профессионального образования, не имеющих опыта работы, наиболее эффективным и целесообразным представляется создание временных рабочих мест для организации стажировки выпускников учреждений профессионального образования с частичным возмещением работодателям затрат на оплату труда стажирующихся выпускников.

Принимая во внимание актуальность задач по повышению конкурентоспособности на рынке труда выпускников учреждений профессионального образования всех уровней, приобретению ими опыта работы, с одной стороны, и обеспечению работодателей молодыми квалифицированными кадрами – с другой, в рамках имеющихся региональных полномочий по разработке дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения в Республике Карелия разработано постановление Правительства Республики Карелия от 6 марта 2013 г. № 79-П [6], определяющее организацию стажировки выпускников образовательных учреждений профессионального образования (далее ста-

жировка) в качестве дополнительного мероприятия в области содействия занятости населения (далее дополнительное мероприятие) и регламентирующее механизм реализации и порядок финансирования указанного мероприятия (далее постановление).

Дополнительное мероприятие по стажировке выпускников образовательных учреждений профессионального образования направлено на то, чтобы дополнить существующие меры государственной поддержки молодых специалистов и обеспечить адаптацию на рынке труда граждан в возрасте от 20 до 27 лет, окончивших учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, ранее не работавших по полученной профессии (специальности) и обратившихся в течение 12 мес. с момента окончания обучения в органы службы занятости населения в целях поиска подходящей работы (далее участники стажировки).

Стажировка осуществляется по полученным выпускниками образовательных учреждений профессионального образования профессиям (специальностям) или по иным профессиям (специальностям), относящимся к одной с полученной профессией (специальностью) укрупненной группе направлений подготовки, определяемой в соответствии с утвержденными в установленном порядке перечнями профессий.

Работодателям, организующим стажировку выпускников, предоставляется субсидия из бюджета Республики Карелия на частичное возмещение расходов на выплату заработной платы участникам стажировки, трудоустроенным по направлению органов службы занятости населения на рабочих местах, созданных работодателями.

Предоставление субсидии работодателям осуществляется в размере, не превышающем одного установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, за одного участника стажировки в месяц, в течение периода, не превышающего шести месяцев.

Практическая работа по организации стажировки выпускников образовательных учреждений профессионального образования проводится на договорной основе при взаимодействии Министерства труда и занятости Республики Карелия, центров занятости и работодателей.

Источником финансирования дополнительного мероприятия по организации стажировки выпускников учреждений профессионального образования в 2013 г. являются средства бюджета Республики Карелия, выделяемые, согласно постановлению Правительства Республики Карелия от 6 марта 2013 г. № 79-П [6], на реализацию дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения.

Финансовое обеспечение дополнительных мероприятий осуществляется в соответствии с показателями сводной бюджетной росписи по расходам бюджета Республики Карелия в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных для Министерства труда и занятости Республики Карелия Законом Республики Карелия от 18 декабря 2012 г. № 1660-ЗРК «О бюджете Республики Карелия на 2013 г. и на плановый период 2014 и 2015 гг.» [4].

Финансовые средства работодателям предоставляются в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Республики Карелия от 5 февраля 2008 г. № 24-П «О предоставлении субсидий юридическим лицам (за исключением субсидий государственным (муниципальным) учреждениям), индивидуальным предпринимателям, физическим лицам – производителям товаров, работ, услуг из бюджета Республики Карелия» [5], в виде субсидии из бюджета Республики Карелия на реализацию мероприятий по содействию занятости населения на частичное возмещение работодателям затрат расходов на выплату заработной платы выпускникам образовательных учреждений профессионального образования, проходящим стажировку по направлению органов службы занятости на рабочих местах, созданных работодателями (далее субсидия).

Субсидия предоставляется работодателям, участвующим в реализации дополнительных мероприятий на основании заявок работодателей о предоставлении средств субсидии.

Общий объем потребности в средствах бюджета Республики Карелия для реализации дополнительных мероприятий определен расчетным путем, в основу которого положена Методика распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2011 г. № 1146 [3].

Финансовый контроль над расходованием бюджетных средств осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

За период с апреля по декабрь 2013 г. (активная фаза реализации проекта) стажировку пройдут 90 чел. Затем, если практика будет оценена как успешная, данные меры могут быть распространены на более широкий круг выпускников учреждений профессионального образования, нуждающихся в поддержке государства для получения опыта работы. Меры экономического стимулирования работодателей при приеме на работу выпускников могут быть дополнены частичной компенсацией расходов на оплату труда наставников, работающих со стажерами.

Реализация указанных мероприятий позволит не допустить неконтролируемого роста регистрируемой безработицы сверх социально допустимых пределов, создать условия для интеграции в трудовую деятельность слабоконкурентных на рынке труда категорий граждан, тем самым минимизировать в указанных группах риски возникновения длительной (застойной) безработицы.

Оценка рисков реализации дополнительного мероприятия по стажировке выпускников и меры по их преодолению приведены ниже (табл.).

Таблица

Риски	Меры по их преодолению
<p>Внутренние риски: Финансовые риски, вызванные недостаточностью объемов финансирования из бюджета Республики Карелия</p>	<p>Внесение изменений в план реализации дополнительного мероприятия в части уменьшения числа участников и сокращения сроков стажировки. Реализация дополнительного мероприятия в пределах уменьшенных объемов финансирования</p>
<p>Организационные риски, связанные с недостатками в процедурах управления и контроля, несвоевременностью принятия нормативных правовых актов, недостаточным уровнем подготовленности кадров</p>	<p>Организационные риски устранимы при оперативном реагировании на выявленные недостатки в процедурах управления, контроля и кадрового обеспечения</p>
<p>Субъективные риски, связанные с непредвиденным поведением субъектов рынка труда и вовлеченных сторон. А именно нежелание выпускников участвовать в проекте, нежелание работодателей брать на себя дополнительные обязательства, негативное отношение учреждений профессионального образования к обращению выпускников указанных учреждений в службу занятости населения в целях поиска работы</p>	<p>Проведение грамотной пропаганды и информационно-разъяснительной работы на конкретных положительных примерах реализации дополнительного мероприятия с использованием средств массовой информации, включая телевидение и Интернет</p>

Окончание табл.

<p>Внешние риски:</p> <p>Макроэкономические риски: выполнению поставленных задач могут помешать риски, сложившиеся под воздействием негативных факторов, связанных с кризисом и вступлением России во Всемирную торговую организацию (ВТО) и имеющих негативные социально-экономические последствия, включая снижение экономического роста, банкротство предприятий и увольнение персонала</p>	<p>При ухудшении макроэкономической ситуации планируемые значения целевых показателей реализации дополнительного мероприятия могут оказаться недостижимыми.</p> <p>Однако мероприятие может быть реализовано в усеченном варианте с внесением изменений в части уменьшения числа участников и сокращения срока стажировки в пределах уменьшенных объемов финансирования. Для оценки результатов реализации дополнительного мероприятия должен быть использован пессимистический вариант прогнозных значений целевых показателей</p>
--	---

Промежуточные итоги реализации стажировки за истекший период 2013 г. подтвердили высокую востребованность дополнительных мер содействия занятости у такой слабоконкурентной на рынке труда категории граждан, как выпускники учреждений профессионального образования. По итогам проекта в январе 2014 г. планируется анкетирование выпускников – участников стажировки на предмет степени их удовлетворенности от участия в дополнительном мероприятии и результатов закрепляемости на рабочих местах по окончании стажировки.

В ходе реализации стажировки были выявлены некоторые проблемы, связанные с непредвиденным поведением целевой группы, на которую было направлено дополнительное мероприятие. В частности, в ряде случаев выпускники учреждений профессионального образования отказывались занимать рабочие места, организованные для их трудоустройства по полученной в учебном заведении профессии (специальности). Данная ситуация свидетельствует о слаборазвитой системе профориентационной работы в школах с учениками и их родителями, вследствие чего молодые люди обучаются в учреждениях профессионального образования профессиям (специальностям), с которыми заведомо не связывают свою будущую трудовую деятельность.

В ходе реализации стажировки оправдались финансовые риски, вызванные недостаточностью объемов финансирования из бюджета Республики Карелия. В результате секвестирования республиканского

бюджета в III квартале 2013 г. планируемые расходы на реализацию проекта были уменьшены на 33% по отношению к первоначальным объемам.

В целях продолжения реализации дополнительного мероприятия в пределах уменьшенных объемов финансирования было принято решение, не уменьшая число участников дополнительного мероприятия, сократить сроки стажировки выпускников учреждений профессионального образования.

Основная фаза реализации проекта ожидается во II полугодии 2013 г., после завершения выпускных мероприятий в учебных заведениях профессионального звена.

В ходе реализации проекта по состоянию на 1 сентября 2013 г. заключено 61 соглашение с работодателями о трудоустройстве на стажировку 103 выпускников учреждений профессионального образования. Фактически трудоустроены 79 чел.

По данным на 1 июля 2013 г., уровень регистрируемой безработицы в молодежной группе в возрасте 16–29 лет составил 1,9%, средняя продолжительность безработицы 3,9 мес.³, что свидетельствует о достижении запланированных показателей целевых индикаторов проекта (не выше 2,3% и 4 мес. соответственно).

Реализация дополнительного мероприятия по организации стажировки выпускников учреждений профессионального образования показала актуальность закрепления на практике знаний и навыков, полученных в стенах учебного заведения, для повышения конкурентоспособности на рынке труда указанной категории граждан.

Основным положительным итогом следует считать нормативное закрепление реализации мероприятий по организации стажировки выпускников учреждений профессионального образования в Республике Карелия на бессрочной основе.

Однако реализация данного направления в рамках регионального проекта дает недостаточный эффект, так как ограничена возможностями бюджета субъекта Российской Федерации. Реализация дополнительного мероприятия положительным образом сказалась на снижении уровня и продолжительности регистрируемой безработицы среди молодежи, однако влияние на масштабы общей безработицы, рассчитываемой по методологии МОТ, представляется весьма незначительным.

³ По данным федерального статистического наблюдения № 2-Т (трудоустройство) по Республике Карелия за январь – июнь 2013 г.

Организация стажировки выпускников учреждений профессионального образования должна стать государственной задачей и быть направлена на более широкую по численности целевую аудиторию.

Без высококвалифицированных, имеющих не только хорошую теоретическую подготовку, но и владеющих многофункциональными практикоориентированными навыками специалистов невозможно развивать высокотехнологичное производство, информатизацию, требующую обслуживания вычислительной техники, поддержки автоматизированных систем, т. е. направления, которые определяют темпы развития производства и конкурентоспособность продукции.

Это крайне важно сейчас, когда перед страной стоят амбициозные задачи по созданию 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест [2]. При этом нужно так выстроить систему непрерывного профессионального образования, чтобы она стала ресурсной базой для замещения этих рабочих мест.

Обязательное условие – тесное взаимодействие между работодателями, инвесторами и учреждениями профессионального образования, формирование доступных механизмов повышения квалификации.

В этой связи актуальным представляется решение следующих задач:

- совершенствование системы прогнозирования потребностей в подготовке кадров в профессионально-квалификационном разрезе на краткосрочную и долгосрочную перспективу с учетом всех факторов (стратегии социально-экономического развития, инвестиционной политики, демографических процессов, запросов работодателей);

- создание гибкой системы профессионального образования, позволяющей осуществлять подготовку кадров, приближающихся по объему, структуре и качеству к прогнозам потребностей;

- формирование многофункциональных центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего (полного) общего образования, в том числе путем преобразования существующих учреждений начального и среднего профессионального образования в такие центры;

- проведение оценки результатов и определение финансирования деятельности учреждений профессионального образования по результатам трудоустройства и занятости выпускников дневного обучения;

- комплексное построение эффективной системы сопровождения профессионального самоопределения учащихся общеобразовательных учреждений, обеспечение школами гарантированного минимума профориентационных услуг для обучающихся и их семей;

- существенное расширение информационного поля по популяризации получения профессионального образования по востребованным профессиям (специальностям) как пути достижения социального и материального успеха;
- создание системы партнерского участия работодателей в решении проблемы сокращения дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда.

Список литературы

Нормативные правовые акты

1. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 17. Ст. 1915.
2. О долгосрочной государственной экономической политике: Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 596 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст. 2333.
3. О предоставлении и распределении в 2012 г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2011 г. № 1146 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 1. Ст. 179.
4. О бюджете Республики Карелия на 2013 г. и на плановый период 2014 и 2015 гг.: Закон Республики Карелия от 18 декабря 2012 г. № 1660-ЗРК // Собрание законодательства Республики Карелия. 2012. № 12 (Ч. I). Ст. 2122.
5. О предоставлении субсидий юридическим лицам (за исключением субсидий государственным (муниципальным) учреждениям), индивидуальным предпринимателям, физическим лицам – производителям товаров, работ, услуг из бюджета Республики Карелия: Постановление Правительства Республики Карелия от 05 февраля 2008 г. № 24-П // Собрание законодательства Республики Карелия. 2008. № 2.
6. О дополнительных мероприятиях в области содействия занятости населения: Постановление Правительства Республики Карелия от 6 марта 2013 г. № 79-П // Карелия. 2013. 28.03. № 23.

Монографии, учебники, учебные пособия, периодические издания

7. Результаты реализации в 2012 г. региональной целевой программы «Развитие кадрового потенциала Республики Карелия» на пери-

од 2008–2013 гг.: Информационный бюллетень // Министерство труда и занятости Республики Карелия. Петрозаводск, 2012. 76 с.

8. Республика Карелия: Статистический ежегодник / Карелиястат. Петрозаводск, 2012. 338 с.

9. Об итогах Всероссийской переписи населения 2010 г. / Карелиястат. Петрозаводск, 2012. 28 с.

Электронные ресурсы

10. Материалы Международной конференции высокого уровня по вопросам достойного труда, Москва, 11–12 декабря 2012 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://decentwork2012.ru/online/discussion.jsp?id=6>

11. Обследование населения по проблемам занятости: Каталог публикаций на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/

12. Официальная статистика. Население. Демография: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography

ФОРМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

В. П. Хорин, Н. И. Лапчинская

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Ставропольский государственный политехнический колледж» (ГБОУ СПО СГПК), г. Ставрополь

ctent@mail.stv.ru

Наша страна вступила в XXI в. с развивающейся системой профессионального образования, которая должна стать основой создания качественного кадрового потенциала страны и проводимых в нашей стране преобразований, фундаментом сильной и процветающей России, ключевым условием развития конкурентоспособной экономики и повышения благосостояния.

Сейчас целью образования провозглашено становление практической компетентности. И хотя роль знаний не принижается, обучающийся должен быть способен к самоопределению, самообразованию, самоактуализации, т. е. конкурентоспособности на рынке труда. Знания из

основной цели превратились в средство развития личности, что обуславливает качественно новый подход к организации профессионального образования.

Управление качеством образования всех уровней сегодня приобретает значение стратегии развития современной цивилизации. Ставя перед собой цель повышения уровня профессионального образования в соответствии с требуемыми стандартами, необходимо:

- обеспечить качество подготовки современного специалиста путем формирования у него ключевых базовых компетенций;
- отработать принцип корректировки учебных программ в соответствии с результатами контроля усвоения материала;
- обеспечить ответственность образования за качество предлагаемых услуг.

Итак, современное образование – это открытое образование, реализуемое через педагогические технологии с фиксированными требованиями на всех этапах обучения. И здесь возможное решение – это создание единого блока непрерывного профессионального образования (школа – колледж – вуз), при том что исходить нужно из единства целей образовательных учреждений разных уровней и форм. Время диктует необходимость поиска таких методов и форм обучения, при осуществлении которых концепция «Учить не тому, что есть, а тому, что будет завтра» станет не только красивой фразой, а единственно возможной гарантией востребованности и конкурентоспособности выпускников.

Общий контингент обучающихся сегодня в нашем колледже составляет более 900 чел., в том числе 755 чел. обучается по программам среднего профессионального образования (СПО), 155 чел. – по программам начального профессионального образования (НПО). Подготовка рабочих кадров и специалистов начального и среднего звена ведется по 5 укрупненным группам профессий и специальностей (УГС) и более чем по 10 специальностям и направлениям подготовки.

Таким образом, статистика говорит о тяжелой ситуации с воспроизводством квалифицированных рабочих кадров и уже сегодня острый дефицит квалифицированных специалистов становится тормозом развития российской экономики.

Поэтому правительство предложило поддержать государственные учреждения СПО, внедряющие инновационные образовательные программы подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств. Результатом реализации данного направления станет: для сферы образования – создание качественно новых, адекватных современным требованиям условий для обучения, повышение привле-

кательности среднего профессионального образования для молодежи, а для работодателей – повышение инвестиционной привлекательности образовательных учреждений этого уровня.

Все мы понимаем, что поддержание качества образования на должном уровне требует серьезных инвестиций. Обновление производственной базы, переподготовка и повышение квалификации преподавательского состава, организация доступа к электронным ресурсам и установка лицензионного обеспечения – вот те условия, без которых подготовка конкурентоспособного специалиста в соответствии с требованиями работодателей просто немыслима. Между тем переход на многоуровневое образование запланирован, и сейчас очевидно, что от системы профессионального образования во многом зависит реализация тех планов, которые руководство страны ставит на ближайшие 10–15 лет: поставлять рынку труда квалифицированную рабочую силу в достаточных объемах на всех уровнях профобразования НПО, СПО.

Качество образования – характеристика образовательного процесса и его результатов, выражающая меру их соответствия распространенным в обществе представлениям о том, каким должен быть названный процесс и каким целям он должен служить. В целом качество современного образования определяется рядом факторов, обуславливающих его социальную эффективность, таких как:

- содержание, включающее лучшие достижения духовной культуры и опыта в той или иной сфере деятельности;
- высокая компетентность педагогических работников и мастеров производственного обучения;
- новейшие образовательные технологии и соответствующая им материально-техническая оснащенность;
- гуманистическая направленность;
- полнота удовлетворения потребностей обучающихся в знаниях, понимании, умениях.

Поэтому критериями качества подготовки современного специалиста являются не только уровень знаний, но и способность быть органично «вписанным» в общество, умение брать на себя ответственность, способность видеть проблему и предлагать оптимальные способы ее решения.

В последние годы наметился устойчивый рост выпуска специалистов учреждений профессионального образования (начального, среднего). Современные молодые специалисты знакомы с новейшими технологиями, владеют навыками менеджмента и маркетинга, способны применять в работе эффективные информационные средства.

Однако реализует свои профессиональные возможности по выбранной специальности менее половины выпускников образовательных учреждений. Остальные либо выбирают работу, не связанную с полученной специальностью (около 40%), либо регистрируются в качестве безработных (до 10%), при этом большинство организаций всех секторов экономики в настоящее время испытывают серьезные проблемы с обновлением кадров. Так, средний возраст работников в промышленном секторе превысил 52 года и продолжает расти. Одновременно происходит существенное снижение производительности труда, профессионально-квалификационного уровня, падение трудовой и производственной дисциплины. Иногда действующим руководителям и специалистам недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных ситуациях.

Основными причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, являются:

- отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- незаинтересованность учреждений системы профессионального образования в трудоустройстве выпускников, организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами, изучении изменений требований к квалификации работников на рынке труда и емкости и развития самого рынка по конкретным профессиям и специальностям работников;
- кадровая политика большинства российских организаций, ориентированная в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;
- отсутствие у большинства выпускников учреждений профессионального образования (СПО и НПО) необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;
- завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у значительной части выпускников учреждений профессионального образования.

За последние годы был принят ряд мер, направленных на повышение уровня трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Введена контрактная система подготовки специалистов со средним профессиональным образованием (так, доля «контрактников» среди выпускников постоянно растет и составляет в настоящее время около 20%). Определен временный порядок согласования объе-

мов и профилей подготовки специалистов для системы начального и среднего профессионального образования. В образовательных учреждениях края созданы специализированные подразделения по работе с выпускниками. Для выпускников НПО и СПО, попавших в критическую ситуацию с трудоустройством и получивших статус безработных, государственная служба занятости оказывает поддержку, используя различные программы: молодежная практика, трудоустройство, переподготовка, профориентация и психологическая поддержка.

Анализ опыта работы образовательных учреждений в странах с развитой рыночной экономикой по трудоустройству выпускников показал почти повсеместное наличие специализированных систем, включающих нормативно-правовое обеспечение, финансовый механизм, наличие специализированных служб, обеспечение тесных связей с работодателями и т. п.

Создание системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда позволит повысить уровень социально полезной отдачи системы профессионального образования, создаст условия для реструктуризации кадрового состава организации, профессионального и социального развития молодых специалистов, снизит уровень социальной напряженности на рынке труда.

В нашем колледже разработана и реализуется с 2011 г. «Программа содействия трудоустройству и адаптации к современному рынку труда выпускников учреждений профессионального образования». Основной целью программы является создание системы содействия трудоустройству выпускников. Программа позволяет решать следующие основные задачи:

- обеспечивать высокий уровень конкурентоспособности выпускников учреждений профессионального образования за счет постоянной ориентации образовательных программ на наивысшие критерии профессиональной квалификации работников, предъявляемые на отечественном и международных рынках труда, повышения их профессиональной гибкости и мобильности;

- прогнозировать спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг и регулировать их путем изменения объемов, профилей и сроков подготовки специалистов;

- реализовывать программы самопродвижения студентов и выпускников образовательных учреждений на рынке труда, перспективного планирования ими своей профессиональной карьеры;

- осуществлять в организациях программы перспективного развития кадрового потенциала.

Программа представляет собой совокупность мер, позволяющих интегрировать интересы работодателей, учреждений профессионального образования и выпускников образовательных учреждений в вопросах их трудоустройства, сформировать на базе существующих и вновь создаваемых государственных, ведомственных и общественных организаций и учреждений, занимающихся вопросами образования, труда и занятости молодежи, систему консультирования, информационного и образовательного содействия трудоустройству учащихся и выпускников учреждений профессионального образования.

Необходимым условием является участие в реализации программы союзов работодателей и предпринимателей, профсоюзов, совета директоров учреждений профессионального образования, профессиональных ассоциаций, общественных организаций, студенческих союзов и обществ и т. п.

При реализации программы необходимо не только наладить взаимодействие уже существующих организаций и учреждений, занимающихся вопросами содействия занятости, но и создать новые, в тех случаях, когда это необходимо. При этом базовой структурой стали региональные и/или центры занятости образовательных учреждений Ставропольского края, региональные центры повышения квалификации, краевые ресурсные центры.

Таким образом, программа имеет конкретную направленность на формирование инфраструктуры, позволяющей осуществлять содействие занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

Для достижения целей программы в ГБОУ СПО СГПК:

- создана в системе образования служба профессиональной ориентации, помогающая в выборе специальности, сферы деятельности, соответствующих личностным особенностям обучающихся и молодых специалистов;

- создана система информирования обучающихся, выпускников учреждений профессионального образования и работодателей данными о рынках труда и образовательных услуг, помогающими решать конкретные вопросы трудоустройства;

- сформирована в системе профессионального образования сеть региональных центров, занимающихся вопросами содействия трудоустройству обучающихся и выпускников учреждений профессионального образования;

- разработано научно-методическое обеспечение деятельности региональных и колледжных центров содействия трудоустройству выпускников;

- организована на базе существующей системы дополнительного профессионального образования переподготовка выпускников учреждений профессионального образования по новым специальностям, помогающая расширять их профессиональные возможности и повышать конкурентоспособность на рынке труда;

- разработаны механизмы правовой и социальной поддержки обучающихся и выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда;

- разработан экономический механизм обеспечения функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования;

- сформирован механизм коррекции содержания, форм и методов профессионального образования, перечня специальностей и структуры набора на основании введенных Федеральных государственных образовательных стандартов, основывающихся на прогнозах взаимосвязанного развития рынков труда и образовательных услуг.

Анализ подготовки рабочих кадров и специалистов для строительной отрасли до 2014 г. показал потребность в рабочих кадрах и специалистах среднего звена. Она составляет 1154 чел., что соответствует 15% от общего числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, подведомственных Министерству образования Ставропольского края.

Из общего числа учреждений профессионального образования Ставропольского края в ведомственном подчинении Министерства образования Ставропольского края находится 41 государственное учреждение профессионального образования, из них 2 учреждения высшего профессионального образования с общим числом обучающихся 5812 чел., 32 учреждения среднего профессионального образования с общим числом обучающихся 25 324 чел. и 7 учреждений начального профессионального образования с общим числом обучающихся 2774 чел.

Из общего числа учреждений профессионального образования, подведомственных Министерству образования Ставропольского края, на бюджетной основе подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена в сфере строительства по программам начального профессионального образования осуществляют 6 учреждений начального профессионального образования и 15 учреждений среднего профессионального образования, что составляет 86% и 47% соответственно от общего числа

образовательных учреждений соответствующего уровня; по программам среднего профессионального образования – 10 учреждений среднего профессионального образования, что составляет 31% от общего числа образовательных учреждений данного уровня подготовки.

В 2012 г. для сферы строительства учреждениями начального и среднего профессионального образования было подготовлено по профессиям начального профессионального образования рабочих кадров 1049 чел., учреждениями среднего профессионального образования по специальностям среднего профессионального образования – 508 чел. Это говорит о том, что численность выпускников учреждений профессионального образования, имеющих начальное и среднее профессиональное образование, не покрывает потребности предприятий и организаций в кадрах для строительной отрасли экономики Ставропольского края.

Подготовка рабочих кадров для предприятий и организаций строительной отрасли экономики Ставропольского края в учреждениях начального профессионального образования осуществляется по более чем 9 профессиям, подготовка специалистов в учреждениях среднего профессионального образования – по 7 специальностям.

Среди профессий начального профессионального образования в учреждениях профессионального образования осуществляется подготовка по направлениям «Архитектура и строительство» и «Металлургия, машиностроение и материалобработка» следующих профессий: мастер отделочных строительных работ, численность выпускников по которой в 2012 г. составила 348 чел., мастер общестроительных работ – 90 чел., сварщик (электросварочные и газосварочные работы) – 483 чел., мастер сельского строительства – 21 чел., мастер сухого строительства – 17 чел., мастер столярно-плотничных и паркетных работ – 90 чел.

Из общей численности выпускников, освоивших в 2012 г. образовательные программы начального профессионального образования по профессиям:

- мастер отделочных строительных работ – трудоустроены 178 чел., 74 чел. продолжили дальнейшее обучение, 75 чел. были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации и 21 выпускник остался нетрудоустроенным;
- мастер общестроительных работ – трудоустроен 21 чел., 26 чел. продолжили дальнейшее обучение, 41 чел. был призван в ряды Вооруженных сил Российской Федерации и 2 выпускника остались нетрудоустроенными;

- сварщик (электросварочные и газосварочные работы) – трудоустроены 224 чел., 51 чел. продолжил дальнейшее обучение, 173 чел. были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации и 35 выпускников остались нетрудоустроенными;

- мастер сельского строительства – трудоустроены 4 чел., 14 чел. были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации и 3 выпускника остались нетрудоустроенными;

- мастер сухого строительства – трудоустроены 10 чел., 7 чел. были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации;

- мастер столярно-плотничных и паркетных работ – трудоустроены 39 чел., 25 чел. продолжили дальнейшее обучение, 26 чел. были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации.

Среди специальностей среднего профессионального образования в учреждениях профессионального образования осуществляется подготовка по направлениям «Архитектура и строительство» и «Металлургия, машиностроение и материалобработка» следующих специальностей: «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», численность выпускников по которой в 2012 г. составила 339 чел., «Сварочное производство» – 66 чел., «Архитектура» – 18 чел., «Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции» – 59 чел., «Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения» – 26 чел.

Из общей численности выпускников, освоивших в 2012 г. образовательные программы среднего профессионального образования по специальностям:

- «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» – трудоустроены 119 чел., 41 чел. продолжил дальнейшее обучение, 140 чел. были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации и 39 выпускников остались нетрудоустроенными;

- «Архитектура» – трудоустроены 8 чел., 9 чел. продолжили дальнейшее обучение, 1 чел. был призван в ряды Вооруженных сил Российской Федерации;

- «Сварочное производство» – трудоустроены 30 чел., 2 чел. продолжили дальнейшее обучение, 24 чел. были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации и 10 выпускников остались нетрудоустроенными;

- «Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции» – трудоустроены 23 чел., 17 чел. продолжили дальнейшее обучение, 15 чел. были призваны в ряды

Вооруженных сил Российской Федерации и 4 выпускника остались нетрудоустроенными;

- «Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения» – трудоустроены 9 чел., 6 чел. продолжили дальнейшее обучение, 10 чел. были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации и 1 выпускник остался нетрудоустроенным.

Таким образом, из общей численности выпускников, освоивших в 2012 г. образовательные программы начального профессионального образования, были трудоустроены 476 чел., продолжили дальнейшее обучение 176 чел., были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации 336 чел., остался нетрудоустроенным 61 выпускник; из общей численности выпускников, освоивших в 2012 г. образовательные программы среднего профессионального образования, были трудоустроены 189 чел., продолжили дальнейшее обучение 75 чел., были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации 190 чел., остались нетрудоустроенными 54 выпускника.

Следовательно, из общей численности выпускников, подготовленных в 2012 г. учреждениями профессионального образования для сферы строительства (а это составляет 1557 чел.), были трудоустроены 665 чел., продолжил дальнейшее обучение 251 чел., были призваны в ряды Вооруженных сил Российской Федерации 526 чел., остались нетрудоустроенными 115 выпускников, что составляет 43%.

В целях повышения качества подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена в структуре краевых государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования создаются и успешно функционируют ресурсные центры по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров и специалистов, оснащенные высокотехнологичным и энергонасыщенным оборудованием.

В настоящее время в структуре учреждений среднего профессионального образования работают 4 профильных ресурсных центра по различным направлениям подготовки, 1 из которых осуществляет подготовку рабочих кадров и специалистов для сферы строительства по направлению «Деревообработка и строительство» (ГБОУ СПО «Ставропольский государственный политехнический колледж»).

Общая численность человек, прошедших обучение в ресурсном центре по направлению «Сухое строительство», «Мастер отделочных строительных работ» (штукатур, облицовщик-плиточник), из более чем 10 учреждений профессионального образования в 2011 г. составила 146 чел., за 6 месяцев 2012 г. – 312 чел., в том числе:

- количество обучающихся из учреждений профессионального образования, прошедших подготовку на базе ресурсного центра, в 2011 г. составило 80 чел., в 2012 г. – 278 чел.;

- количество инженерно-педагогических работников образовательных учреждений, прошедших стажировку в ресурсном центре, в 2011 г. составило 28 чел., в 2012 г. – 8 чел.

Общая численность инженерно-педагогических работников образовательных учреждений, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в ресурсном центре, в 2011 г. составила 38 чел., за 6 месяцев 2012 г. – 26 чел., в том числе:

- по направлению работодателей в 2011 г. – 6 чел., в 2012 г. – 10 чел.;

- по направлению служб занятости населения в 2011 г. – 18 чел., в 2012 г. – 4 чел.;

- повышение квалификации персоналом ресурсного центра в 2011 г. – 14 чел., в 2012 г. – 12 чел.

В декабре 2012 г. прошло открытие еще четырех новых ресурсных центров, 1 из которых в структуре ГБОУ СПО «Минераловодский региональный многопрофильный колледж» будет осуществлять подготовку рабочих кадров и специалистов по профилю «Строительство, жилищно-коммунальное хозяйство и дорожное строительство» из 10 учреждений профессионального образования Ставропольского края.

В сложившихся условиях приоритетными направлениями развития рынка труда и кадрового потенциала Ставропольского края на ближайшую перспективу являются:

- организация процесса непрерывного приобретения новых компетентностей, навыков и образовательных услуг среди незанятого населения и высвобождаемых работников Ставропольского края в сфере технического образования инженеров и кадров рабочих профессий;

- развитие социального партнерства как основы для создания благоприятных условий труда и улучшения жизни населения;

- создание системы медико-профилактических мер, направленных на сохранение и укрепление здоровья работающего населения Ставропольского края, снижение негативного влияния вредных условий труда;

- поддержка малого бизнеса и предпринимательства;

- становление институциональной системы развития рынка труда, формирование сектора негосударственных фирм, занятых рекрутингом, создание сети специальных кадровых агентств, специализирующихся на подборе персонала;

- проведение работы по замещению российскими гражданами рабочих мест, на которые предполагается привлечение иностранных работников.

В настоящее время в системе государственного управления фактически отсутствуют инструменты согласованного использования ключевых ресурсов территорий: финансовых, человеческих, природно-экологических, культурных, что способствует дифференциации экономического развития регионов и низкой трудовой мобильности экономически активного населения. Поэтому необходимо рассмотреть возможности включения проблем рынка труда, занятости населения и безработицы в состав приоритетных направлений социально-экономической политики страны.

Необходимо уделять внимание мерам активной политики, включающей повышение конкурентноспособности граждан и эффективность функционирования рынка труда. Необходимо переместить акцент с прямого финансирования по созданию новых рабочих мест на развитие потенциала работников и их адаптацию к реальным потребностям экономики.

При разработке конкретных мер по регулированию регионального рынка труда следует учитывать как факторы, обусловившие количественные различия в уровне социально-экономического развития, так и наличие у региона внутренних резервов для перелома социально-экономической динамики. Для того чтобы рыночные отношения и региональный рынок труда были в состоянии обеспечить эффективное развитие и функционирование воспроизводственного процесса, необходимо создать региональную политику на рынке труда, адекватную складывающейся в регионе экономической ситуации.

Степень развития рынка труда оказывает непосредственное влияние на процессы, происходящие в обществе. Рынок труда как неотъемлемый элемент рыночной системы хозяйствования выполняет важнейшие функции в системе воспроизводства рабочей силы, распределения ее между отраслями и секторами экономики, регулирует объемы спроса и предложения, придает действенный импульс профессиональной и территориальной мобильности.

Список литературы

1. *Алексеев Н. А.* Личностно-ориентированное обучение: вопросы теории и практики. Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2008.
2. *Болотов В. А., Сериков В. В.* Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2008. № 10.

3. Бердникова Т. Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. М.: ИНФРА-М, 2010.
4. Грузинов В. П., Грибов В. Д. Экономика предприятия. М.: Финансы и статистика, 1997.
5. Зайцев Н. П. Экономика промышленного предприятия. М.: ИНФРА-М, 1998.
6. Зеер Э. Ф. Ключевые квалификации и компетенции в личностно-ориентированном профессиональном образовании // Образование и наука. 2010. № 3(5).
7. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2010. № 5.
8. Экономическая стратегия фирмы: Учеб. пособие / Под ред. А. П. Градова. СПб.: Специальная литература, 2007.
9. Раицкий К. А. Экономика предприятия. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИТК «Дашков и К», 2002.
10. Русак Н. А., Русак В. А. Финансовый анализ субъекта хозяйствования. Минск: Высшая школа, 1997.
11. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий. Минск: ИП «Экоперспектива», 1997.
12. Экономика предприятия / Под ред. О. И. Волкова. М.: ИНФРА-М, 1997.

ВОЛОНТЕРСТВО КАК ФОРМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ

Е. Д. Христофорова

*ГБОУ СПО «Армавирский машиностроительный техникум» КК
amtar73@mail.ru*

История волонтерского движения в России отличается от зарубежной. Слово «волонтер» произошло от французского *volontaire*, которое, в свою очередь, произошло от латинского *voluntarius* и в дословном переводе означает «доброволец», «желающий».

В Советском Союзе волонтерами считались люди, которые ездили работать на целину или БАМ, но они получали за свою работу зарплату, которой государство компенсировало тяжелые условия жизни. Но во многом добровольная работа, заключающаяся в уборках урожая, работе на субботниках и др., была связана с обязанностью и общественным принуждением. Не существовало никакого закона о добровольческом труде.

Современное понятие волонтерства в России начало формироваться в 1990-е гг., одновременно с зарождением различных некоммерческих, общественных и благотворительных организаций, которые занялись просветительской деятельностью, созданием условий для добровольцев и благотворительностью как таковой.

История человечества не помнит такого общества, которому были бы чужды идеи добровольной и бескорыстной помощи. Добровольная помощь, оказываемая человеком или группой людей обществу в целом или отдельным людям, основана на идеях бескорыстного служения гуманным идеалам человечества и не преследует целей извлечения прибыли, получения оплаты или карьерного роста.

На идеях добровольной помощи основана деятельность многих неправительственных организаций, профессиональных ассоциаций, профсоюзов и других гражданских организаций. Многие кампании по ликвидации безграмотности, иммунизации населения, защите окружающей среды в значительной степени зависят от усилий, предпринимаемых добровольцами.

Вовлеченность в добровольчество не имеет религиозных, расовых, возрастных и даже политических границ. Многочисленные транснациональные платформы и сети добровольческих некоммерческих организаций привлекают в свои проекты и программы свыше сотни миллионов людей ежегодно.

Волонтером может быть любой человек, желающий посвятить свое свободное время добровольному труду, а также обладающий таким качеством, как ответственность. На сегодняшний день институт волонтерства распространен во многих странах мира, становясь все более значимым педагогическим ресурсом развития общества.

Часто в качестве мотива для волонтерской работы выступает потребность в контактах с другими людьми и преодоление чувства одиночества. Волонтерство отвечает естественной потребности быть членом группы, ценностям и целям которой волонтер может полностью соответствовать. На рисунке отражены факторы мотивации в результате опроса.

Часто люди не могут реализовать все свои потребности, работая только по профессии. В этом случае волонтерский труд может внести разнообразие, позволяя отвлечься от каждодневной рутины. Волонтерская работа помогает в удовлетворении таких потребностей, как контакты с новыми людьми, самоудовлетворение, продвижение каких-то ценностей.

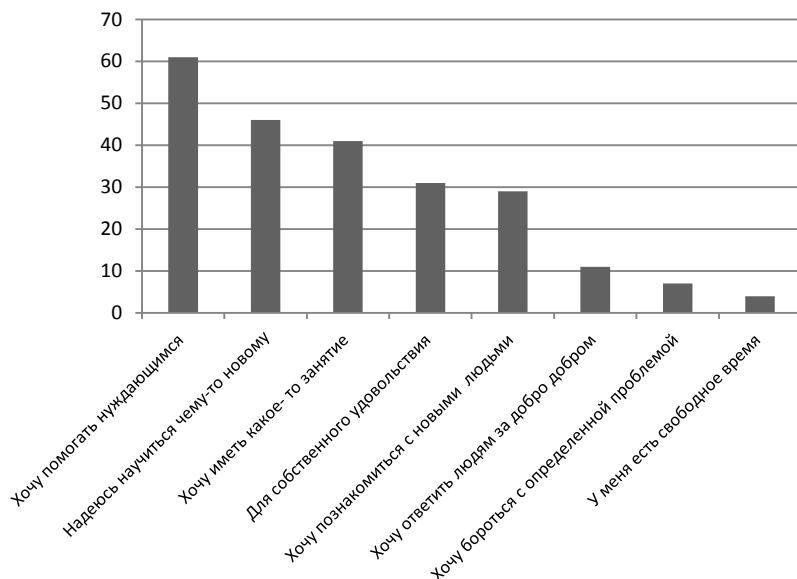


Рис. Факторы мотивации

Добровольческой деятельностью в г. Армавире занимаются сразу несколько организаций:

- «Молодая Гвардия Единой России» – волонтерство в интересах партии. Основные направления: донорство, интеграция инвалидов в общество и др.;
- Благотворительный фонд «Цветик-Семицветик» – сбор пожертвований для нуждающихся в лечении детей;
- волонтеры при МУ «КЦСОПиМ» организуют досуг молодежи, проводят различные мероприятия. Проводится их обучение делопроизводству, трудовой дисциплине. Другие направления работы: популяризация здорового образа жизни, проведение акций, деловых игр, тренингов. Волонтерами разрабатываются социально значимые проекты, например «Пропаганда семейных ценностей»;
- организация «Жизнь без наркотиков» также работает с волонтерами по развитию корпоративного добровольчества;
- олимпийское волонтерство – одно из заметных направлений. Олимпийские и Параолимпийские игры невозможно представить без участия десятков тысяч волонтеров. Именно они создают неповтори-

мую атмосферу гостеприимства и радушия; 25 тыс. волонтеров из России и стран всего мира примут участие в организации и проведении Олимпийских игр в г. Сочи. Волонтерами игр в Сочи стали люди разного возраста, имеющие опыт в самых различных областях. Каждый из них станет частью истории нашей страны и мирового олимпийского и параолимпийского движений. Президент оргкомитета «Сочи–2014» Дмитрий Чернышенко отмечал: «Начало работы волонтерских центров "Сочи–2014" имеет важнейшее значение для подготовки первых в истории России зимних игр. Они дадут возможность каждому жителю России внести свой вклад в процесс подготовки столь масштабного и значимого для страны события». Оргкомитет «Сочи–2014» в тесном сотрудничестве с Министерством спорта, туризма и молодежной политики РФ разработал для волонтеров систему тренингов, позволяющую изучить опыт проведения олимпиад, а также уже сейчас принимать участие в организации крупных мероприятий в России и за рубежом. В администрации города-курорта создан целый отдел, курирующий вопросы подготовки к Олимпийским играм, и молодые люди получают возможность повысить свою конкурентоспособность на кадровом рынке.

Волонтерская деятельность – это форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, и студенты нашего техникума не являются исключением. Два-три раза в неделю, выкраивая время для своей добровольческой деятельности, они принимают активное участие в содействии реализации программ и отдельных социально значимых акций, проводимых на различных уровнях (благотворительные акции, флэшмобы, информационные «пикеты», оказывают шефскую помощь ветеранам войны и тыла, престарелым гражданам, проводят работы по благоустройству памятников воинам, погибшим в локальных войнах). Каждый участник имеет личную книжку, где записываются наименование мероприятия и количество отработанного времени. Число примеров студентов-волонтеров, популярность добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи как формы ее трудового воспитания, патриотического и духовно-нравственного развития, открывающей возможности приобретения и совершенствования профессиональных навыков и компетенций, постоянно растет. Направлений добровольческой деятельности довольно много, поэтому каждый может выбрать свое, исходя из личных предпочтений и способностей.

Список литературы

1. Занятость и безработица молодежи Кубани: Информационный бюллетень. Краснодар, 2010. 125 с.

2. Центр развития молодежных инициатив. [Электронный ресурс]. URL: <http://portal.armavir.ru>

3. Что такое волонтерство / Благотворительный фонд защиты брошенных младенцев. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.netmamy.ru>

4. Волонтерство / Всероссийский волонтерский штаб. [Электронный ресурс]. URL: <http://sm-volonter.ru>

5. Армавирский социально-информационный портал. [Электронный ресурс]. URL: portal.armawir.ru/post/3245

ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССОВ ОБУЧЕНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Г. С. Цыганкова¹, Л. И. Задорожная²

*¹Управление ГСЗН Республики Адыгея, г. Майкоп
ugsznra@mail.ru*

*²Майкопский государственный технологический университет, г. Майкоп
sovet9@mail.ru*

Проблемы занятости и трудоустройства инвалидов носят системный характер. Они связаны с рядом причин, основные из которых: неосведомленность самих инвалидов в сфере своих прав на занятость и трудоустройство; нехватка средств на создание специальных рабочих мест для инвалидов и устройство рабочих мест для них на предприятиях, где трудятся здоровые люди; бюрократизм и отношение работодателей к инвалидам как к неполноценным людям, которые приносят больше хлопот, чем пользы. Необходимо изменить отношение к инвалидам как со стороны простых граждан, так и чиновников и работодателей, которым следует уделять особое внимание проблемам адаптации инвалидов на рабочих местах с целью расширения и повышения эффективности инклюзивного трудоустройства.

Одним из приоритетных направлений на рынке труда Республики Адыгея является обучение и трудоустройство людей с ограниченными возможностями. Данный сегмент сферы занятости нуждается в изучении и применении специфических инструментов и механизмов регулирования.

В целом ситуация на республиканском рынке труда достаточно благоприятна. Так, уровень регистрируемой безработицы составляет 1,3% (рис. 1), коэффициент напряженности – 0,7 (рис. 2).

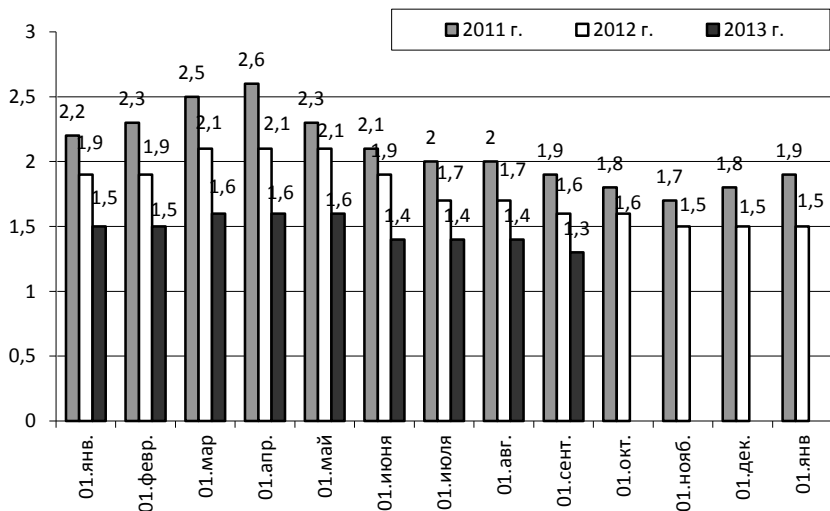


Рис. 1. Динамика уровня регистрируемой безработицы в Республике Адыгея за 2011–2013 гг. (%)

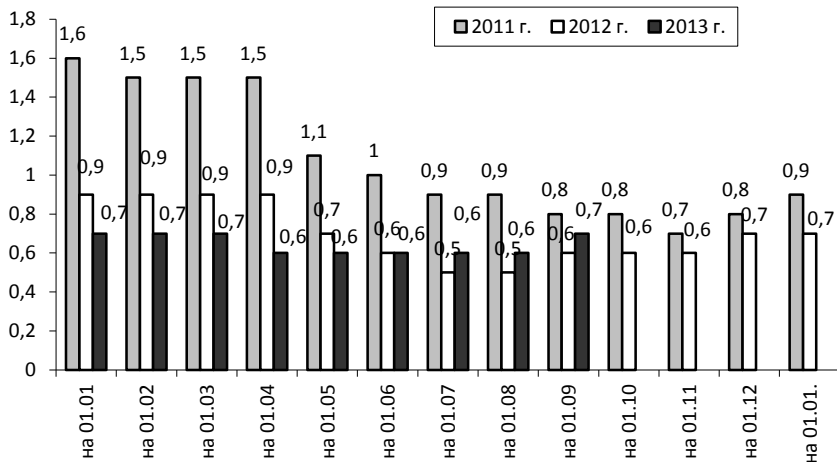


Рис. 2. Коэффициент напряженности на рынке труда Республики Адыгея на конец отчетного периода за 2011–2013 гг.

Это позволяет сосредоточиться на решении проблем инклюзивного трудоустройства, в том числе на такой его важной составляющей, как информационное сопровождение. Успех любого социального проекта в значительной степени определяется наличием хорошо отработанного информационного поля.

По нашему мнению, информационное сопровождение должно быть представлено тремя составляющими:

- информационной;
- технологической (технические средства и программное обеспечение);
- эмоциональной (сведения об успешно реализованных проектах).

Осуществление мероприятий по информационному сопровождению того или иного социального проекта требует детального изучения как самого рынка труда, так и отдельных его сегментов, с целью определения форм и методов этого сопровождения.

В настоящее время в Республике Адыгея проживает около 40 тыс. инвалидов (каждый 8-й житель республики), в том числе дети-инвалиды – 1397 чел., инвалиды войны и инвалиды вследствие военной травмы – 1134 чел., инвалиды по зрению – 1200 чел. и 590 чел. – инвалиды с полной утерей слуха. Численность трудоспособных инвалидов в трудоспособном возрасте, проживающих в Адыгее, составляет 8175 чел., в том числе занятых – 5100 чел.

Проведенный анализ профессионально-квалификационной структуры инвалидов, состоящих в органах службы занятости, показал, что доля граждан, не имеющих профессионального образования, составляет 44,9%, граждан, имеющих высшее профессиональное образование, – 15%, среднее профессиональное, – 21,5%, начальное профессиональное, – 18,6% (рис. 3).

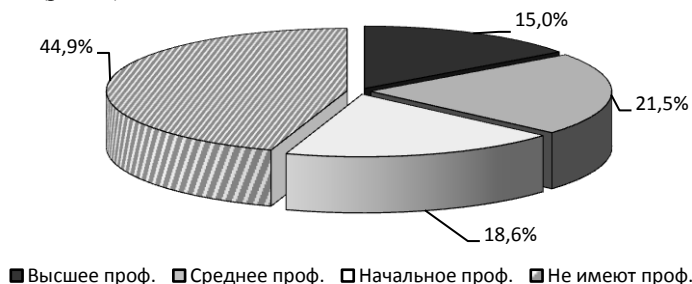


Рис. 3. Уровень образования инвалидов, состоящих в органах службы занятости республики

В течение января – мая 2013 г. в органы службы занятости населения республики обратились за содействием в поиске подходящей работы 305 чел., относящихся к категории инвалидов. По состоянию на 1 июня 2013 г. в качестве безработных состоят на учете 366 чел. с ограниченными возможностями.

К основным формам информационного сопровождения процесса трудоустройства инвалидов в республике относятся:

- подготовка и издание справочных и информационных материалов;
- изготовление и размещение рекламно-информационных роликов;
- аренда рекламных билбордов;
- тиражирование рекламно-информационных материалов для населения и работодателей;
- подготовка и размещение информационных материалов в средствах массовой информации, в том числе информационное сопровождение в сети Интернет.

Как показал анализ, за последние три года увеличилась как доля инвалидов, обратившихся в службу занятости, в общей численности обратившихся граждан (рис. 4), так и доля трудоустроенных инвалидов (рис. 5).

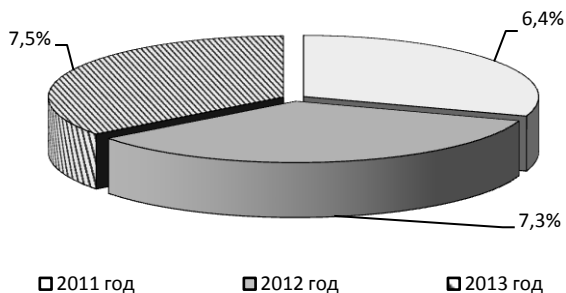


Рис. 4. Доля обратившихся в службу занятости инвалидов в общей численности граждан (%)

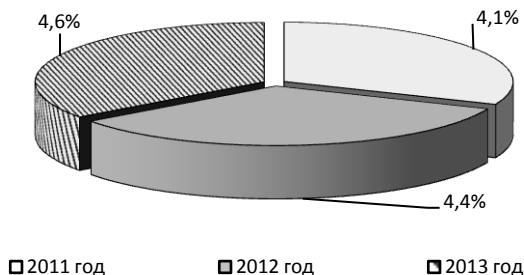


Рис. 5. Доля трудоустроенных инвалидов в общей численности трудоустроенных службой занятости граждан (%)

В результате проведенного социологического опроса граждан с ограниченными возможностями установлено, что они осведомлены об услугах, оказываемых службой занятости. Услуги, которыми пользовались респонденты: информирование о вакансиях на рынке труда (24%); социальные выплаты (24%); ярмарки вакансий и учебных рабочих мест (11%); психологическая поддержка и социальная адаптация (17%).

Таблица
Виды услуг службы занятости населения, выделяемых гражданами с ограниченными возможностями (%)

Информирование о вакансиях на рынке труда	24
Социальные выплаты	24
Ярмарки вакансий и учебных рабочих мест	11
Психологическая поддержка и социальная адаптации	17

Более половины опрошенных нуждаются в содействии службы занятости при подборе рабочих мест. В психологической поддержке нуждается 10% опрошенных. Анализ показал отсутствие желаемых вакансий (22%); низкая заработная плата (19%); неудовлетворительные условия труда (19%).

Реализация права на занятость, с одной стороны, позволяет гражданам с ограниченными возможностями улучшить свое материальное положение, с другой – благодаря работе возникает чувство социального комфорта, которого они лишаются в случае прекращения трудовой активности. В 2013 г. трудоустроено 66 инвалидов, 4 чел. приняли участие

в общественных работах. В рамках программы временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, трудоустроены 23 инвалида, получили услуги по профессиональной ориентации 156 чел., по психологической поддержке – 94 чел., по социальной адаптации – 32 чел., направлены на профессиональное обучение 8 чел. По инициативе Федеральной службы по труду и занятости на информационном портале «Работа в России» создан новый раздел «Трудоустройство инвалидов» с выделенными рабочими местами для их трудоустройства. В постоянном режиме обновляются сведения о вакансиях на территории Республики Адыгея. Так, за первые шесть месяцев 2013 г. от работодателей поступили сведения о 223 вакансиях для инвалидов. Одной из действенных мер по содействию занятости инвалидов является осуществление контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты. Проверки работодателей проводятся в соответствии с планом проверок, размещенным на сайте Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

В целях информирования населения о мерах по содействию трудоустройству инвалидов органами службы занятости населения в республике в 2012 г. подготовлено более восьмисот единиц информационных материалов, в том числе на телевидении, в печатных средствах массовой информации, издано более семисот буклетов и листовок, в сети Интернет размещено более двадцати материалов. Проводимые мероприятия позволили увеличить с начала 2013 г. численность инвалидов, работающих в счет квоты, на 14,1%. Так, по состоянию на 1 января 2013 г. в республике на 87 предприятиях и организациях на квотируемых рабочих местах работали 712 инвалидов, а на 1 июня 2013 г. на 117 предприятиях – 813 инвалидов.

Решение проблем занятости инвалидов требует от органов службы занятости населения более серьезной аналитической работы в данной сфере. Особо значимой становится информация по ряду существенных вопросов, связанных с инклюзивным трудоустройством. Для ее получения необходимы:

- определение основных мотивов трудоустройства инвалидов, занятых в общественном производстве;
- оценка степени удовлетворенности трудоустроенных инвалидов состоянием своего рабочего места;
- определение причин неудовлетворенности трудоустроенных инвалидов своим рабочим местом;
- исследование требований, предъявляемых инвалидами к своему рабочему месту;

- изучение проблем адаптации рабочих мест для инвалидов;
- определение мест желаемого трудоустройства инвалидов;
- исследование готовности инвалидов к обучению и переквалификации при трудоустройстве;
- выявление круга организаций, в которые обращаются инвалиды за помощью в трудоустройстве;
- анализ путей решения проблем занятости и трудоустройства инвалидов.

Кабинетом министров Республики Адыгея принята долгосрочная целевая программа «Доступная среда» на 2013–2015 гг., предусматривающая меры по социальной реабилитации и адресной социальной поддержке инвалидов. В рамках Программы с 2012 г. реализуется мероприятие «Создание в обычных образовательных учреждениях универсальной безбарьерной среды, позволяющей обеспечить полноценную интеграцию детей-инвалидов с обществом».

Развитие дистанционного образования детей-инвалидов становится приоритетным направлением национального проекта «Образование», реализуемого в республике с 2009 г. Оно направлено на создание адаптивной безбарьерной среды, позволяющей обеспечить полноценную интеграцию детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательную школу. Целевую группу проекта составляют дети-инвалиды с сохранным интеллектом, не имеющие противопоказаний при работе с компьютером, обучающиеся индивидуально на дому по программам общего образования. На базе республиканской гимназии с 2009 г. функционирует Центр дистанционного образования детей-инвалидов. В рамках учебного плана для девятиклассников осуществляется предпрофильная подготовка, одна из составляющих которой – организация элективного курса «Мой выбор». Обучающиеся получают первоначальные знания о профессиях, для них в режиме on-line проводятся ознакомительные экскурсии на предприятия. В 2012/13 учебном году дистанционное образование организовано для 70,7% детей-инвалидов, обучающихся на дому и не имеющих противопоказаний для работы с компьютером. Получение дистанционного образования позволит данной категории граждан выйти на рынок труда, имея профессию, что значительно облегчит процесс их трудоустройства.

Остро стоит проблема профессионального обучения с использованием дистанционных технологий людей с ограниченными возможностями старшего возраста, ранее такой возможности не имевших. Необходимо соответствующее нормативное обеспечение и ресурсы для оборудования компьютерной техникой учебных мест на дому.

Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод, что, несмотря на определенные сложности, проводимые в республике мероприятия по информационному сопровождению позволили увеличить долю трудоустроенных инвалидов в общей численности трудоустроенных граждан.

Список литературы

1. *Котов В., Присецакая Н.* Трудоустройство людей с инвалидностью. М., 2009.
2. *Лунев В. П.* Общий накопленный контингент инвалидов трудоспособного возраста населения Российской Федерации и его социально-гигиеническая характеристика // *Здравоохранение Российской Федерации.* 2007. № 3. С. 31–33.
3. *Никитин Д. А.* Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход. М., 2009.
4. *Павлов А.* Рабочие места для инвалидов // *Вопросы социального обеспечения.* 2009. № 7. С. 13.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ТОГБОУ СПО «ТАМБОВСКИЙ БИЗНЕС-КОЛЛЕДЖ»: МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ И ОПЫТ МАРКЕТИНГОВОЙ СЛУЖБЫ

С. В. Чернокозинская

ТОГБОУ СПО «Тамбовский бизнес-колледж», г. Тамбов

chernokoz_tmb@mail.ru

Тамбовский бизнес-колледж уделяет особое внимание вопросам трудоустройства и работе выпускников по полученной специальности. На протяжении последних нескольких лет показатель трудоустройства выпускников колледжа максимально приближен к 100%. Содействие занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников колледжа является основной задачей маркетинговой службы колледжа. Для этого в колледже создано структурное подразделение – бюро трудоустройства «Твоя карьера».

Основным из направлений работы бюро является информирование обучающихся и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью содействия их трудоустройству. В течение года в бюро по разным основаниям обращаются обучающиеся и выпускники колледжа. Каждый обратившийся может узнать об имеющихся вакансиях, прокон-

сультироваться по вопросам предстоящего трудоустройства, составлению необходимых документов, размещения резюме и др.

Кроме этого, на Интернет-сайте колледжа создана специальная страничка «Трудоустройство», на которой можно получить необходимую информацию. Для выпускников, желающих оставить отзыв о колледже и поделиться своими планами и проблемами, открыта страничка «Выпускники», создан почтовый ящик, куда приходят их письма.

На сайте колледжа работает автоматизированная информационная система трудоустройства выпускников Тамбовского бизнес-колледжа «АИСТ», где размещаются анкеты выпускников-соискателей и вакансии работодателей.

Особое место в работе бюро отводится адаптации молодых специалистов к современному рынку труда. С начала деятельности приоритетным направлением стало не столько содействие трудоустройству выпускников, сколько обучение их технологии эффективного трудоустройства. Именно это направление сейчас подчеркивается как первоочередное в стратегии государственной молодежной политики Российской Федерации.

В учебные планы основных профессиональных образовательных программ СПО, реализуемых колледжем, включена факультативная дисциплина *ДФ.01. «Эффективное поведение на рынке труда»*. В рамках курса проведен учебный семинар для представителей студенческого самоуправления колледжа «Законы карьерного роста. Самомотивация на успех», разработано методическое сопровождение урока-конференции «Истории великих карьер».

Организация работы по профессиональному становлению обучающихся включает ежегодное проведение месячников ПЦК, в рамках которых проходят олимпиады по специальностям, где в качестве жюри выступают представители предприятий; презентации дипломных проектов; экскурсии для студентов на предприятия города; встречи студентов выпускных курсов с представителями предприятий и организаций города, конкурсы.

В рамках мероприятий по мониторингу трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования в соответствии с письмом Департамента регионального развития Минобрнауки РФ от 27.02.2012 г. № 18-77 «О трудоустройстве выпускников образовательных учреждений профессионального образования» Тамбовским бизнес-колледжем ежемесячно заполняются формы для мониторинга трудоустройства выпускников. Заполнение форм происходит в интерактивном режиме на сайте Координационно-аналитического центра содействия

трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ) <http://kcst.bmstu.ru>

По результатам рейтинга служб трудоустройства СПО в 2012 г. Тамбовский бизнес-колледж занимает 23-е место в России и 4-е – в Тамбовской области (по данным сайта Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ) <http://kcst.bmstu.ru>). Рейтинг служб определялся по представленным отчетам о деятельности служб на основании весовых коэффициентов, рассчитанных исходя из ранжированной оценки значимости направлений деятельности служб.

По результатам областного конкурса на лучшую практику деятельности центров (бюро) содействия трудоустройству выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования (с 1 по 25 октября 2012 г.) коллектив ТОГБОУ СПО «Тамбовский бизнес-колледж» стал победителем конкурса и награжден дипломом I степени за работу «Бюро трудоустройства "Твоя карьера"».

В течение года колледж активно взаимодействовал с Управлением занятости населения Тамбовской области, с центрами занятости населения г. Тамбова и Тамбовского района.

Колледж ежемесячно делал запросы о наличии нетрудоустроенных выпускников, состоящих на учете в службе занятости. Следует отметить, что в 2012/13 учебном году выпускников, стоящих на учете в областной службе занятости, в качестве безработных зарегистрировано не было.

В марте 2013 г. в колледже был проведен мониторинг предполагаемого трудоустройства будущих выпускников. В результате было установлено, что приблизительно 50% выпускников определились с местом работы, около 7% подлежат призыву в ВС РФ, 20% намерены продолжить обучение в вузах, 5% планируют уйти в отпуск по уходу за ребенком и около 18% не определились с трудоустройством. Данной категории студентов будет оказана помощь службой трудоустройства колледжа.

Большая работа проводится по содействию трудоустройству выпускников. Ежегодно более половины выпускников устраиваются на работу по специальности. Так, в 2012 г. 60,8% всех выпускников были трудоустроены по специальности на предприятия города и области, 39,2% – устроились работать не по специальности, 8,7% – призваны в ряды Вооруженных сил РФ, 48% – находятся в декретном отпуске по уходу за ребенком.

После трудоустройства в течение года идет наблюдение за карьерным ростом молодого специалиста. Анализируются успехи и неудачи,

что позволяет корректировать некоторые направления подготовки обучающихся к профессиональной сфере.

Выпускники колледжа работают в различных отраслях экономики и социальной сферы, в области информационных технологий, занимаются предпринимательской деятельностью. Многие студенты трудоустроиваются еще в процессе обучения.

Тесное сотрудничество колледжа с такими предприятиями и организациями, как Тамбовская областная торгово-промышленная палата, ООО «ИЦ «Наш город», Администрация г. Тамбова, УМВД по Тамбовской области, ООО «Бухгалтерское бюро № 1», Отделение Пенсионного фонда РФ по Тамбовской области; Федеральная служба государственной статистики по Тамбовской области, ОАО «Завод подшипников скольжения», ООО «Тамбовский завод Ревтруд» и др. способствуют развитию стабильных, деловых отношений между колледжем и участниками рынка труда.

По отзывам руководителей предприятий и организаций региона выпускники Тамбовского бизнес-колледжа обладают хорошими практическими навыками и успешно работают на занимаемых должностях. Помимо прочего выпускникам колледжа в актив можно записать коммуникабельность, умение контактировать с людьми, самостоятельность в принятии решений.

В следующем учебном году в целях эффективного трудоустройства будет продолжена активная совместная работа с центрами занятости населения по временному трудоустройству выпускников в рамках специальных программ: «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет», «Организация общественных работ», «Временное трудоустройство граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые» и др. Будет продолжено сотрудничество с Управлением по связям с общественностью Администрации Тамбовской области по оказанию помощи студентами колледжа в проведении социальных опросов населения, организуемых ежегодно в сентябре – октябре.

В следующем году работа службы трудоустройства будет нацелена на решение следующих главных задач:

- анализ рынка труда в городе и регионе, сотрудничество с работодателями;
- повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда;

- организация производственной практики и стажировки студентов с целью адаптации будущих специалистов на рабочем месте;
- организация временной занятости студентов для приобретения опыта работы и повышения навыков успешного трудоустройства;
- реализация факультативного курса «Эффективное поведение на рынке труда» для студентов выпускных курсов с целью эффективного трудоустройства.

13 марта 2012 г. на базе колледжа была открыта областная экспериментальная площадка по теме «Формирование системы трудоустройства на основе частно-государственного партнерства учреждений профессионального образования и работодателей». Цель эксперимента: формирование новой модели взаимодействия учебных заведений с работодателями и создание эффективной системы трудоустройства выпускников профессионального образования на основе системного использования форм и механизмов частно-государственного партнерства в сфере профессионального образования с учетом потребностей регионального рынка труда.

В процессе реализации аналитического, прогностического и организационного этапов эксперимента (2011 г. – август 2012 г.) был рассмотрен и частично решен комплекс организационно-методических, программно-методических, нормативно-правовых вопросов.

В данный момент реализуется практический этап эксперимента, который начался в сентябре 2012 г. и будет продолжаться до сентября 2013 г.

Цель практического этапа эксперимента: консолидация всех заинтересованных сторон в целях реализации эксперимента, реализация программных мероприятий.

Задачи эксперимента на данном этапе:

1. Развитие различных форм частно-государственного партнерства в профессиональном образовании.
2. Эффективное использование государственных ресурсов и частных инвестиций для подготовки специалистов с целью их последующего трудоустройства.
3. Активное участие работодателей в общественно-государственном управлении и оценке качества образования.
4. Активное участие сообществ в создании благотворительных организаций, фондов, некоммерческих организаций в целях привлечения частных инвестиций в сферу профобразования.
5. Развитие единой территориальной согласованной системы трудоустройства.

6. Коррекция, оптимизация программы эксперимента.

В рамках экспериментальной работы реализуются различные мероприятия, происходит обмен мнениями и опытом, анализируются и корректируются направления эксперимента. Маркетинговая служба колледжа принимает активное участие в экспериментальной деятельности.

Одним из направлений экспериментальной работы является разработка электронной профиограммы по реализуемым специальностям. Работа ведется инновационной лабораторией по внедрению инновационных технологий в образовательный процесс. В настоящее время реализована 1-я часть проекта – Разработка электронной профиограммы по специальности 230401 «Информационные системы (по отраслям)». В дальнейшем предполагается продолжить работу над проектом «Разработка методологии взаимодействия ТОГБОУ СПО "Тамбовский бизнес-колледж" с представителями регионального бизнес-сообщества по вопросу оптимизации содержания профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда».

Служба проводит маркетинговые исследования рынков труда и образовательных услуг, используя аналитическую информацию, размещенную в СМИ и сети Интернет. Проводит опрос работодателей – партнеров колледжа, в основу опроса положены следующие вопросы: какое место по качеству образования занимают выпускники колледжа, насколько работодатель удовлетворен уровнем подготовки специалистов и др., т. к. востребованность молодых специалистов на рынке труда является одним из показателей качества подготовки в учебном заведении. Также проводится опрос студентов и выпускников колледжа на предмет удовлетворенности качеством обучения. Так, в декабре 2012 г. было проведено социологическое исследование на предмет качества образования, получаемого в колледже, и удовлетворенности студентов и преподавателей условиями учебы и работы. В исследовании приняли участие 153 студента и 18 преподавателей. По результатам исследования было установлено, что подавляющее большинство участников исследования (73,2% студентов и 94,4% преподавателей) полностью удовлетворены качеством образования, получаемого в Тамбовском бизнес-колледже и условиями труда. Результаты мониторинга потребителей образовательных услуг колледжа позволяют сделать вывод, что имидж Тамбовского бизнес-колледжа складывается из представлений потребителей о колледже как стабильной и процветающей организации; существующей долгое время; во главе которой стоит талантливый менеджер, педагог и руководитель; имеющей свой фирменный стиль; выпускаю-

щей качественных и востребованных специалистов. Качество образовательной услуги – это основа создания бренда колледжа.

Маркетинговые исследования продолжаются. Их результаты используются в текущей деятельности колледжа посредством внесения предложений по корректировке учебных планов, участия в различных общественных проектах в соответствии с текущими и планируемыми потребностями экономики региона, а также для формирования эффективной управленческой деятельности, стратегии и тактики поведения колледжа на рынке образовательных услуг.

Совершенствование организации системы трудоустройства выпускников – инструмент, необходимый в решении всех ключевых задач, стоящих перед маркетинговой службой в 2013–2014 гг.

Развитие различных форм социального партнерства, заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве (в том числе в рамках кластера информационных технологий), взаимодействие представителей предприятий и организаций, органов власти и управления образованием, образовательных учреждений будет способствовать повышению качества образования, развитию бизнес-образования, формированию стабильных и взаимовыгодных форм частно-государственного партнерства, новых методов управления образовательными ресурсами.

Характеристикой современного общества и сферы образования XXI в. становится рынок компетенций. Работодатели заинтересованы в таких выпускниках, которые обладают высоким уровнем адаптивных, социально-трудовых, интеллектуальных, психологических компетенций и компетенций информационно-коммуникационных технологий, определяющих структуру компетенций профессионального самоопределения как одной из разновидностей ключевых образовательных компетенций.

Развитие информационных технологий, повышение роли компетенций, углубление специализации ведут к усилению значения знаний и нематериальных активов деятельности образовательных учреждений.

Внедрение маркетинговых технологий в систему управления образовательного учреждения – необходимая и важнейшая часть его деятельности. Образовательные учреждения, не осознавшие этой необходимости и не включившиеся в маркетинговую деятельность, могут уже в ближайшее время оказаться в невыгодном положении и не смогут сохранить конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

ОБ ОПЫТЕ РАБОТЫ ОмГПУ ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРАХ НА УРОВНЕ РЕГИОНА

К. А. Чуркин, С. Г. Киселев

*Центр профессиональной адаптации и трудоустройства студентов
и выпускников Омского государственного педагогического университета,
г. Омск*

churkin@omgpu.ru; ksg_sd@mail.ru

Прогнозирование потребности в кадрах в большинстве отраслей экономики имеет свои особенности. Алгоритмы расчета потребности в специалистах используются не только самые разнообразные, но с различным уровнем детализации и точности. Как правило, они построены на основе выявленных статистических взаимосвязей между показателями, характеризующими состояние отрасли, где одним из ключевых является обеспеченность отрасли кадрами необходимой квалификации. При создании таких алгоритмов, однако, необходимо учитывать реальную динамику состояния изучаемой сферы хозяйства. Схема подсчета, созданная на основе определенного вектора развития, может оказаться неработоспособной при смене его направления. Сами прогнозные подсчеты строятся на тренде, заданном концепциями, программами, дорожными картами и иными нормативными документами органов власти разного уровня, задающими этот вектор. Большое влияние на качество подобных расчетов оказывает состояние статистической базы, на которую они опираются (полнота статистики, отсутствие пробелов в данных и факторов возмущающего характера и т. д.).

В данной статье нам хотелось бы обратить внимание на возможность повышения достоверности и точности расчетов на основе частных, отраслевых методик прогнозирования, учитывающих специфику конкретной отрасли и, строго говоря, только для нее и предназначенных (другое дело, что некоторые методологические подходы и приемы анализа могут быть позаимствованы при прогнозах потребности в специалистах других отраслей). В нашем случае мы говорим о системе образования.

Особенностью системы образования является четкая зависимость потребности в кадрах от численности детей как объекта воспитания и обучения. Упрощает задачу прогнозирования и то обстоятельство, что статистические данные о рождаемости можно смело использовать при прогнозе численности воспитанников дошкольных учреждений на 3–5-летнюю и в расчетах численности учащихся школ на 7-летнюю пер-

спективу и более. Именно численность детей и характер работы с ними позволяют строить прогнозы (и весьма точные) объемов воспитательной и учебной работы образовательных учреждений практически всех типов, а следовательно, и штатных расписаний на временные промежутки, более чем достаточные для планирования объемов и структуры подготовки специалистов для них.

Опыт показывает, что муниципальные органы управления образованием, как правило, затрудняются самостоятельно сформировать прогноз потребности в кадрах на среднесрочную перспективу и дать обоснованный заказ на подготовку специалистов по ряду причин. Прежде всего, в штатах управлений отсутствуют сотрудники, способные выполнить эту работу. Задача осложняется еще и тем обстоятельством, что численность учителей у нас в регионе в среднем составляет 250–300 чел. на сельский район, поэтому результаты подсчетов здесь имеют низкую достоверность (перестают работать законы больших чисел). Затрудняясь в определении перспективной потребности в учителях, районные отделы образования переадресуют эту проблему на директоров школ. Последние более или менее обоснованно могут сказать, сколько потребуется школе учителей дополнительно через год, максимум два. Перспективу кадров своей школы на 5–7 лет вперед они уже не видят. Поэтому статистически обоснованные прогнозы потребности в кадрах возможны в основном на уровне области (края).

Казалось бы, что в самых общих чертах прогноз потребности в учителях может определяться из соотношения числа учащихся в прогнозный период к численности учителей (например, 15 школьников на 1 учителя). Это соотношение может быть установлено нормативными актами, а под обеспечение этого норматива производится планирование наборов в вузы. Между тем специальности «учитель вообще» нет, есть специальности учителей конкретных дисциплин, потребность в подготовке которых данный подход вычислить уже не позволяет. К тому же этот метод не позволяет отследить движение контингента школьников по годам обучения и изменение нагрузки, а следовательно, и потребности в педагогах разных дисциплин на каждый год прогнозного периода.

Свои методики по определению потребности в учительских кадрах уже продолжительное время (около 20 лет) использует Омский государственный педагогический университет. Они стабильно дают хорошие результаты. Так, например, в 1993 г., когда планирование наборов в вузы производилось еще по советским принципам «от достигнутого» прогноз ОмГПУ, построенный на основе демографии и анализа контингента школьников, показал для тех времен необычные и неожиданные ве-

щи: уменьшение рождаемости будет снижать число школьников и классов уже с 1993 г. в начальном звене, а с 1998 г. – в среднем; пик общей потребности в учительских кадрах скоро будет пройден, а затем наступит спад, причем для учителей разных дисциплин в разное время: музыки и изобразительного искусства – 1995 г., физкультуры – 1996 г., математики, биологии, русского и иностранного языков – 1997 г., истории, географии, труда – 1998 г., физики, химии – 1999 г.; уменьшение числа учащихся вызовет ряд негативных последствий: 1) падение нагрузки на учителей, а следовательно, и заработков, что повлечет усиление социальной напряженности и «забастовочных» настроений, 2) интенсификация выбытия молодежи, 3) необходимость сокращения штатов школ, 4) закрытие школ и уменьшение их числа, 5) сокращение штатных расписаний педвузов и педучилищ, 6) безработица учителей всех специальностей в 2000–2008 гг.

Все эти явления действительно состоялись и их можно было наблюдать и за пределами прогнозного периода (1994–1999 гг.). Действительно, в 1997–2000 гг. система образования Омской области была охвачена забастовками учителей, что необычно для этой отрасли вообще, действительно число рабочих мест, исчисленное как сумма числа работающих плюс вакансии, сократилось за период прогноза с 25 до 24 тыс., а в дальнейшем и еще более (к 2012 г. до 16 тыс.), доля молодых учителей со стажем до 5 лет снизилась с 20% в 1994 г. до 14% в 1999 г. (хотя несколько позже), была сокращена сеть общеобразовательных учреждений и учреждений среднего педобразования. Безработицу среди учителей нам было трудно оценить, поскольку работники выпадали из сферы наблюдения. Но косвенно о ней можно было судить по тому, насколько осложнилось профильное трудоустройство выпускников педзаведений – показатели трудоустройства падали по всем заведениям. Совместно с Министерством образования Омской области ОмГПУ постоянно анализировал результаты трудоустройства выпускников всех педагогических учебных заведений, работающих на территории региона. Ряд материалов опубликован¹.

В 1999 г. ОмГПУ повторил расчеты с использованием наработанной методики и получил прогноз на 2000–2005 гг. Прогноз обозначил проблему последствий перевода школьников с программы 1–3 на про-

¹ *Киселев С. Г.* Трудоустройство выпускников педагогических учебных заведений Омской области в региональной системе образования // Омский научный вестник. 2004. № 4. С. 5–8.

Чуркин К. А. Перспективы развития регионального рынка педагогического труда в 2003–2010 гг. // Наука образования: Сб. науч. ст. Вып. 21. Омск, 2003. С. 7–13.

грамму 1–4. В Омской области он произошел в 1998 г. и получил название «переход 1998 г.». (В разных регионах он произошел в разное время: с 1997 по 2000 г., но имеет одну природу. Например, в регионах, совершивших такой переход в 2000 г., он получил название «проблема 2010 г.», т. е. здесь специалисты обратили внимание на малочисленность выпускников школ – потенциальных абитуриентов в 2010 г.) Прогноз показал, что в Омской области «переход 1998 г.» вызовет появление в 2001 г. небольшого контингента учащихся 5-х классов, сформированного из малочисленной группы обучающихся с 1997 г. по программе 1–4 и столь же малочисленной группы обучающихся с 1998 г. по программе 1–3, который затем в течение 7 лет волной пройдет по всем последующим классам. Это повлечет в 2001 г. падение нагрузки учителей русского и иностранных языков, математики, истории и труда, в 2002 г. – географии, в 2003 г. – химии и физики. Он же вызовет незначительное временное повышение потребности в учителях начальных классов и музыки в 2000–2002 гг. По причине «перехода 1998 г.» в 2006 г. ожидался малочисленный выпуск школьников на базе 9 классов (на 35–40% меньше обычного), а в 2008 г. тоже самое – на базе 11 классов. (По аналогии в Омской области возникала «проблема 2008 г.».) Прогноз предупреждал, что все учебные заведения среднего и высшего профобразования будут испытывать проблемы с набором студентов. Таким образом, вузы и ссузы региона о появлении проблемы были информированы более чем заблаговременно (т. е. за 8 лет до события!).

Кроме того, прогноз позволил получить ориентировочные цифры перспективного сокращения численности работников системы образования на период с 2000 по 2005 г.: 3 тыс. педагогов большинства специальностей, из них: учителей начальных классов – 1000, русского языка – 400, математики – 400, физики – 100, истории – 180, географии, биологии, химии – 350, изобразительного искусства – 50, физической культуры – 200, труда – 200. И действительно, как потом оказалось, если в 2000 г. численность учителей составляла 23,7 тыс. чел., то в 2005 г. – 20,1 тыс. чел. (отчет 83-РИК).

Этим прогнозные работы не ограничились. В 2004 г. ОмГПУ отдельно изучил проблемы возрастного состава педагогического корпуса. Результатом этой работы стал прогноз освобождения рабочих мест в системе образования из-за выбытия педагогов на пенсию. Специалисты университета обратили внимание на возрастную структуру педагогического корпуса и разработали методику прогнозирования выбытия работников по причине достижения пенсионного возраста. Выяснилось, что до 2003 г. картину увольнений на пенсию определяли две возрас-

тные группы педагогов: довоенных и послевоенных лет рождения. Причем до 2003 г. активно уходили представители первой группы в силу того, что их возраст становился предельно максимальным. После 2003 г. уровень выбытия учителей-пенсионеров практически полностью определяется численно растущей второй группой. В кадровом обеспечении учреждений образования области была обозначена новая проблема: это существенное увеличение доли работников пенсионного возраста. Согласно расчетам, ожидался почти 1,5%-й ежегодный прирост доли пенсионеров среди работающих педагогов, в результате чего к 2010 г. удельный вес данной категории работников школ должен был почти удвоиться: с 10% в 2003 г. до 19% в 2010 г. В действительности доля пенсионеров среди учителей увеличилась к 2010 г. до 15%. Большую роль в снижении показателя сыграла целенаправленная работа муниципалитетов на омоложение кадров школ, прежде всего за счет учителей начальной школы. По некоторым специалистам это сделать не удалось. Так, доля пенсионеров среди учителей русского языка, математики, химии, биологии в 2010 г. составляла 21%, французского языка – 25%.

Прогнозные расчеты университета также показали, что в период с 2004 по 2010 г. из общеобразовательных школ Омской области уйдут на пенсию около 2 тыс. учителей. Фактически за это время, по данным муниципальных органов управления образованием, вышло на пенсию 2450 чел., по инвалидности – 142 чел., по выслуге – 223 чел. Таким образом, этот прогноз также почти полностью оправдался. Результаты этой работы опубликованы².

В 2009 г. ОмГПУ составил третий по счету прогноз потребности в педагогических кадрах на 2010–2020 гг. Прогноз обозначил обострение проблем дошкольного образования: неразвитость сети дошкольных учреждений в регионе, ее несоответствие запросам населения. Общая потребность в педагогах дошкольного образования в ближайшей перспективе в регионе зависит не столько от демографического подъема, сколько от успешности работы по открытию новых дошкольных учреждений. Иными словами, дети есть, да рабочих мест нет, т. к. нет садов. Анализ показал также, что в системе подготовки дошкольных педагогов в Омской области уже продолжительное время сохраняются значительные диспропорции: объемы выпуска специалистов существенно отстают не только от перспективной потребности, но и не в силах закрыть даже текущие вакансии. В случае отсутствия адекватных изменений в систе-

² Киселев С. Г. Возрастной состав учительства и перспективы трудоустройства молодых специалистов // Проблемы модернизации современной системы образования: Сб. ст. Сургут, 2005. С. 163–172.

ме подготовки кадров дошкольные учреждения обречены на непрофильный найм недостающих работников и (или) кадровый голод.

Что касается системы общего образования, то прогноз показал, что в Омской области она имеет некоторый запас прочности, который позволяет, увеличивая наполняемость классов, в определенных пределах регулировать количество рабочих мест. Ситуация такова, что рост общей потребности в кадрах, как следствие увеличения численности учащихся, в течение 4–5 лет может быть поглощен повышением наполняемости классов. В перспективе, видимо, следует ожидать повышение наполняемости классов и сохранение на достигнутом уровне общего числа рабочих мест учителей, поскольку резервы для этого будут активно изыскиваться. Ведь по итогам комплектования общеобразовательных школ в Омской области в 2010 г. на 1 учителя приходилось 13 учащихся (методикой расчета неэффективных расходов в сфере общего образования применяется целевое значение числа учеников, приходящихся на одного учителя, в количестве 15 чел.).

Прогноз показал также, что за период с 2010 по 2020 г. из общеобразовательных школ Омской области уволятся около 5 тыс. учителей-пенсионеров. И если увеличение объемов работы в школах может быть в определенной мере компенсировано повышением учебной нагрузки на 1 учителя и ростом наполняемости классов, то кадровые потери из-за увольнений пенсионеров восполнить будет не просто. По этой причине в прогнозный период ожидается появление в среднем около 500 вакансий учителей ежегодно в системе общего и 100 вакансий воспитателей в системе дошкольного образования. Ряд материалов опубликован³.

В плане старения работников и ухудшения условий комплектования кадрами сфера образования не уникальна. Аналогичные процессы происходят и будут происходить во всех отраслях хозяйства. Однако особенностью нашей отрасли является то обстоятельство, что объемы работы здесь легко прогнозируемы на среднесрочную перспективу (5–7 лет) и не зависят от экономической конъюнктуры. Про систему образования можно говорить вполне определенно: ее ждет подъем (т. к. росла

³ Чуркин К. А. Изменения на рынке педагогического труда и проблемы адаптации молодых специалистов // Проблемы адаптации специалистов в профессиональной среде в условиях изменяющегося общества: Сб. матер. межрегиональной научно-практической конференции. Омск, 2012.

Киселев С. Г. К проблеме профессиональной адаптации молодых специалистов – выпускников педагогических учебных заведений // Проблемы адаптации специалистов в профессиональной среде в условиях изменяющегося общества: Сб. матер. межрегиональной научно-практической конференции. Омск, 2012.

рождаемость) и образовательный процесс нужно обеспечить кадрами. Другая ее особенность – проблематичность привлечения дополнительных работников необходимой квалификации из других отраслей или иностранной рабочей силы, как это делается, например, в промышленности, строительстве или сфере услуг. Если педагогов не готовить, их просто неоткуда будет взять.

Поэтому при определении объемов подготовки специалистов педагогического профиля во главу угла следует ставить не сокращение абитуриентов и спроса на услуги профессионального образования, а перспективную потребность отрасли образования в педагогических кадрах.

Разработанность проблемы позволила ОмГПУ создать модель прогнозирования дополнительной потребности в кадрах на уровне региона и муниципальных образований Омской области. Она позволяет определять перспективные вакансии, образующиеся за счет изменения нагрузки, как следствия изменения численности учащихся, а также возникающие за счет выбытия пенсионеров, т. е. вакансии, довольно надежно прогнозируемые.

Несколько сложнее оказалась задача прогнозирования дополнительной потребности, возникающей по причинам текучести кадров. Как показал наш анализ, движение учительских кадров в 2003–2012 гг. демонстрировало повышенные объемы увольнений и превышение выбытия над приемом новых работников. Между тем в условиях сокращения объемов учебной работы и штатов образовательных учреждений, как следствие уменьшения численности учащихся, оно не могло быть иным. Зачастую выбытие маскировалось под «естественные» причины (собственное желание, выезд), скрывая действительную – сокращение потребности в кадрах. По этой причине трудоустройство выпускников педагогических учебных заведений в учреждениях общего образования в 2003–2012 гг. объективно не могло быть большим. Для этого просто не было достаточного числа рабочих мест.

Виду того что до 2012 г. выбытие проходило в условиях сокращения потребности в кадрах, его объемы не могут быть использованы как ориентир для расчетов перспективного выбытия в условиях роста такой потребности. Здесь мы как раз и столкнулись с изменением вектора развития системы и необходимостью формирования иных методов прогноза.

Очевидно, что в условиях увеличения потребности в учителях и при отсутствии стимулирования выбытия (например, изменений в пенсионном законодательстве) динамика увольнений будет определяться внутренней логикой процессов движения и, очевидно, стремиться к своему естественному уровню. Прогноз показал, что для покрытия текуще-

го выбытия в общеобразовательные школы региона потребуется ежегодно привлекать 800–900 новых работников – учителей, предметников и начальных классов. Из-за роста объемов работы и выбытия пенсионеров станут расширяться возможности для приема молодых специалистов и их трудоустройство будет расти. В то же время учитывая, что объемы и структура подготовки специалистов не соответствуют объемам и структуре вакансий, ожидается обострение проблем комплектования учителями математики, русского и иностранных языков, начальных классов, биологии и химии. Для покрытия дефицита специалистов произойдет расширение приема работников из других сфер деятельности, в том числе не педагогов. При этом качественные показатели педагогического состава общеобразовательных школ будут снижаться.

В заключение скажем, что применяемые ОмГПУ отраслевые методики расчета перспективной потребности в кадрах на примере системы образования Омской области стабильно показывают надежные результаты.

Вероятно, методики прогноза потребности в кадрах, построенные на анализе и прогнозе изменений возрастной структуры населения, существуют или их можно создать и для других отраслей социальной сферы, в частности здравоохранения (исследуя, например, зависимость между структурой заболеваемости и половозрастным составом населения).

ОПЫТ РАБОТЫ СЛУЖБЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ

А. Н. Шебанов, О. В. Митасова

ОБОУ СПО «Железногорский горно-металлургический колледж»,

г. Железногорск

jgmk@kursknet.ru

Трудоустройство выпускников является одним из важных показателей работы профессионального образовательного учреждения. Возможность трудоустройства – один из основных аргументов при выборе абитуриентом образовательного учреждения и специальности. Поэтому проводимая образовательным учреждением работа по содействию трудоустройству своих выпускников влияет на формирование престижа колледжа, количество абитуриентов, его конкурентное положение среди других образовательных учреждений.

Служба содействия трудоустройству выпускников организована в колледже в 2007 г. Организация работы по содействию трудоустройству выпускников осуществляется в колледже через работу основных структурных подразделений колледжа: учебная часть, учебно-деловой центр, психолого-социальная служба, научно-методический центр, отдел информации. Данная работа носит системный характер и условно ее можно разделить на две подсистемы: система работы со студентами и систему взаимодействия с работодателями.

Содействие трудоустройству выпускников невозможно без создания и постоянного совершенствования системы взаимодействия с работодателем.

Эта работа требует определенных усилий как со стороны профессиональных образовательных учреждений, так и со стороны предприятий. Чтобы быть успешными, образовательным учреждениям профессионального образования необходимо проводить следующую работу:

- постоянно изучать потребности рынка труда, прогнозировать развитие экономики региона и кадровые проблемы предприятий;
- развивать систему взаимоотношений с ведущими специалистами предприятий и организаций с целью изучения современных технологий, новых форм и методов организации труда, внедряемых на предприятии, а также планируемых к применению;
- предпринимать усилия по увеличению конкурентоспособности образовательных услуг с тем, чтобы привлечь администрацию предприятий к совместной работе.

Главным критерием при выборе образовательного учреждения для сотрудничества у предприятий является, безусловно, компетентность подготовленного специалиста. Выпускник образовательного учреждения – это и есть основная «реклама» образовательного учреждения.

Понятно, что решение данной задачи требует от предприятий доброй воли и определенных усилий в плане разработки и реализации кадровой политики на перспективу. Наши исследования показывают, что отдельные предприятия и организации при реализации кадровой политики руководствуются только текущими потребностями в специалистах. Они нередко не осуществляют прогноз потребности в кадрах на долгосрочную и среднесрочную перспективу, что создает определенные проблемы для образовательных учреждений в вопросах планирования подготовки специалистов по актуальным направлениям, так как сроки обучения студентов по программам СПО составляют от 3 до 4 лет.

Колледжем в этом направлении проделана большая работа – создана и постоянно совершенствуется эффективная система взаимодействия с работодателями (рис.).

Основными партнерами колледжа являются предприятия города: ОАО Михайловский ГОК – стратегический партнер колледжа, ОАО «Рудоавтоматика», ООО ПО «Вагонмаш», ЗАО «ГОТЭК»; ООО «Завод по ремонту горного оборудования»; ЗАО «Железнодорожный вагоноремонтный завод», ОАО «Центрметаллургремонт» и др.

Система активного взаимодействия с работодателями предполагает:

- проведение анкетирования работодателей для определения перспективных направлений подготовки, для оценки качества подготовки специалистов в период прохождения практики;
- привлечение работодателей к подготовке и участию в ярмарках вакансий;
- проведение мониторинга трудоустройства выпускников;
- заключение договоров о практике, договоров на подготовку специалистов с оплатой за обучение работодателем, договоров о социальном партнерстве и т. д.

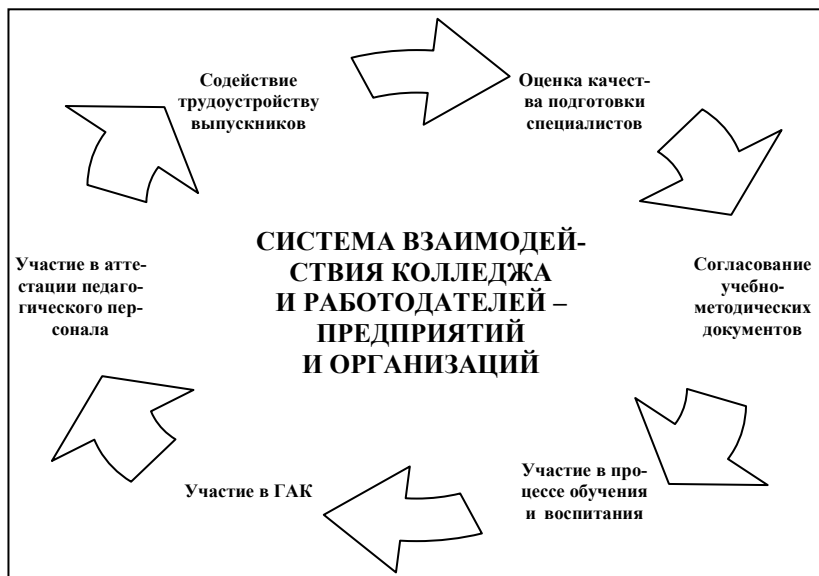


Рис. Система взаимодействия колледжа с работодателями

Отправной точкой в этой системе является исследование рынка труда, а также оценки работодателем качества подготовки специалистов. Опыт колледжа показывает необходимость ведения индивидуального диалога на каждом предприятии. В процессе исследования ведущие специалисты и руководители предприятий начинают видеть перспективы кадрового потенциала, что облегчает решение вопросов по оформлению заказов от предприятий. Например, анкетирование руководителей и специалистов ОАО «Михайловский ГОК» о степени удовлетворенности содержанием, организацией и обеспечением образовательного процесса и качеством подготовки специалистов осуществляется в процессе работы групп мониторинга по направлениям подготовки, анкетирование в процессе прохождения практики. Анкетирование других работодателей осуществляется при подготовке к ярмарке вакансий и в процессе прохождения студентами выпускных групп практики. В анкетировании приняли участие в 2007/08 учебном году 18 предприятий, в 2008/09 учебном году – 25 предприятий и организаций, в 2009/10 учебном году – 29, в 2011/12 учебном году – 32 предприятия и организации, а в 2012/13 учебном году – 38 предприятий и организаций.

Работодатели отмечают высокую удовлетворенность качеством подготовки по основным критериям (табл. 1).

Таблица 1

Оценка уровня подготовки выпускников (%)

Критерии	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Оценка общетеоретической подготовки	93,4	94	94
Оценка профессиональной подготовки	91,3	93,4	93,5
Оценка практических навыков	89	90,4	90,7
Оценка уровня освоения техники	91	91,2	91,3
Оценка навыков делового общения	98	98	98,1
Оценка ответственности и исполнительности	86	88	88,1
Оценка творческого подхода	96	97	98
Оценка инициативности	93	93,4	93,5
Оценка способности к быстрому обучению	100	100	100
Оценка степени воспитанности	100	100	100

Привлечение работодателя к участию в согласовании учебно-методических документов, в процессе обучения и воспитания, в ГАК и в аттестации педагогического персонала, безусловно, формирует данную систему взаимодействия, результатом которой является трудоустройство выпускников.

Трудоустройство выпускников колледжа осуществляется через систему распределения, включающую следующие направления:

1. Распределение на основе договоров с предприятиями о целевой подготовке специалистов, обучение которых осуществлялось за счет средств федерального бюджета.

Например, на основании приказа Рособразования от 12 мая 2010 г. № 433 «О целевом приеме в 2010 г.» колледжем выполнен план целевого приема на 2010 г. по заявке Министерства промышленности и торговли РФ для ОАО «Михайловский ГОК» по следующим специальностям: 130405 Обогащение полезных ископаемых – 25 чел.; 140448 (140613) прикладной бакалавриат по специальности «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)», направление подготовки ВПО: 140000 Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника – 25 чел.; 151001 Технология машиностроения – 20 чел.; 190604 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта – 10 чел.; 230105 Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем – 5 чел.; 230106 Техническое обслуживание средств вычислительной техники и компьютерных сетей – 5 чел.; 090108 Информационная безопасность – 2 чел.

2. Распределение на основе договоров, заключенных с предприятиями на подготовку групп специалистов с оплатой обучения за счет средств предприятий в 2010 г. (договора с ОАО «Михайловский ГОК», ОАО «Рудоавтоматика», ООО ПО «Вагонмаш», ЗАО «ГОТЭК», ООО «Завод по ремонту горного оборудования», ЗАО «Железнодорожный вагоноремонтный завод», Железнодорожное ОАО «Центрметаллургремонт» по специальностям «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования».

3. Распределение студентов, положительно зарекомендовавших себя на производстве по результатам практик.

4. Распределение в результате проведения ярмарки вакансий.

5. Распределение через студенческий портал службы содействия трудоустройству выпускников – автоматизированную систему трудоустройства <http://student46.ru/aist/>

6. Предложение летней занятости, заявки предприятий (ООО «Окна мастер», ЗАО «СтройГигант»; ООО «Бизнес-партнер»; ОАО «Сбербанк России»; «Эльдардо»; ГП «ГОТЭК»).

7. Трудоустройство по вакансиям, имеющимся в ОКУ «Центр занятости населения г. Железнодорожска и Железнодорожского района».

Таблица 2

Востребованность выпускников (%)

Показатели	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Процент заявок на подготовку	81	61	83,7	84,7	84,9	85
Процент выпускников, направленных на работу	81	61	83,7	84,7	84,9	85
Процент выпускников, состоящих на учете в центре занятости	1	5,7	4,8	4,7	4,9	4,0

Исследование и анализ рынка труда в 2012/13 учебном году позволил получить из управления железнодорожного транспорта ОАО «Михайловский ГОК» заказ на открытие в колледже подготовки по специальности «Организация перевозок и управление на транспорте (железнодорожном)», а также заказ на программы профессионального обучения по ряду рабочих квалификаций.

Взаимодействие с общественными организациями и объединениями работодателей играет очень важную роль в развитии партнерских отношений с работодателями.

В колледже функционирует попечительский совет. В него входят руководители крупных предприятий и представители общественных организаций. Члены попечительского совета оказывают всяческое содействие трудоустройству выпускников колледжа.

Колледж сотрудничает с Союзом промышленных предприятий Курской области в области планирования подготовки специалистов на перспективу, а также с Железнодорожной общественной организацией «Союз предпринимателей г. Железнодорожска» по вопросам организации самозанятости.

Колледж является членом ТПП Курской области, что позволяет иметь информацию о развитии экономики региона.

Основной стратегический партнер колледжа – ОАО «Михайловский ГОК». Весной этого года состоялось очередное заседание координационного совета по разработке и корректировке предложений, направленных на совершенствование качества подготовки выпускников колледжа. В работе Координационного совета приняли участие: Серенко О. Г. – директор по персоналу ОАО «МГОК», Мартинсон В. Н. – директор по производству, начальники фабрик и другие участники. На заседании координационного совета рассматривались вопросы организации практики, трудоустройства выпускников и реализации ФГОС СПО.

Вторая подсистема содействия трудоустройству выпускников направлена на работу со студентами и включает следующие направления работы:

Использование информационной системы баз данных вакансий работодателей и резюме студентов и выпускников и использование web-сайта. Используется информационная система АИСТ, установленная на сайте колледжа, которая была предложена КЦСТ ГОУ ВПО МГТУ им. Н. Э. Баумана. Данная система формирует базу данных резюме студентов и выпускников, а также базу данных вакансий работодателей.

С 2009 г. в колледже функционирует студенческий портал на сайте www.student46.ru, где формируется информационная система баз данных вакансий работодателей. Данная база формируется по письменным заявкам предприятий и организаций, а также по данным ОКУ «Центр занятости г. Железногорска и Железногорского района» и центров занятости муниципальных образований Курской области.

На сайте представлены следующие разделы:

- главный;
- материалы (учебные материалы для студентов);
- блоги;
- форум;
- задать вопрос;
- служба трудоустройства.

В разделе «Служба трудоустройства» представлены следующие ссылки: главная страница специальности (представлены специальности, по которым осуществляется выпуск); дополнительное профессиональное образование (представлены программы, по которым студенты старших курсов или выпускники могут обучиться для получения конкурентного преимущества на рынке труда); профориентация (возможности воспользоваться компьютерными телекоммуникационными системами профтестирования и консультаций); наши выпускники (выпускники колледжа, которыми колледж гордится); трудоустройство (система АИСТ, резюме студентов и выпускников, вакансии работодателей).

Консультационная работа проводится со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда, правильному написанию резюме и представлению себя.

Консультационная работа осуществляется как групповым методом, так и индивидуальным.

Групповой метод используется для информирования о состоянии рынка труда, приглашения работодателей на различные мероприятия

(недели по специальности, классные часы), изучения технологии написания резюме, освоения порядка ведения портфолио, для проведения компьютерного тестирования. Индивидуальные методы работы используются для консультирования при обращении студента.

Информирование о состоянии рынка труда осуществляется:

- через стенд «Вакансии», который обновляется еженедельно;
- организацию классных часов, проведение экскурсий на предприятия, собраний с приглашением работодателей, специалистов из ОКУ «Центр занятости».

В колледже создана и постоянно совершенствуется система профориентации молодежи, которая ориентирована на следующие группы:

- учащиеся общеобразовательных школ;
- студенты колледжа;
- выпускники колледжа.

Для работы с каждой группой существуют свои методы и технологии работы.

Учащиеся общеобразовательных школ являются потенциальными абитуриентами колледжа, а возможность трудоустройства после окончания колледжа является для многих важным мотивом выбора образовательного учреждения и специальности. Для этой группы в колледже используются следующие методы работы:

- информирование школьников города и района по развитию рынка труда и перспектив развития экономики города;
- услуги по развитию интересов, склонностей и способностей личности;
- профессиональное тестирование и консультации.

Профессиональное тестирование на компьютерном профориентационном комплексе «Профориентатор» и профессиональное консультирование прошли 228 учащихся школ города и района. При тестировании используется компьютерный тестовый комплекс «Профориентатор», разработанный квалифицированными психологами-тестологами МГУ им. М. В. Ломоносова и IT-специалистами под научным руководством доктора психологических наук, профессора МГУ А. Г. Шмелева.

Каждый тестируемый получает:

- индивидуальный графический профиль;
- диаграмму, показывающую наиболее подходящие для учащегося направления профильного обучения в старшей школе;
- список наиболее подходящих профессий по результатам теста;
- развернутые текстовые интерпретации результатов;

- рекомендации по развитию, подбор тренингов;
- консультацию психолога по итогам тестирования.

Для студентов старших курсов организовано профориентационное тестирование и консультирование по планированию карьеры и трудоустройству.

Консультация помогает определить направление и тип построения карьеры, наиболее подходящую отрасль и сферу приложения знаний, тип компании и должностную позицию.

Тестирование осуществляется на компьютерном телекоммуникационном комплексе «Профкарьер», разработанном психологами-тестологами МГУ им. М. В. Ломоносова и IT-специалистами, включает проведение 5 тестов по направлениям:

- профессиональные интересы;
- профессиональные способности;
- профессиональная мотивация;
- структура личности;
- жизненные установки.

По итогам тестирования проводится консультация со специалистом. В процессе консультации сначала выясняются основная проблема или трудности, обсуждаются и разъясняются результаты по тестам, далее консультант вместе со студентом вырабатывает наиболее оптимальные пути по решению тех вопросов, с которыми пришел студент.

Организация ярмарок вакансий, недель по специальности. Работодатели постоянно принимают участие в ярмарке вакансий, которую колледж проводит с 2007 г. (табл. 3).

Таблица 3

Участие работодателей в ярмарке вакансий

Год	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Количество предприятий-участников	16	15	15	19	22	23

Для выпускников колледжа этого учебного года ярмарка вакансий состоится 29 ноября 2013 г. На мероприятии, как правило, присутствуют представители предприятий и организаций города, которые представляют свои предприятия, рассказывают о вакансиях и перспективах развития, приглашают на практику. Студенты консультируются с представителями предприятий о возможности трудоустройства, оставляют свои резюме. На прошедшем в 2012 г. мероприятии присутствовало 187 студентов 4-го курса и 114 студентов 3-го курса. В результате проведе-

ния ярмарки были заключены договоры о проведении практик с 3 новыми организациями.

В колледже также ежегодно проводятся вызывающие у всех живой интерес мероприятия – недели по специальности, которые являются обязательным мероприятием каждой выпускающей цикловой комиссии. Каждая комиссия представляет свой план проведения мероприятия. Основной целью данных мероприятий является знакомство студентов с рынком труда по специальности, формирование плана карьеры. Недели по специальностям проходят с приглашением представителей работодателя по данной специальности, выпускников прошлых лет. Например, в рамках недели по специальности «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» проводится конференция по энергосберегающей тематике, в которой принимают участие представители предприятий и организаций.

В рамках недели по специальности «Обогащение полезных ископаемых» была проведена техническая конференция «Современные технологии обогащения руд». На конференции студенты-старшекурсники представляли результаты своих исследований. В конференции принимали участие ведущие специалисты дробильно-обогательного комплекса, которые дали высокую оценку качеству подготовки выпускников по данной специальности, рассказали о перспективах развития комбината.

Одним из направлений повышения качества подготовки специалистов является организация образовательного процесса в условиях реального производства.

При реализации инновационной образовательной программы колледжа, осуществляемой в рамках Приоритетного национального проекта «Образование», на промышленной площадке ОАО «Михайловский ГОК» были созданы представительства цикловых комиссий специальностей горно-металлургического профиля в следующих подразделениях ОАО «МГОК»: фабрика окомкования (ФОК), дробильно-обогательный комплекс (ДОК), рудоуправление, а также на ООО «ЗРГО». Помимо этого в подразделениях комбината были созданы учебно-производственные полигоны: учебно-производственный по ремонту и обслуживанию электрического и электромеханического оборудования, учебно-производственный по системам управления технологическими процессами.

В 2011 г. на промышленной площадке фабрики окомкования ОАО «МГОК» был открыт Ресурсный центр колледжа. Это совместный проект образовательного учреждения и градообразующего предприятия,

направленный на реализацию практико-ориентированной подготовки специалистов.

Организация возможности получения студентами дополнительных компетенций. Для повышения конкурентоспособности наших выпускников в колледжа организовано и работает с 1997 г. отделение дополнительного профессионального образования, где реализуются программы профессиональной переподготовки специалистов, повышения квалификации специалистов и программы ускоренной профессиональной подготовки по различным рабочим профессиям. Программы ДПО популярны у студентов колледжа, особенно по направлениям: информационные технологии в профессиональной деятельности (46% всех прошедших обучение), новые технологии обогащения руд и обогатитель широкого профиля (из числа выпускников по специальности «Обогащение полезных ископаемых» по данным программам прошли обучение 98% студентов). Для выпускников, которые хотят открыть свое собственное дело, открыты курсы «Основы бизнес-планирования», «Предпринимательство и малый бизнес».

Успешная реализация программ дополнительного профессионального образования обусловлена дополнительными статусами колледжа. Колледж является:

- центром сертифицированного обучения фирмы 1С;
- официальным региональным представительством Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» при МГУ им. М. В. Ломоносова;
- центром обучения и аттестации по программе: «Охрана труда»;
- центром обучения по программе: «Квалификационная подготовка и переподготовка по организации перевозок на автомобильном транспорте в пределах РФ»;
- внесен в реестр НОСТРОЙ как профессиональное образовательное учреждение, реализующее повышение квалификации ИТР в интересах допуска к работам, оказывающим влияние на безопасность объектов капитального строительства, как центр тестирования руководителей и специалистов строительного комплекса.

Безусловно, система содействия трудоустройству выпускников колледжа постоянно совершенствуется. По результатам мониторинга Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений России колледж по содействию трудоустройству выпускников в 2011 г. занял 1-е место, в 2012 г. – 2-е место среди 600 образовательных учреждений СПО России.

Список литературы

1. *Андросова Е. В.* Оценка эффективности трудоустройства выпускников вузов (гендерный аспект) // Экономическая наука и практика: Материалы II междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). Чита: Изд-во Мол, 2013.

2. *Соболева И., Лакунина Л.* Социальная защищенность в сфере труда: тенденции распределения и зоны уязвимости. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.finanal.ru/001/sotsialnaya-zashchishchennost-v-sfere-truda-tendentsii-raspre-deleniya-i-zony-uyazvimosti?page=0,0>

3. Отчет о работе службы содействия выпускников ОБОУ СПО «ЖГМК». Железногорск, 2012. 18 с.

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННОГО МЕРОПРИЯТИЯ ДЕНЬ КАРЬЕРЫ

И. И. Шерхунаева

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Иркутский государственный университет путей сообщения, Сибирский колледж транспорта и строительства, г. Иркутск
job@sibcol.ru

Среди значимых задач, решаемых отделом содействия трудоустройству колледжа:

- повышение уровня конкурентоспособности и информированности студентов и выпускников о состоянии и тенденциях развития рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности трудоустройства;
- проведение мероприятий, направленных на содействие трудоустройству и подготовку к поиску работы;
- развитие умений и навыков поведения на рынке труда.

За годы деятельности отдела сложилась система работы, где особое место занимает организация и проведение информационно-консультационного мероприятия день карьеры.

Данное мероприятие проводится ежегодно с 2008 г. и стало на сегодняшний день традиционным и ожидаемым студентами и работниками колледжа.

Специфика мероприятия такова, что оно является своего рода результатом системной работы отдела содействия трудоустройству выпускников, т. к. содержание и программа дня карьеры способны реализо-

ваться только благодаря выверенной и подготовленной во всех направлениях деятельности.

Проводится день карьеры в начале последнего учебного семестра, что обеспечивает наибольшую востребованность такого мероприятия и мотивацию участия в нем как студентов выпускных групп, так и работодателей.

Ежегодно колледж выпускает около 500 выпускников по 20 специальностям. В связи с большим количеством специальностей мероприятие проводится для студентов отдельных групп специальностей (технические, строительные, экономические, специальности сферы информационных технологий) и проходит 3 дня. В каждый из дней приглашается определенная группа работодателей по направлению той или иной группы специальностей колледжа.

Программа дня карьеры корректируется каждый год с учетом ситуации на рынке труда, анализа результативности и эффективности проведенных ранее мероприятий, отзывов и пожеланий всех его участников, новых вызовов и задач, которые стоят перед учебным заведением. Изменения касаются как содержания мероприятия в целом, решения организационных вопросов, так и форм и методов проведения его отдельных частей.

В проведении данного мероприятия участвуют практически все структурные подразделения и службы колледжа, все студенты выпускных групп, приглашается большое количество гостей. Так, в 2012 г. в мероприятии приняло участие более 50 гостей колледжа, среди которых представители крупнейших предприятий региона, руководители, ведущие специалисты отрасли, руководители и специалисты служб управления персоналом предприятий, а также специалисты Службы занятости населения Иркутской области, Центра занятости г. Иркутска. Также партнерами мероприятия являются ОГКУ «Молодежный кадровый центр», Центр практической психологии БГУЭП, Центр профилактики наркомании, Российский союз молодежи.

Цель мероприятия – социализация и адаптация выпускников к рынку труда и содействие поиску работы и формированию карьеры.

Задачи:

- информирование студентов старших курсов о ситуации на рынке труда;
- информационная и консультационная помощь в построении профессиональной карьеры, формирование дальнейшей образовательной траектории развития выпускников колледжа;
- актуализация, развитие и закрепление навыков написания резюме;

• установление контактов с работодателями, изучение требований, предъявляемых на рынке труда;

• формирование и развитие социально-психологических и коммуникативных компетенций, значимых на этапе поиска работы, таких как самопрезентация, выбор тактики и стратегии поиска работы, общение с работодателем, составление резюме и др.;

• организация диалога учебного заведения (администрации, педагогического коллектива, студентов) и работодателей;

• взаимодействие колледжа с органами государственной власти.

Этапы мероприятия:

1. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

1.1. Постановка целей и задач.

1.2. Разработка проекта мероприятия.

1.3. Изучение мнения студентов.

1.4. Изучение мнения работодателей.

1.5. Разработка содержания программы.

1.6. Определение даты, места, аудиторий, ответственных и т. п.

1.7. Разработка проекта приказа проведения мероприятия.

1.8. Информирование и приглашение на мероприятие:

• работодателей (переговоры, информационные письма, рабочие встречи, согласование отдельных вопросов);

• коллектива колледжа (совещания, планерки);

• студентов выпускных групп;

• а также подготовка информационных писем, писем-приглашений в СЗН, ЦЗН, МКЦ и др. организации;

• приглашение ответственных секретарей приемных комиссий вузов по профилю специальностей колледжа.

1.9. Разработка сценария мероприятия.

1.10. Разработка темы, программы круглого стола.

1.11. Разработка презентаций, видеоматериалов.

1.12. Разработка и печать раздаточного информационного материала, объявлений.

2. ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДЕНЬ КАРЬЕРЫ

2.1. Проведение 2-го этапа конкурса резюме (экспертная оценка резюме, прошедших 1-й этап конкурса, представителями предприятий – членами жюри конкурса).

2.2. Проведение мероприятия:

• Торжественное открытие.

- «Ситуация на рынке труда» – беседа со специалистом службы занятости населения Иркутской области.

- «О поступлении в вузы» – беседа с ответственными секретарями приемных комиссий ведущих вузов города.

- Подведение итогов конкурса резюме. Награждение победителей.

- Встреча с работодателями (по специальностям).

- Тренинги, деловые игры (в каждой выпускной группе).

- Психодиагностика профориентационная (по запросу).

- Круглый стол «Трудоустройство выпускников колледжа: состояние, проблемы, решения».

- Проведение опросов «Анкета обратной связи» о результативности мероприятия.

3. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ. АНАЛИЗ

3.1. Изучение анкет обратной связи, отзывов и пожеланий всех участников мероприятия.

3.2. Подготовка и вручение благодарственных писем всем участникам мероприятия.

3.3. Корректировка учебных программ, внедрение и апробирование учебных программ.

3.4. Анализ полученных результатов, корректировка программы мероприятия.

3.5. Подготовка отчета, статьи, фотовидеообзора.

Нам как организаторам приятно отметить все возрастающий интерес к участию в мероприятии как со стороны студентов, так и работодателей. Анализ анкет обратной связи показывает повышение уровня удовлетворенности итогами дня карьеры всеми его участниками. Осведомленность, установленные контакты с работодателями, услышанные рекомендации и пожелания, полученные умения и навыки позволяют студентам выпускных групп найти желаемое место прохождения производственной практики, формируют уверенность в успешном трудоустройстве, способствуют принятию взвешенных решений по поводу дальнейшего обучения и профессионального развития.

В ходе мероприятия не раз звучат предложения о трудоустройстве, которые поступают от работодателей, устанавливаются долгосрочные отношения с учебным заведением.

Подобные мероприятия значимы еще и потому, что дают возможность повысить привлекательность учебного заведения на рынке образовательных услуг, создают позитивный имидж учебного заведения, ломают уже ставшие привычными стереотипы о среднем профессио-

нальном образовании как об образовании, не отвечающем требованиям рынка труда. Позитивный результат дня карьеры – возможность установления тесных партнерских отношений с работодателями, выстраивания конструктивного диалога, направленного на решение профессиональным сообществом задач, стоящих перед учебным заведением.

Обобщенный опыт проведения мероприятия представлен на круглом столе «Лучшие практики отделов трудоустройства», организованном РЦСТ. Проект мероприятия был представлен в 2012 г. на конкурсе «Восточная Сибирь – территория карьеры», оформлен в виде методического пособия.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ

Н. Н. Шестакова, В. Н. Юсупов

*Институт проблем региональной экономики Российской академии наук,
г. Санкт-Петербург*

nnshestakova@gmail.com, yvovikn@gmail.com

Сегодня ни у кого не вызывает сомнений, что уровень и темпы инновационного развития страны во многом определяются состоянием кадрового обеспечения экономики. Основным источником их подготовки традиционно является система высшего профессионального образования. Именно в рамках вузовской системы происходит пересечение процессов создания, накопления и передачи накопленного знания.

Очертим круг основных проблем обеспечения инновационной экономики высококвалифицированными кадрами. Представляется, что они могут быть сведены к следующим положениям¹:

- исторически сложившееся разделение системы образования и научных исследований, влекущее за собой нарушение «жизненно важных

¹ Составлено на основе: Сила в численности и разнообразии: Интервью с проф. Массачусетского технологического института Лореном Грехэмом // Инновации. 2008. № 6 (116). С. 27; Шепелев Г. В. Проблемы развития инновационной инфраструктуры, 2005. [Электронный ресурс]. URL: http://www.invur.ru/index.php?page=prot&cat=npub&doc=problems_inn_struct; Юпин С. Подготовка научных и научно-технических кадров для национальной инновационной системы // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 9. С. 46–54.

творческих связей между способными студентами и умудренными исследователями» (Л. Грехэм);

- нерешенность и последовательное нарастание комплекса проблем с кадрами, обеспечивающими исследования и разработки;

- необходимость подготовки высококвалифицированных специалистов не только для сферы науки, но и для сферы производства и, в первую очередь, инженерного корпуса;

- старение кадров – носителей ключевых технологий на предприятиях, выпускающих инновационную продукцию;

- сохранение разрыва между отечественной фундаментальной наукой и производством, которое должно быть объективно заинтересованным в получении коммерческого эффекта от внедрения результатов научных исследований;

- недостаточное количество специалистов, которые могут грамотно обеспечить продвижение наукоемкой продукции на рынок, на большинстве промышленных предприятий (как крупных, так и малых);

- дефицит квалифицированных преподавателей, особенно обладающих знанием современного производства и практическим опытом работы на нем.

Таким образом, можно констатировать, что подготовка кадров для инновационной экономики должна в высшей школе вестись, как минимум, в таких трех направлениях, как:

- подготовка исследователей для работы в сфере науки;
- подготовка инженерного корпуса, способного и восприимчивого к инновациям;
- подготовка инновационных менеджеров.

Рассмотрим каждое из них.

Высококвалифицированные *кадры исследователей* в нашей стране готовятся по образовательным программам трех уровней: магистратура (уровень высшего образования), аспирантура и докторантура (уровень послевузовского образования).

Согласно п. 1 Положения о магистерской подготовке (магистратуре) в системе многоуровневого высшего образования Российской Федерации: «Подготовка магистров ориентирована на научно-исследовательскую и научно-педагогическую деятельность»². Статистические показате-

² Положение о магистерской подготовке (магистратуре) в системе многоуровневого высшего образования Российской Федерации. Приложение к постановлению Госкомвуза России от 10.08.1993 г. № 42. [Электронный ресурс]. URL: <http://fitemk.mpei.ac.ru/elpro/MgstR-1a.html>

тели, характеризующие этот уровень подготовки потенциальных исследователей, приведены в табл. 1.

Таблица 1

Динамика распределения выпускников высших учебных заведений по уровню полученных дипломов <магистра и специалиста> (чел.)

	Численность выпускников		Из них получили диплом			
			магистра		специалиста	
	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.
Всего	1 442 317	1 467 876	20 524	26 343	1 287 736	1 313 866
Государственные и муниципальные вузы	1 166 862	1 177 773	19 803	25 364	1 076 096	1 084 702
Негосударственные вузы	275 455	290 103	721	979	211 640	229 164

Составлено: Наука России в цифрах: 2011: Стат. сб. М.: ЦИСН, 2011. 220 с.

Приведенные в табл. 1 данные указывают, во-первых, на крайне низкую распространенность в Российской Федерации двухступенчатой системы «бакалавр – магистр» (на долю молодых людей, получивших в вузе степень магистра, приходилось в 2009 г. всего 1,4%, а в 2010 г. – 1,8% выпускников)³. А во-вторых, свидетельствуют о сохранении ориентации на преимущественно «советский» принцип подготовки научных и исследовательских кадров через систему послевузовского образования («аспирантура – докторантура»).

Обратимся к содержательным и качественным характеристикам уровня высшего профессионального образования применительно к заявленной проблеме. В настоящее время значительное число исследователей, говоря об этой теме, сводят ее преимущественно к проблеме создания в нашей стране специального (подобного американскому) типа высших учебных заведений – научно-исследовательских университетов. Таковы, в частности, высказывания проректора по образованию Национального исследовательского технологического университета МИСиС (приглашенного специалиста) Т. О’Коннора: «Научно-исследовательские университеты представляют собой образовательные учреждения, обеспечивающие знаниями, умениями и навыками учащихся, а также своего рода научный полигон, основная задача которого состоит в проведении исследований, особенно в технологических областях. В ходе

³ В высшей школе двухуровневая подготовка впервые была введена в 1993 г., а с 2011 г. она стала основной.

образования огромную роль играют два взаимосвязанных процесса: передача фундаментальных теоретических знаний и апробация их на практике; и то и другое имеет приоритетное значение при разработке образовательных программ национальных исследовательских университетов»⁴.

Близкой к высказанной выше точки зрения придерживается и И. Г. Салимьянова: «Практически НИУ должен являться интегрированным научно-образовательным центром или включать ряд таких центров в виде совокупности структурных подразделений, осуществляющих проведение исследований по общему научному направлению, и подготовку кадров для определенных высокотехнологичных секторов экономики. <...> весомый вклад в развитие национальной инновационной системы внесут национальные исследовательские университеты, основной задачей которых является интегрирование с высшим образованием системы научных исследований и разработок <...>»⁵.

Несмотря на очевидную целесообразность такого подхода, отражающего современную государственную политику в области развития науки, техники и инноваций, он представляется не совсем справедливым по отношению к большинству вузов, действующих на территории Российской Федерации и также ведущих подготовку кадров для инновационной экономики. О. Ю. Ворожбит и В. Г. Кривошапов называют их «учебно-исследовательскими вузами, как правило, представленными региональными университетами и академиями. Именно на эти структуры приходится основной объем подготовки специалистов»⁶.

Очевидно, большинство российских «рядовых» вузов обладают в достаточной степени схожими проблемами.

Это, прежде всего, разработка и внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), а также согласование их с профессиональными стандартами.

Такие процедуры осуществляются в соответствии с требованиями Болонской декларации, к которой присоединилась и Российская Феде-

⁴ *О'Коннор Т.* Российское высшее образование: сопоставление с США // *Pro et Contra*. 2010. № 3.

⁵ *Салимьянова И. Г.* Роль исследовательских университетов в развитии национальной инновационной системы // *Общество. Среда. Развитие (Terra Humana)*. 2011. № 4. С. 16, 19.

⁶ *Ворожбит О. Ю., Кривошапов В. Г.* Практико-ориентированный подход к образованию в вузах как фактор развития национальной инновационной системы // *Управление экономическими системами: Электронный научный журнал*. (47). УЭКС. 11/2012. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.uecs.ru/finansi-i-kredit/item/1724-2012-11-30-06-11-58>

рация. В целом они ориентированы на координацию деятельности системы профессионального образования и рынка труда. В частности, как отмечает О. В. Горшкова, «инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования выступает Национальная система квалификаций Российской Федерации (далее НСК), в которую входят Национальная рамка квалификаций (далее НРК), профессиональные и образовательные стандарты, система добровольной сертификации персонала, общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ. Развитие НСК в России позволит: повысить качество профессионального образования; привести его в соответствие с запросами рынка труда; сформулировать требования к профессиональной деятельности; активизировать трудовую мобильность в стране»⁷.

В настоящее время в нашей стране действуют Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования 3-го поколения, в которые (в отличие от ФГОС предыдущих поколений) введена научно-исследовательская работа студента как обязательный компонент основной образовательной программы. Так, научно-исследовательская компонента содержится, в частности, в разделах 2.3 Виды профессиональной деятельности выпускника; 2.4 Задачи профессиональной деятельности выпускника; 4.1 Программные документы интегрирующего, междисциплинарного и сквозного характера, обеспечивающие целостность компетентностно-ориентированной ООП ВПО (на усмотрение высшего учебного заведения).

Следующим, иерархически более высоким уровнем подготовки исследователей для инновационной экономики является подготовка аспирантов и докторантов.

Традиционно этот уровень подготовки – подготовки специалистов высшей квалификации признавался одной из наиболее сильных сторон российской образовательной системы⁸. Однако в последние годы здесь возник ряд проблем.

Как показывает анализ официальной статистики, основную нагрузку по подготовке кадров высшей квалификации в последние годы несли и продолжают нести – в стабильно растущем объеме – высшие учебные

⁷ Горшкова О. В. Профессиональные стандарты, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация: место и роль в развитии кадрового потенциала страны. [Электронный ресурс]. URL: www.dvags.ru/download/tio/j2012-3/14.doc

⁸ Николаев А. Н. Функционирование человеческого капитала в условиях модернизации системы высшего профессионального образования: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Орел, 2011. С. 31.

заведения (2000 г.: аспиранты – 85,1%, докторанты – 88,0%; 2011 г.: аспиранты – 89,3%; докторанты – 93,3%). В региональном разрезе доминирующим лидером подготовки высококвалифицированных кадров был и остается Центральный федеральный округ (с центром в г. Москве), существенно опережая все другие округа, включая следующий за ним Северо-Западный федеральный округ (с центром в г. Санкт-Петербурге).

Вместе с тем, как отмечает, например, А. Н. Николаев, «в процессе социально-экономических преобразований последних десятилетий вследствие снижения общественного престижа научной деятельности и социального статуса ученых развитие профессиональной научной деятельности стало весьма проблематичным. Эффективность института аспирантуры как источника пополнения интеллектуального человеческого капитала в наукоемких отраслях экономики существенно снизилась»⁹.

Подтверждает это мнение и С. Юрин, ссылаясь на следующие оценки: «Вузы и аспирантура перестали быть кузницей кадров для инновационной сферы. <...> Весьма тревожными являются данные, полученные Агентством социальной информации <...>: сегодня не более 10% выпускников российской аспирантуры, распределенных в сферу науки, остаются в ней в дальнейшем. Среднее время пребывания молодого ученого в науке составляет 6–7 лет, из которых 4 года уходит на написание и защиту диссертации»¹⁰.

Проиллюстрируем результативность деятельности послевузовского образования статистическими показателями относительно доли окончивших аспирантуру с защитой диссертации (табл. 2). Так, доля окончивших аспирантуру с защитой диссертации за период 2000–2011 гг. не превысила 40% (2011 г. – максимум – 41% в области медицинских наук), в среднем составив в 2000 г. 28,3%, а в 2011 г. 27,9%.

Соответствующие данные можно получить и по институту докторантуры: эффективность его функционирования в 2000 г. составляла 43,7%. Однако даже такой относительно невысокий показатель был по-

⁹ Там же. С. 31.

¹⁰ Юрин С. Подготовка научных и научно-технических кадров для национальной инновационной системы // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 9. С. 46–54 со ссылкой на: Черешнев В. А. Законодательное обеспечение научной деятельности в Российской Федерации // Инновации. 2009. № 6. С. 5; Мярин А. Н., Бекетов Н. В. Социально-экономические последствия научно-технического развития России: Глобальные тренды и региональные координаты. Россия: тенденции и перспективы развития: Ежегодник. Вып. 4. Ч. 1 / ИНИОН РАН. М., 2009. С. 16.

лучен за счет 100% защит диссертаций в областях искусствovedения и т. н. «прочих» науках, а также высоких показателей – более 50% защищенных работ – в сферах сельского хозяйства и медицины. Однако уже в 2011 г. этот показатель снизился до 28,7% (максимальный показатель в сфере политологических наук – 42,9%), т. е. фактически в нашей стране защищается менее чем каждая третья диссертационная работа, которая должна быть подготовлена за период обучения в аспирантуре и/или в докторантуре. Также обращает на себя внимание высокий удельный вес защищенных диссертаций по экономическим наукам.

Таблица 2

Динамика удельного веса защитивших диссертацию в выпуске из аспирантуры и докторантуры по отдельным отраслям наук (%)

Отрасли наук*	Удельный вес защитивших диссертацию			
	в выпуске из аспирантуры, %		в выпуске из докторантуры, %	
	2000	2011	2000	2011
Физико-математические	21,2	24,9	26,4	26,4
Химические	35,0	35,1	31,8	26,0
Биологические	28,6	26,8	22,2	14,5
Технические	22,4	26,0	41,5	29,9
Сельскохозяйственные	30,9	35,8	55,6	29,7
Медицинские	51,8	41,0	52,6	28,4
Науки о Земле	20,8	23,0	35,3	35,6
Экономические	36,3	30,4	49,3	40,5

Составлено: Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: Стат. сб. М.: ЦИСН, 2012. С. 42, 115.

* Отобраны научные отрасли, имеющие по тому или иному признаку ключевое значение в инновационном развитии страны.

Что же касается качественного аспекта проблемы, то, по мнению уже цитированного нами выше А. Н. Николаева, «сегодня ученая степень уже перестает быть индикатором принадлежности к научному сообществу, все более превращаясь в высшую образовательную градацию. <...> При разработке формальных критериев оценки качества научной подготовки аспирантов <...> необходимо исходить из современных требований, предъявляемых экономикой к компетенциям и научной квалификации интеллектуальных работников. Речь идет о формировании узнаваемого в научном сообществе специалиста, вовлеченного в перспективные научные проекты (финансируемые в рамках научно-технических программ, грантов, договоров), свободно ориентирующе-

гося в "своей" области исследования, всесторонне подготовленного для эффективной научной и инновационной деятельности. Эти требования могут быть выполнены лишь в ходе целенаправленного научного воспитания аспиранта в дееспособной и активной научной среде (научной школе) с развитой системой профессиональных коммуникаций».

Второй блок подготовки кадров для инновационной экономики – *подготовка инженерного корпуса*, способного и восприимчивого к инновациям. Как справедливо отметил заместитель председателя Комитета СФ по науке, образованию, культуре и информационной политике В. Кресс: «Университеты должны дать инновационной экономике главный ресурс ее развития – высококвалифицированных специалистов-творцов, обученных инновационной предпринимательской деятельности, иными словами, инноваторов»¹¹. Действительно, только компетентные и готовые к инновационной деятельности специалисты, работающие непосредственно на производстве, могут обеспечить адекватное восприятие и практическую реализацию перспективных теоретических идей.

Эксперты Ассоциации инженерного образования России характеризуют современное состояние отечественного инженерного образования и инженерного дела следующим образом: 17% и 28% экспертов соответственно полагают, что они находятся в системном кризисе, 36% и 30% – в критическом состоянии, а 30% и 37% определяют состояние инженерного образования и инженерного дела как стагнацию¹².

Обозначим основные проблемы сферы российского инженерного образования¹³:

- резкое сокращение доли выпуска инженеров государственными вузами в общем выпуске специалистов: с 42% в 1988 г. до 22% в 2008 г.

¹¹ Грудзинский А. О., Бедный А. Б. Концепция конкурентоспособного университета: модель тетраэдра // Высшее образование в России. 2012. № 12. С. 33.

¹² Похолоков Ю. П., Рожкова С. В., Толкачева К. К. Уровень подготовки инженеров России. Оценка, проблемы и пути их решения. Проблемы управления в социальных системах. Т. 4. Вып. 7. 2012. С. 8–9 (по результатам семинара-тренинга «Инженерное дело и инженерное образование в России. Проблемы и пути их решения», проведен в Казани 5.10.2011 г.).

¹³ Составлено на основе: Похолоков Ю. П. Национальная доктрина опережающего инженерного образования России в условиях новой индустриализации: подходы к формированию, цель, принципы // Инженерное образование в России. 2012. № 10. С. 53; Далингер В. А. Проблемы повышения качества подготовки инженерных кадров // Фундаментальные исследования. 2005. № 9. С. 55; Арефьев А. Л., Арефьев М. А. Инженерно-техническое образование в России в цифрах // Высшее образование в России. 2012. № 3. С. 122–131.

(и даже в такой ситуации только 1/3 из них смогла трудоустроиться по специальности);

- ориентация отечественной системы инженерного образования исключительно на предметные знания, умения и навыки, знания в области естественнонаучных и общинженерных дисциплин, алгоритмов проектирования и технологий; формирование репродуктивного типа деятельности; способные, творческие люди в этом случае появлялись не благодаря, а, скорее, вопреки системе («В условиях современной инновационной экономики, когда длительность жизненного цикла продукции <...> меньше срока подготовки специалиста с высшим техническим или инженерно-экономическим образованием, применение традиционных, пятидесятилетней давности схем построения учебных планов является одним из главных факторов стагнации ВПО»¹⁴, – отмечает заведующий кафедрой экономики и управления на предприятии Казанского национального исследовательского технического университета им. А. Н. Туполева – КАИ проф. Г. Ф. Мингалеев);

- несоответствие качества подготавливаемых вузами инженеров требованиям работодателей как в части направлений/специализаций подготовки, так и качественных характеристик выпускников (наличия у них способности системно и самостоятельно мыслить и эффективно решать производственные задачи с использованием компетенций, полученных в вузе; умения работать в команде; знания бизнес-процессов и бизнес-среды в целом; способности генерировать и воспринимать инновационные идеи; умения аргументированно презентовать свою идею), также недостаток или отсутствие опыта;

- массовизация высшего профессионального образования, оборотной стороной чего стал низкий уровень его подушевого финансирования (в несколько раз отстающий от уровня большинства ведущих западных и азиатских стран);

- усиливающееся технологическое отставание России и сырьевая «однобокость» ее экономики, что закономерно повлекло за собой ухудшение качества инженерно-технического образования и снижение степени его соответствия современному научно-техническому прогрессу;

- падение престижа инженерного труда в обществе, недостаточный уровень заработной платы специалистов, обусловленный этим низкий

¹⁴ Мингалеев Г. Ф. Системообразующий проект для будущего российского образования (22.02.2013 г.). Аккредитация в образовании: Электронный журнал об образовании. [Электронный ресурс]. URL: http://www.akvobr.ru/sistemoobrazuushiy_proekt_dla_obrazovania.html

конкурс при поступлении в инженерные вузы и, соответственно, недостаточный запас знаний абитуриентов (низкий уровень подготовки школьников по профильным предметам, в частности, физике и математике);

- зачастую несоответствующий запросам инновационно ориентированного образования уровень профессорско-преподавательского состава во многих вузах, усугубляющийся проблемой его постарения: более половины преподавателей старше 50 лет, при этом 1/4 часть приходится на тех, кому уже исполнилось 60 («Из-за низких зарплат молодежь защищает диссертации и уходит из образовательного процесса», – констатирует Президент КГУТ им. А. Н. Туполева Г. Дегтярев);

- высокая доля морально и физически (более 5 лет) устаревшего учебно-лабораторного, особенно стендового, оборудования для обучения студентов;

- недостаточный уровень взаимодействия вузов с реальным сектором экономики и, в первую очередь, инновационно-продвинутыми госкорпорациями, предприятиями, компаниями в рамках инженерной подготовки;

- недостаточный уровень подготовки по направлениям менеджмента, бизнес-обучения и некоторые другие.

Вместе с тем национальная система инженерной подготовки, традиционно признаваемая во всем мире еще с 90-х гг. пошлого столетия, сохранила некоторые свои преимущества. Так, согласно мнению экспертов Вашингтонского соглашения/The Washington Accord – WA¹⁵ (к которому Ассоциация инженерного образования России присоединилась в июне 2012 г.): «Сравнительный анализ структуры образовательных программ и требований ФГОС к результатам обучения бакалавров и специалистов показывает, что требования в части гуманитарных и социально-экономических знаний, а также естественнонаучной и математической подготовки для них практически одинаковы, а в профессиональной подготовке и в практике для специалитета они выше на 10–50 кредитов ECTS».

Насыщение реального сектора экономики высококвалифицированными инженерными кадрами предполагает решение как количественных проблем подготовки специалистов с инженерным образованием, так и повышение качества их подготовки.

¹⁵ Относится к числу шести международных соглашений, регулирующих взаимное признание инженерных квалификаций и профессиональной компетенции.

Обеспечение количественных потребностей экономики в специалистах инженерного профиля возможно следующими путями:

- увеличение контрольных цифр приема по госзаказу по приоритетным направлениям модернизации экономики и технологического развития России (энергоэффективность, ядерные технологии, стратегические компьютерные технологии, медицинская техника и фармацевтика, космос и телекоммуникации);

- введение в перечень высокотехнологичных специальностей и направлений подготовки отсутствующих, но объективно необходимых позиций, их открытие и набор на них студентов.

Для обеспечения качественного скачка подготовки отечественных инженерных кадров, требующихся в современных условиях, необходимы¹⁶:

- организация системы довузовской подготовки (технологическая подготовка школьников и улучшение их профессиональной ориентации, увеличение количества школьных олимпиад технической направленности, укрепление связей средних общеобразовательных учебных заведений с техническими вузами и расширение целевого набора студентов, создание профильных лицеев-интернатов при ведущих инженерных вузах);

- разработка и принятие национальной Доктрины опережающего инженерного образования с целью «создания в России адаптивной системы опережающей подготовки специалистов с высшим образованием в области техники и технологии, обеспечивающей мировой уровень профессиональной квалификации личности, высокий уровень технологической восприимчивости общества, гарантирующей экономическую, техническую и технологическую безопасность государства». При этом «организация опережающего инженерного образования должна происхо-

¹⁶ Составлено на основе: *Похолков Ю. П., Рожкова С. В., Толкачева К. К.* Уровень подготовки инженеров России. Оценка, проблемы и пути их решения. Проблемы управления в социальных системах. Т. 4. Вып. 7. 2012. С. 12; *Похолков Ю. П., Рожкова С. В., Толкачева К. К.* Современное инженерное образование как основа технологической модернизации России // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Наука и образование. 2012. 2–2(147). С. 305; *Арефьев А. Л., Арефьев М. А.* Инженерно-техническое образование в России в цифрах // Высшее образование в России. 2012. № 3. С. 122–131, 127–131; *Федоров И. Б., Медведев В. Е.* Инженерное образование: проблемы и задачи // Высшее образование в России. 2012. № 12. С. 54–60; Рекомендации парламентских слушаний на тему «О государственной политике в сфере подготовки инженерно-технических кадров в РФ» (27.02.2012). [Электронный ресурс]. URL: <http://ncfu.ru/2013/02/27/podgotovka-inzhenerno-tehnicheskikh-kadrov-vopros-gosudarstvennyy.html>

дись в двух основных направлениях: формирование технически образованной нации и создание научно-технической элиты общества. Если первое подразумевает подготовку широких слоев населения к грамотному использованию постоянно меняющихся технических устройств, то элитарное обучение нацелено на выпуск специалистов с исключительными профессиональными компетенциями, способных генерировать инженерные идеи. Схема реализации такова: при всеобщем среднем образовании 70–80% выпускников школы получают высшее образование, из них 40–50% – высшее техническое, и лишь только один из десяти инженеров войдет в техническую элиту» (Ю. П. Похолков);

- увеличение общинженерной и фундаментальной подготовки и наделение вузов правом самим определять ее формы и содержание;

- усиление научной составляющей в обучении, прежде всего в рамках магистерских программ;

- использование компетентностного подхода при проектировании и реализации инженерных образовательных программ, формирование новых и исключительных компетенций;

- использование практико-ориентированных образовательных технологий;

- активизация участия работодателей в формировании заказа на подготовку специалистов требуемого профиля, определении перечня компетенций к будущим выпускникам и вовлечение студентов в реальную производственную деятельность в рамках практик и практических занятий;

- регулярное (не реже одного раза в три года) обновление практической части учебной программы с ориентацией на новейшие тенденции развития соответствующей отрасли;

- использование потенциала промышленности и научных организаций при подготовке инженеров;

- введение общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ, сертификации и регистрации профессиональных инженеров. Система сертификации позволит сохранить термин «инженер» в условиях перехода высшей школы на уровневую подготовку, повысит международный престиж, конкурентоспособность и мобильность российских инженеров (Ю. П. Похолков);

- повышение стипендий студентам и аспирантам, обучающимся по специальностям оборонно-промышленного комплекса, присвоение выпускникам инженерных факультетов квалификации «инженер» с соответствующей записью в дипломе, закрепление молодых специалистов

на предприятиях за счет существенного повышения заработной платы и предоставления жилья на льготных условиях;

- подготовка специалистов с учетом их способностей и наклонностей;
- применение в образовательном процессе принципа обучения работы в команде¹⁷.

Высказываются также предложения относительно установления отсрочки от призыва в армию для молодых специалистов, работающих по профилю подготовки после окончания университета.

Третий принципиально важный блок обеспечения инновационной экономики квалифицированными кадрами – *подготовка инновационных менеджеров*.

Переход национальной экономики на путь инновационного развития требует формирования атмосферы восприимчивости всего общества к инновациям и наличия достаточного количества кадров, способных управлять инновационными процессами и доводить творческие инновационные идеи до коммерческого воплощения. Такие специалисты – инновационные менеджеры должны профессионально владеть основными принципами и методами коммерциализации продуктов и технологий,

¹⁷ Например, проф. Г. Ф. Мингалеев (Казанский НИТУ) предлагает использовать «возможность формирования в технических университетах полипрофессиональных учебно-проектных групп, состоящих из студентов разных направлений и специальностей ВПО. Несущей конструкцией <...>, обеспечивающей сплоченность и работоспособность такого студенческого коллектива, является реальный инновационный инвестиционный проект, разрабатываемый по техническому заданию предприятия-работодателя под руководством преподавателей выпускающих кафедр и консультантов-наставников со стороны предприятия. Полипрофессиональная проектная подготовка и переподготовка, в отличие от традиционной, позволяет приобрести навыки эффективного взаимодействия со специалистами смежных профессий и направлений деятельности на всех стадиях жизненного цикла инновационных проектов. <...При этом> кадры более высоких квалификаций: ППС, аспиранты, магистры, выполняя свои проекты, являются руководителями студенческих учебно-проектных бюро по проектным составляющим <...>. Так формируется кадровый профиль проектной подготовки. В условиях интеграции начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, в идеале, он позволяет осуществлять кадровое обеспечение инвестиционных проектов в высокотехнологичных секторах экономики всеми уровнями образования, что дает возможность члену учебно-проектной группы представить свое будущее рабочее место, а образовательным учреждениям – прогнозировать набор абитуриентов. В итоге реализуется так называемый «касетный» заказ на подготовку специалистов». См.: *Мингалеев Г. Ф. Системообразующий проект для будущего российского образования* (22.02.2013 г.). Аккредитация в образовании: Электронный журнал об образовании. [Электронный ресурс]. URL: http://www.akvobr.ru/sistemoobrazuushiy_proekt_dla_obrazovania.html

теорией и практикой маркетинга, правовой охраны и использования интеллектуальной собственности, уметь управлять инновационными проектами и высокотехнологичными компаниями.

Российские вузы готовят управленцев для инновационной сферы либо в рамках отдельной специальности «Инновационный менеджер», либо путем расширенной подготовки по управлению и менеджменту студентов, заканчивающих вузы по другим специальностям. Второй вариант, как правило, подразумевает элементы самообразования или дополнительное образование в форме различных краткосрочных курсов по управлению или менеджменту, курсов переподготовки и т. п.

Согласно данным опроса, проведенного в научно-технической сфере, в настоящее время работодатели наиболее эффективной схемой подготовки инновационных менеджеров считают обучение менеджменту и управлению выпускников университетов и технических вузов. Это могут быть второе высшее образование или дополнительные курсы при обучении основной специальности – расширенная подготовка в первом вузе¹⁸.

Между тем в области оценки современного кадрового обеспечения инновационного процесса сложилась достаточно противоречивая ситуация. Так, одни исследователи указывают на наличие дефицита инновационных менеджеров¹⁹, другие – на отсутствие у бизнес-сообщества «острой необходимости в таковых на протяжении последних 10 лет»²⁰. Вторая точка зрения высказана доцентом кафедры управления проектами НИУ ВШЭ А. Н. Барыкиным, который пришел к выводу о целесообразности «подготовки инновационных менеджеров в экономических вузах, дополнив блок инновационных дисциплин программы спецкурсом по управлению проектами и программами с обязательным прохождением квалификационного экзамена по американской или европейской системе сертификации <...>».

¹⁸ Мартынова Н. В. Особенности подготовки инновационных менеджеров // Материалы III Всероссийского социологического конгресса / Институт социологии РАН; Российское общество социологов. М., 2008. [Электронный ресурс]. URL: http://www.isras.ru/index.php?page_id=763§ion=46&alfavit=*

¹⁹ Целевая подготовка инновационных менеджеров. Материалы сайта учебного центра «Профессионал» о Школе менеджмента при МФТИ. URL: <http://www.professional.ru/InnovMen/corporate/InnMen.html>; Фияжсель Э. А., Шубнякова Н. Г. Подготовка менеджеров инновационных проектов на основе проектного метода обучения // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.jurnal.org/articles/2009/ekon25.html>

²⁰ Барыкин А. Н. Инновационный менеджер: метафора или профессия? // Менеджмент инноваций. 2010. № 02(10). С. 111, 115.

Что касается менеджеров технологических стартапов, то вузы не в состоянии их готовить <... поскольку для этого> надо иметь реальный опыт предпринимательской деятельности, а не навыков работы в рамках лаборатории или вузовского бизнес-инкубатора <...>.

Бизнес-сообщество пока не готово воспринимать выпускаемых вузами инновационных менеджеров, т. к. сейчас не хватает готовых для коммерциализации результатов инновационной и научно-технической деятельности <...>. Это возможно только при достаточном количестве молодых инноваторов и менеджеров технологических стартапов».

Своеобразную трехкомпонентную формулу успеха инновационного развития страны предложил Руководитель Инновационного центра «И5» Александр Прозоровский: «Главным условием построения экономики знаний являются *талантливые кадры*. <...> Изобретателей нового должно быть относительно *много* и они должны быть *равномерно* "распределены" по территории нашей большой страны – это второе условие. Источники инновационных идей должны начать свою продуктивную работу в нашей стране как можно быстрее и *синхронно* – это третье условие. Только отыскав по всей стране большое число изобретателей, объединив их, обеспечив финансирование и синхронную работу по производству инноваций, мы сможем набрать "*критическую массу*" людей, заряженных на модернизацию России, и это станет точкой бифуркации, после которой национальная инновационная система выйдет на самоподдерживающийся режим развития, настоящие новаторские продукты будут производиться опережающими темпами, затухающая сырьевая инерция сменится повсеместным инновационным ускорением».

КУДА ИДЕТ РЫНОК ТРУДА?

Т. М. Шумилова

Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск

TMShumilova@czrk.onego.ru

Сегодня вопросам неоиндустриализации, развития эффективной занятости и рождения нового типа человека посвящено немало научно-исследовательских работ. На круглых столах и в дискуссиях известными учеными и специалистами в области естественных и гуманитарных дисциплин рассматриваются возможные перспективы и направления перехода к новому технологическому укладу. Среди актуальных тем чаще всего обсуждается проблема фазового кризиса, связанного с социосистемными процессами – производства, управления, образования и т. п. Результаты анализа и изучения этих базовых процессов указывают на объективную необходимость новой индустриализации как пути выхода из мирового кризиса. Реальность наступающей эпохи требует трансформации всего общества, всех сторон жизни людей, возрождения целостной системы «промышленность – наука – образование – культура».

В стратегических документах Правительства Российской Федерации запланировано увеличить к 2018 г. производительность труда в 1,5 раза по сравнению с уровнем 2011 г. и к 2020 г. создать не менее 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест. Основой этого будет рост инвестиций и технологическое обновление промышленности, развитие конкуренции, поддержка развития науки и технологий, повышение квалификации занятых граждан и создание гибкого рынка квалифицированного труда [21, 22]. Несомненно, достижение поставленных задач невозможно без построения новой модели экономического развития. Ее формирование продиктовано необходимостью своевременного реагирования на внешние и внутренние вызовы. Модель экономического роста предполагает активизацию новых факторов конкурентоспособности российской экономики, ранее остававшихся задействованными не в полной мере (уровень образования населения, научный и технологический потенциал), преодоление инфраструктурных и институциональных ограничений, создание единого рынка (по своему покупательскому потенциалу, достаточному для окупаемости новых, инвестиционно емких технологий) [23].

Уже очевидно, что возможности той модели производства и потребления, которая доминировала в мире на протяжении почти полувека, исчерпаны, а финансовые и другие меры для улучшения и продления

ее работы не дают эффекта, создавая тем самым еще более острые и сложные проблемы¹. Подборка мировых новостей канала Euronews, других информационных агентств в российских СМИ («Интерфакс», «РИА Новости», ИТАР-ТАСС, Прайм и др.) свидетельствует, что экономика Еврозоны находится в кризисе. Продолжается рецессия, идет потеря рабочих мест и усиление неравенства между европейскими странами. Наиболее пострадавшие от кризиса государства из-за режима экономии и массовых увольнений балансируют на грани социального взрыва и об оживлении деловой активности пока говорить рано [31]. Социально-экономическая ситуация в США ухудшается вследствие массовых дефолтов на низовом, муниципальном, уровне. Как отмечает эксперт-аналитик Сергей Тихонов, это тщательно скрывается от федеральной и международной статистики [29].

В России экономический рост практически остановился. Согласно предварительному прогнозу экспертов «Интерфакс», рост российского ВВП в 2013 г. замедлится до 2,4%, инвестиций – до 3%, инфляция достигнет 6,2%. Отток инвестиций в 2013 г. составит 53 млрд дол. Это хуже существующих официальных прогнозов, которые вскоре тоже, вероятно, будут пересмотрены в сторону понижения. Экономика России негибкая, как все командные, и полностью зависит от ситуации в Европе, отмечают аналитические эксперты [25].

После глобального кризиса 2007–2009 гг., показавшего явную несостоятельность существующей либеральной финансово-экономической модели мира, усилились дебаты экономистов и политиков о путях выхода из нынешнего тяжелого состояния. На многочисленных форумах предлагаются различные средства экономического роста: улучшение инвестиционного климата, поддержка инноваций, уменьшение роли государства в экономике, интеграция на постсоветском пространстве и создание единого евроазиатского рынка сбыта товаров с высокой добавленной стоимостью, развитие инфраструктурных проектов и т. д. Все это правильно, но здесь отсутствует серьезный экономический анализ в части роли фундаментальных макроэкономических факторов,

¹ Никогда прежде, говорит в видео-интервью главный редактор журнала «Экономист», профессор Сергей Губанов, экономическое восстановление после кризиса не было таким медленным. Никогда не было такой чрезвычайно высокой безработицы в посткризисный период. Никогда не было такого масштабного долгового кризиса, как в Евросоюзе. Идет сокращение и урезание социальных расходов и покупательной способности граждан. Миллионы их не могут заработать на достойную жизнь и экономически не обеспечены на завтрашний день. Уровень социальной поддержки населения резко сокращается. В мире растет массовость социального протеста против безработицы и ухудшения условий жизни [16].

приведших экономику России в состояние ступора, отмечает в статье «Экономика России встала. Как возобновить рост» губернатор Белгородской области Евгений Савченко [24]. Наша экономика, чтобы не оказаться в макроэкономическом тупике, не должна медлить, ей необходимо приспосабливаться к происходящим изменениям. Срочность мер экономической политики, необходимых для выхода на требуемые темпы роста, продиктована фундаментальными технологическими сдвигами, происходящими в структуре мирового хозяйства².

Считается, что в мире меняется основа технологической базы. В курсе лекций «Постиндустриальный переход и мировая война» известный ученый, социолог, экономист Евгений Гильбо указывает на то, что в XX в. мы имели дело с механизированными производствами, которые лежали в основе индустриальной фазы экономической формации. В последние 25 лет мы имели дело с гибкими производственными линиями (ГПЛ), которые лежали в основе экономики периода перехода к постиндустриальной фазе. А сейчас мы вплотную подошли к ситуации, когда начинается господство робототехники и роботов. В промышленности, военном деле и даже в бытовой технике мы уже видим переход от автоматов к роботам. Пока мы имеем еще дело с автоматами, которые так или иначе управляются оператором, но уже идет переход к автоматам, которые могут принимать решения на основе алгоритмов или заложенных в них неалгоритмических систем принятия решений. Так постепенно мы входим в ситуацию, когда роботы начинают играть фундаментальную роль – подытоживает автор [6].

Переходная эпоха от индустриального к постиндустриальному обществу, продолжает ученый, характеризуется конкуренцией двух экономических укладов. В настоящее время, считает Е. В. Гильбо, происходит окончательный крах индустриального уклада во всем мире, кроме отсталого Восточноазиатского региона. Но рождение и становление

² Собственных способов как-то повлиять на макроэкономическую ситуацию, чтобы самостоятельно выйти из стагнации, у России нет, считает директор аналитического департамента инвестиционной компании «Норд Капитал» Владимир Рожанковский, ведь у нас зависимая и статичная экономика. Поэтому дальнейшие ее перспективы полностью будут обусловлены внешними факторами и, в первую очередь, ситуацией в Европе, считает аналитик, поскольку более 60% товарооборота всего «дальнего зарубежья» приходится на Западную Европу [25]. Того же мнения придерживается и Е. С. Савченко, который считает, что состояние национальной экономики России в большой степени определяется действием внешних факторов. В этих условиях малейшие внешние изменения в экономике, в каком бы регионе мира они ни происходили, всегда будут отражаться не только на экономической, но и, естественно, на социальной и внутривластной ситуации в России [24].

постиндустриального уклада идет очень быстрыми темпами. В странах Запада уже вся основная промышленность построена на новой технологической базе – на автоматизированном производстве³.

В нынешних условиях экономика развитых стран приспособливается к новой длинной волне экономического подъема. Согласно материалам Изборского клуба⁴, в последнее десятилетие расходы ведущих стран на освоение технологий, составляющих новый уклад, и масштаб их применения возрастут примерно на 35% в год [19]. Устойчивый и быстрый рост ядра нового технологического уклада, состоящего из комплекса сопряженных нано-, био- и информационно-коммуникационных технологий, создает материальную основу нового длинноволнового подъема экономики. По мнению известного экономиста, академика РАН Сергея Глазьева, потребуется еще 3–5 лет для формирования технологических траекторий этого подъема, следование которым кардинально изменит структуру современной экономики, состав ведущих отраслей, крупнейших корпораций и лидирующих стран [8]⁵.

Россия пока проигрывает в конкурентной борьбе за освоение ключевых технологий производства нового поколения. Конкурентоспособность российской экономики за 13 лет снизилась по отношению к мировой в 4 раза (за небольшим минусом, связанным с инфляцией доллара США) [24]. Особенностью страны является ориентация экономики на эксплуатацию природных ресурсов. Вступление в ВТО, по мнению

³ В ближайшей перспективе, по мнению ученого-исследователя, мы увидим экономику, в которой гибкие производственные системы (ГПС) уйдут в инфраструктуру, а реальные деньги можно будет делать, только создавая уникальный товар (образцы, проекты, модификации). Тиражирование никого не волнует, продажи – тоже. Господствующим экономическим укладом становится неиндустриальный уклад [7].

⁴ Изборский клуб экспертов создан в сентябре 2012 г. в городе Изборск Псковской области. Инициаторами его выступили известные политики, мыслители и общественные деятели государственно-патриотической направленности. Председателем клуба был избран А. А. Проханов, а исполнительными секретарями – В. В. Аверьянов и А. А. Нагорный.

⁵ В прошлом году специалисты McKinsey Global Institute, отмечает доктор экономических наук, директор Института проблем глобализации Михаил Делягин, подготовили специальный доклад, ставший известным под названием «12 технологий, которые перевернут мир». В эту «волшебную дюжину» вошли: мобильный Интернет, автоматизация умственного труда, «Интернет вещей», «облачные» технологии, робототехника, автономные транспортные средства, геномика, аккумулялирование энергии, трехмерная печать, прогрессивные материалы, новые методы добычи нефти и газа, возобновляемые источники энергии. Все они уже к 2025 г. должны дать прибавку от 14 до 33 трлн. дол. к мировому производству [20].

Е. С. Савченко, юридически закрепляет сырьевой экономический статус-кво страны в глобальной экономике. Такой же точки зрения придерживаются и другие известные экономисты: М. Г. Делягин, С. С. Губанов, М. М. Мусин, С. Ю. Глазьев, М. Л. Хазин, О. В. Григорьев и др. Убогая социально-экономическая модель с ориентацией по факту исключительно на отверточную индустриализацию тормозит национально-промышленное развитие. С учетом реального положения дел, глобальных тенденций, которые наметились в мировых финансах и мировой экономике, а также структурных технологических сдвигов (многократно снижающих энерго- и материалоемкость производства) через 3–5 лет существующие сегодня рынки сбыта российской сырьевой продукции значительно сузятся.

Понимание основных рисков развития делает невозможным продолжение прежнего экономического курса. В официальных документах Правительства Российской Федерации прямо сказано – потенциал развития в рамках традиционной экспортно-ориентированной модели практически исчерпан. Факторы, которые обеспечивали рост экономики в прошлом десятилетии, уже не работают⁶. Модель узкосырьевой направленности с отказом от создания собственной технологической базы, станкостроения и машиностроения не может отвечать требованию реализации приоритетных задач развития [21, 22, 23].

Более того, как отмечают аналитические эксперты, в стране вызывает опасение чудовищный уровень социального и регионального неравенства, который особенно остро воспринимается в условиях экономической рецессии [15]. Финансовая система страны по-прежнему действует в рамках «вашингтонского консенсуса», что приводит к оттоку из страны нескольких десятков миллиардов долларов ежегодно и закрепляет стагнацию реального сектора экономики, особенно ее высокотехнологических отраслей, которые душил пресловутый налог на добавленную стоимость (НДС), оставляя им только «экспортную лазейку».

Системный прорыв от пятого к шестому глобальному технологическому укладу (ГТУ) требует нового подхода государства к созданию

⁶ По мнению С. Ю. Глазьева, добываемые сырьевые ресурсы в основном экспортируются; основные фонды обрабатывающей промышленности и инфраструктуры крайне изношены и не способны производить конкурентоспособную продукцию, которая вытесняется импортом; энерго- и материалоемкость производства существенно выше, а производительность труда – ниже уровня передовых стран, более половины занятых работают не по специальности; в 15 раз сократилось число проектных и проектно-исследовательских организаций, место которых занимают иностранные инжиниринговые компании, навязывающие зарубежное оборудование [8].

нано-, биоинформационного комплекса технологий, основанных на самом передовом научном знании. Резкое обострение глобальной конкуренции за разработку и коммерциализацию передовых технологий, дающих продукцию с высокой добавленной стоимостью, требует формирования единого экономического пространства, необходимого для быстрой окупаемости технологических инновационных проектов глобального масштаба. Запаздывание с реализацией мер подъема инвестиционной и инновационной активности уже в среднесрочной перспективе повлечет снижение экспорта, валютных поступлений и доходов федерального бюджета, нарастание технологического отставания не только от передовых, но и от крупных развивающихся стран, утрату возможностей самостоятельного развития, замораживание низкого уровня жизни большинства населения [8].

Для Российской Федерации в плане долгосрочного развития, помимо внешних угроз, особую опасность представляют внутренние риски, среди которых, прежде всего, прогнозируемое сокращение трудоспособного населения. Судя по демографической кривой, мы безостановочно теряем население. И хотя темпы потери людских ресурсов снижаются, тем не менее тенденция не преодолена, она говорит о том, что системный кризис еще не побежден. В соответствии с основными параметрами прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2014 г. и на плановый период сокращение численности населения в трудоспособном возрасте и, как следствие, снижение численности экономически активного населения (на 1,3 млн. чел. к 2016 г.) обострит ситуацию на рынке труда. К 2016 г. численность занятых сократится на 1 млн. чел. и достигнет 67 млн. чел. [28]. Демографические вызовы ближайших лет вызовут серьезный дефицит квалифицированной рабочей силы. С учетом изменения профессионально-квалификационной структуры в соответствии с модернизацией экономики и ее дальнейшим развитием национальные трудовые ресурсы не способны будут удовлетворить спрос на труд. Любые действия по стимулированию экономического роста будут обречены на провал, если на рынке труда не будет квалифицированных рабочих кадров. Отсутствие грамотных специалистов и компетенций сегодня является главным сдерживающим фактором развития российской экономики, не говоря уже о предстоящем росте, заключает Е. Савченко [24].

В XXI в. Россия тесно интегрирована в глобальную экономику, мотором развития которой является увеличение потребительского спроса. По мнению ряда исследователей, экономика стран Запада, сформировавшаяся за последние десятилетия, целиком и полностью развернута в

сторону постиндустриального развития [4, 7, 8, 11, 13, 19, 27]. Она нацелена на интеграцию нано-, био- и инфотехнологий, которая создает возможности для гибкого и абсолютно безлюдного производства. И причин тому несколько. Прежде всего, это перенос индустриального производства в Восточную Азию (главным образом в Китай, и превращение его в «мастерскую мира»). С «переброской индустрии» на юг индустриальное производство в ядре капиталистической системы утратило доминирующее положение. Поворот к деиндустриализации западных стран расширил сектор экономики потребления и долю занятых в ней, составляющей в развитых странах не менее 70% рынка труда. В России с разрушением индустриальных сегментов промышленности (т. е. деиндустриализации) на десятки и сотни тысяч сократилась численность рабочих, когда-то занятых в рамках технологий индустриального производства⁷. В соответствии с оценкой Росстата (на основе индикаторов достойного труда) в 2012 г. доля занятых в сфере услуг и сервиса составила 64,9%. При этом на долю занятых в сельском хозяйстве пришлось 7,3%, на долю занятых в промышленности – меньше трети (27,8%) [10].

Во-вторых, налицо бурный рывок в сфере информационно-компьютерных технологий как альтернативы промышленному и научно-техническому прогрессу, освоению космоса⁸. На рубеже 1980–1990-х гг. коммуникационно-информационная революция, притормозившая/замедлившая промышленное развитие, заблокировавшая развитие техники, резко изменила соотношение и субординацию вещественных и информационных факторов в материальном производстве – вторые (т. е. информационные факторы) вышли на первый план. Эти факторы, отмечает ис-

⁷ Деиндустриализация означает неспособность самостоятельно производить современные микропроцессоры и двигатели, автоматизированные приборы и машины, оборудование и технологии технотронного уровня, лабораторные и опытно-экспериментальные комплексы для фундаментальной и прикладной науки, НИР и НИОКР. Деиндустриализация означает неспособность нашей страны самостоятельно создавать новые высокопроизводительные рабочие места. Но надо понимать, считает С. С. Губанов: раз страна выбрасывается из сферы высокотехнологичной индустрии, то она вычеркивается из современной эпохи и самой истории [2].

⁸ За последние полвека, говорит профессор, доктор физико-математических наук заместитель директора Института прикладной математики им. М. В. Келдыша Российской академии наук Георгий Маленецкий, мощность компьютеров выросла в 250 млрд. раз. Если бы такими темпами росли скорости транспорта, то в любой точке нашей планеты мы могли бы оказаться всего за несколько минут. Если бы такими темпами росла урожайность, все нужные нам продукты можно было бы вырастить на собственном подоконнике. Но! По сравнению с 1960-ми гг. наш мир практически не изменился, за исключением скорости и объемов передаваемой информации [20].

торик, руководитель Центра русских исследований ИФПИ МосГУ Андрей Фурсов в беседе с генеральным директором «Института национальной энергетики» Сергеем Правосудовым, во-первых, были наукоемкими и не требовали значительного по численности рабочего персонала; во-вторых, их достижения обещали контроль над информационно-образовательной сферой и психосферой [33, 35]. Цифры, которые представлены Е. В. Гильбо, подтверждают данный факт. В России в настоящее время реально производит добавленную стоимость только 3–4% населения, то есть на 1 работающего приходится 25–35 потребителей всех видов дотаций. Это не является проблемой. 2–10% производящего класса при 90–98% иждивенцев есть норма для постиндустриальной экономики. В других странах складывается аналогичная ситуация. Современный рабочий класс в США составляет 2% рабочей силы, 5–7% – в европейских индустриальных странах. Статистика не полностью отражает этот факт лишь потому, что пользуется устаревшими с прошлого века понятиями и поэтому ошибочно считает, что 10% в России занимается производительной деятельностью [6].

В-третьих, благодаря неолиберально-глобализаторскому курсу, реальный сектор мировой экономики во многом сузился, а непропорциональные качественные и количественные сдвиги произошли в сторону финансового сектора [3]. Глобализация – это, прежде всего, глобализация капиталов, естественно в финансовой форме; это создание глобального рынка финансовых капиталов, свободного от контроля со стороны государства. Капитал превратился в электронный сигнал, который все менее зависит от пространственных и институциональных ограничений страны, из которой он послан в страны-адресаты [32].

С формированием глобальных денежных рынков возможности государства (хозяйства) контролировать финансово-экономические потоки резко ослабли. Глобализуемая экономика благодаря своим возможностям манипулирования цифрами рейтинговых агентств, мировых финансовых центров, биржевых площадок и другим элементам воздействия, по сути, внешним по отношению к хозяйству⁹, способна как ускорить, так и затормозить развитие национальных хозяйственных систем, диктовать им свою волю и навязывать правила игры мировому рынку. Доминирование мировой экономики в ее нынешнем и перспективно-

⁹ Современная экономика в преобладающей своей части – это уже просто движение денег и отношения людей вокруг и внутри него (т. е. движения). Экономика в ее нынешнем виде все больше и необратимее отрывается от хозяйства. Здесь необходимо уточнить, что под хозяйством мы понимаем производство продукции, измеряемой количественными показателями и физическими величинами [3].

глобализованном виде над национальным хозяйством проявляется в подмене ценностных ориентиров и нарастании уродливых явлений, угнетающих и калечащих как национальное хозяйство, так и национальное общество. Государство окончательно превращается в инструмент перераспределения ресурсов. «Сейчас европейские страны, – говорит в интервью министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин, – та же Германия, переживают кризис солидарных распределительных систем. Есть такое мнение, что европейский финансовый кризис – это кризис социальной модели государства. И что дальше, возможно, пенсионные системы будут двигаться в сторону отказа от солидарности – не за год и не за 10 лет, конечно, это вопрос следующих поколений».

«Кризис Еврозоны, – это одно из проявлений истощенности, кризиса неолиберальной системы, кризиса одного из блоков (европейского) глобальной системы, а следовательно, – глобализации в целом», – пишет А. И. Фурсов. Данная точка зрения подтверждается аналитическим материалом, приведенным Е. В. Гильбо в лекциях по введению в социологию и геополитику современности [6]. Ученый-экономист указывает, что за 20 лет в реальном исчислении доходы госбюджетов государств Европы сократились в 2–2,5 раза, США – почти в 2 раза. В СНГ это произошло обвально в 1989–1992 гг., и у нас бюджетное обеспечение на душу населения сегодня в 4 раза ниже, чем было в СССР. Нынешнее затухание динамики ВВП и доходов государственного бюджета вынуждает российские власти в упреждающем режиме переходить к болезненному секвестру многих расходных статей бюджета [16, 17, 26]. Бюджетный кризис не затронул пока Восточную Азию (т. е. периферию капсистемы, в которой продукция производится машинами, но и в значительной степени с использованием ручного труда), однако и там, по мнению Гильбо, не приходится говорить о выстраивании и содержании социального государства эпохи модерна.

В-четвертых, глобализация/неолиберальная революция, в чем не сомневается А. И. Фурсов, достигла своих целей и тем самым истощила существующую систему и ее формы организации, подорвав, таким образом, национальное государство. Ухудшение положения 70% населения ядра капсистемы в 1980–2010 гг., объясняет историк, обусловлено не технологическими сдвигами, а сознательной неолиберальной политикой. Кризис надстроечных форм в XXI в. ведет к ослаблению государственной власти и коррупции, деградации фундаментальной науки как системы парадигм во всех отраслях знания, быстрой деградации основных институтов индустриального государства – систем здраво-

охранения, подготовки кадров, социального обеспечения, полиции, бюрократии.

В ближайшей исторической перспективе при максимальном расширении и углублении процессов либерализации функции и основные институты индустриального государства (прежде всего, экономические, а за ними и все остальные) окончательно деградируют¹⁰ [18]. Уже в 2014–2025 гг., в чем уверен Е. В. Гильбо, мы увидим ускорение процесса свертывания финансирования систем массового образования, здравоохранения и соцобеспечения, сокращения силовых структур и их приватизацию. При таком развитии процессов реально изменится положение огромной массы людей. Ведь если тиражирование образцов будет автоматизировано, реальная безработица может составить 60–70% трудоспособного населения [5]. Получается, что если для трудо- и капиталоемкого производства индустриальной эпохи наличие многочисленного рабочего класса и служащих было экономически оправдано, то для наукоемкого производства деиндустриализированного мира многие люди становятся лишними. Позднекапиталистические общества, обладая огромным технико-технологическим потенциалом во многих сферах общественного производства, объективно не нуждаются в массах рабочего персонала, что делает большинство населения стран, особенно третьего и второго мира, стратегически невостребованным в социальном отношении. В результате 80% населения Земли становится ненужным и, как уверяет российский писатель-футуролог, журналист Максим Калашников, его будут сокращать, и сокращать жестко. Хотя есть мнение, что осуществление социалистическо-коммунистической альтернативы позволило бы решить проблему, т. е. занять эти 80% «лишних» в совершенно новых отраслях деятельности [20].

В-пятых, процесс загнивания индустриального общества, когда старая индустрия перестает удовлетворять в нужной степени потребно-

¹⁰ В рамках западного мира кризис государств (социального государства и национального государства вообще, которые базировались на социальной структуре индустриального общества), поясняет Е. В. Гильбо, означает их неизбежное исчезновение (т. е. уход в прошлое). Прежние формы государств диктовались заинтересованностью в существовании массовой, ответственной и квалифицированной рабочей силы, которая в рамках всеобщей занятости осуществляла процесс тиражирования образцов. В современном производительном укладе, продолжает ученый, когда этот процесс автоматизирован, заинтересованность в воспроизводстве такой рабочей силы отсутствует у какого-либо дееспособного класса, что и привело к исчезновению к концу прошлого века спроса на системы ее воспроизводства – всеобщее образование, здравоохранение и социальное обеспечение, в результате чего мы видим деградацию этих структур [5].

сти общества, а новой индустрии не дают развиваться, подталкивает к реиндустриализации и современной парадигме постиндустриального производства. Именно этот вектор развития должен победить и определить будущее человечества. Но есть и другой курс, он направлен на недопущение обратной реакции против глобализации¹¹. Стратегия глобализуемого мира заключается в ограничении финансового капитала, создании экономики распределения, демонтаже капитализма как системы [33, 35].

При таком развитии вариант будущего мира, по мнению А. И. Фурсова, предполагает создание новой социально-экономической системы, основанной на жестком контроле за поведением человека, информационными потоками и ресурсами. Новый мир допускает в разы сокращение численности населения планеты¹². Иначе говоря, массы населения в рамках нового мирового (посткапиталистического) порядка обрекаются в лучшем случае на падение уровня жизни, в худшем – на вымирание¹³. «В конечной точке глобализации, – пишет обозреватель

¹¹ Управление миром, полагает российский криминолог, доктор юридических наук, заслуженный юрист Российской Федерации Владимир Овчинский, идет сегодня через связь спецслужб с финансовыми структурами и «айтишниками», специалистами в области информационных технологий. Этот конгломерат управляет современным миром и в еще большей степени будет управлять миром будущим.

¹² В рамках системы отрицаются нравственные начала и любая традиционная идентичность: национальная, культурная, религиозная или даже половая. Сегодня эту модель пытаются агрессивно навязывать всему миру. Как заявил президент России на итоговой пленарной сессии международного дискуссионного клуба «Валдай», это прямой путь к деградации и примитивизации, глубокому демографическому, нравственному и моральному кризису человеческого социума (URL: <http://news.kremlin.ru/news/19243>).

¹³ Причем это новое общество, пишет А. И. Фурсов, должно, по замыслам его проектировщиков, быть не «светлым будущим», а мрачным (для основной массы населения) прошлым. По сути, речь идет о демонтаже не только капитализма, но всей европейской цивилизации, о возвращении во времена Древнего Египта, а для большей части человечества – в доцивилизацию, в футуроархаику и неоварварство с криминально-племенным душком. Власть в будущем «неопрошлом» мире должна быть основана на контроле над ресурсами (явно некапиталистическая и даже нерыночная «глобальная распределительная экономика» Ж. Аттали), информацией (для этого сегодня рушат образование) и сознанием (психосферой). Социальные лифты для основной массы населения практически не предусматриваются, консервируется нынешняя ситуация резко выросшего за 1980–2000-е гг. неравенства. По сути, продолжает автор, речь идет о создании социума, комбинирующего черты феодально-средневекового, рабовладельческого и кастового обществ, верхушка которого, монополизовав рациональное знание (неожрецы), выступает в качестве носителей ма-

журнала “Однако” Вадим Бондарь, – нас ждет клонирование потребителя и “нового человека” – гражданина всемирного информационного пространства и цифрового общества, в котором, правда, придется кому-то делать и черную работу. Эдакий скаутский лагерь, пишет автор, младшие – строят, готовят, таскают, чистят и пр., старшие и обслуживаемые заняты высокоинтеллектуальным “трудом”, а совсем главные вообще за пределами лагеря в режиме видеоконтроля и видеоконференции рулят сообществом “свободных индивидуумов”. Отдельно оговоримся, что демократическое распределение ролей в этом скаутском лагере “свободных индивидуумов” не предусматривается. Они уже распределены» [3]. По существу, открытым ставится вопрос об установлении транснационального контроля над русской территорией, т. е. о расчленении и десоверенизации РФ [19]. А также о тотальной перестройке человеческого сознания и даже изменении сущности человека [35].

В-шестых, это необходимость создания в ядре близких по геополитическому вектору государств (внутри которого наиболее эффективно работают факторы социально-культурной, языковой и экономической интеграции) гарантированного рынка сбыта товаров и услуг. Рынка, пишет аналитик Сергей Тихонов, не ограниченного национальной таможенной территорией, по объему своему равному (или лучше превышающему) минимально необходимый для быстрой окупаемости технологических инновационных проектов глобального масштаба [30]. Он обращает внимание на то, что в настоящее время в результате интенсивных интеграционных процессов по всему миру идет формирование трех блоков экономического сближения – трансатлантический, или западный, с центром в Вашингтоне, азиатский на базе действующего союза АСЕАН, с центром в Пекине, и евразийский, на базе СНГ, с центром в г. Москве¹⁴. Создающееся евразийское экономическое пространство

гической власти; магия должна заменить и религию, и науку (отсюда одновременное сегодняшнее наступление и на науку, и на христианство) [14, 20].

¹⁴ В переломные эпохи формирование макросоциальных систем (или импероподобных образований, являющихся властной формой ограниченной глобализации), должно стать, с точки зрения историка А. И. Фурсова, выходом из кризиса. В его докладе «Знание как антикризисная сила» говорится, что время империй (имперских образований) прошло. Но и время сменивших их национальных государств и, подорвавших эти последние, глобализации – тоже. Место последней должны занять более или менее органичные наднациональные блоки с населением не менее 300–350 млн. чел. Внешним субъектом управления ИПО будут госбюрократии со значительной ролью военных и спецслужб, роль которых в кризисных условиях растет и которые схватились с финансовым капиталом, объявившим им войну в 2008 г. и обреченным на подавление – компромиссного или бескомпромиссного типа» [34].

(ЕЭП) будет иметь достаточный объем рынка для самостоятельного решения глобальных экономических задач. Население – 265 млн. чел., устоявшиеся экономические, языковые, исторические и культурные связи, единые технические стандарты в большинстве отраслей промышленности и т. д. В перспективе малые республики, полагает аналитик, подтянутся в развитии к своим большим партнерам по союзу и общий потребительский и инвестиционный потенциал после ожидаемого синергетического эффекта выйдет на конкурентоспособные уровни в мировом масштабе. Прогнозируемый консолидированный ВВП Евразийского союза, указывает автор, составит к 2018 г. 2,5 трлн. дол.

В-седьмых, как утверждает М. Г. Делягин, технологии будущего будут просты, общедоступны и в силу этого носить нерыночный характер¹⁵. Точно так же нерыночный характер будет носить вся экономика, поскольку подавляющее большинство людей сегодня вполне реально потребляют, но ничего реально не производят. Уничтожить их неразумно, поскольку в результате получится только сокращение общего потенциала человечества и его деградация. Значит, надо будет обеспечивать их существование – и не только как балласта, придающего устойчивость нашей цивилизации. А это уже принципиально нерыночный подход [20].

Таковы ключевые предпосылки и перспективы перехода к новому глобальному технологическому укладу. Готова ли Россия с учетом сложившейся структуры экономики к такому повороту событий? Ведь страна пока не в состоянии организовать нормальное внутреннее воспроизводство высокотехнологичных рабочих мест, соединить добычу

¹⁵ Например, технологии искусственного тела, кибернетические и аватар-технологии в рамках реализации проекта «Аватар», который инициирует создатель Корпорации «Бессмертие», президент международного конгресса «Global Future 2045» Дмитрий Ицков. У проекта есть вполне конкретные временные рамки: уже через шесть лет должны появиться роботы, управляемые силой мысли, а с 2025 по 2045 г. человечество должно сделать скачок от перемещения мозга в искусственное хранилище, сохраняя при этом его жизнедеятельность, до загрузки разума конкретного индивидуума в носитель в виде тела-голограммы. В июне 2013 г. в Нью-Йорке прошел второй конгресс GF2045 (первый конгресс, посвященный бессмертному будущему человечества, прошел в прошлом году в России), в рамках которого ведущие мировые ученые, инженеры, специалисты в области нейронаук, духовные лидеры и общественные деятели обсуждали технопроекты, связанные с проблематикой искусственного интеллекта, робототехникой и конструированием кибернетических систем, вопросы эволюции индивидуального сознания, бессмертия и духовного развития человека [12].

сырья с его последующей высокотехнологичной переработкой в готовую наукоемкую продукцию конечного спроса.

Российское государство стоит перед необходимостью решительно-го научно-технологического рывка во избежание опасных рисков, нависающих над самим его существованием, считают эксперты Изборского клуба и Института динамического консерватизма¹⁶. По их мнению, необходимо противопоставить глобализации свой проект Сверхновой России. При продолжении инерционного сценария Российская Федерация столкнется с непреодолимыми угрозами, которые могут обратить сегодняшней системный кризис в развал. Результатом инерционного движения может стать необратимое разрушение нашего суверенитета. В частности, можно ожидать большой войны, исход которой не будет благоприятным для страны¹⁷.

Исходя из складывающейся опасной ситуации в мире, России жизненно нужна принципиально новая реиндустриализация. Страна, как и другие западные государства, должна быть сориентирована на создание нового устойчивого массового спроса за счет создания нового класса высокотехнологичных товаров и услуг и на новые разработки, способные стать основой кластеров инновационного роста. Для построения сильной экономики в нашем случае необходим достаточно масштабный потенциал мобильности товаров, капитала и рабочей силы. В настоящий момент у России появляется больше, чем еще вчера, шансов возглавить

¹⁶ В октябре 2012 г. Изборский клуб подготовил свой первый доклад, посвященный стратегии «Большого рывка», в котором был дан общий очерк той идеологии и программы, которым, на взгляд членов клуба, предстоит стать спасительными решениями для России в надвигающейся буре мирового кризиса. Доклад состоит из установочной статьи и основного развернутого текста. В подготовке доклада принимали участие в качестве основных авторов: В. В. Аверьянов, А. Э. Айвазов, М. Г. Делягин, С. Ю. Глазьев, М. Калашников, А. Б. Кобяков, А. А. Нагорный, Ш. З. Султанов, А. И. Фурсов, К. А. Черемных.

¹⁷ Е. В. Гильбо считает, что основной вопрос конструирования будущего сегодня состоит в том, чтобы, не дожидаясь краха государства, осуществить формирование и воспитание прогрессивного исторического класса постиндустриальных производителей, который смог бы взять на себя миссию формирования постгосударственной формы существования Русского эгрегора к моменту, когда историческое развитие лицом к лицу поставит русских перед этим вызовом. Не может идти речи о том, чтобы дожидаться естественного становления этого класса, который сегодня находится лишь в зачаточном состоянии, поскольку естественные временные рамки этого процесса выходят за пределы существования традиционной государственности, так что его «естественное» становление рискует завершиться уже в рамках других эгрегоров после исчезновения русского.

формирование в Евразии самостоятельного макрорегиона, говорится в докладе, подготовленном Изборским клубом [27].

Для Москвы формирование новой технологической базы для долгосрочного роста, ускоренное технологическое развитие в приоритетных областях становится одним из ключевых условий решения долгосрочных задач в сферах социального развития и безопасности. Главная идея предлагаемой стратегии развития заключается в опережающем становлении базисных производств нового технологического уклада, ведущей роли здравоохранения, образования и науки в структуре спроса на продукцию нового технологического уклада и скорейшем выводе российской экономики на связанную с ним новую длинную волну роста. В этих условиях все большее значение приобретают так называемые нематериальные факторы, т. е. образование, наука, а также технологические заделы для ускорения экономического роста. Государственная политика в числе главных стратегий должна включать поддержание необходимых условий расширенного производства человеческого капитала и развития экономики знаний (наука, образование, здравоохранение, жилищная сфера), интеллектуального потенциала [8].

Необходимой становится разработка мероприятий системного характера, концептуально меняющая рынок труда, систему образования, при этом повышающая их конкурентоспособность, а также реализуемая в долгосрочной перспективе. В стране срочно необходимо провести реформу профессионального образования, максимально адаптировав его под потребности экономики, а для этого надо сбалансировать интересы государства, работодателей, учебных заведений и самих студентов и учащихся, которые сегодня крайне разобщены [24].

Понятно, что удерживать, тем более наращивать конкурентоспособность национального рынка труда при нынешней демографической ситуации – крайне сложная задача. Важность подготовки востребованных на рынке квалифицированного труда специалистов и обеспечения международной их конкурентоспособности, а также привлечения иностранных квалифицированных кадров свидетельствуют о том, что страна сориентирована на траекторию роста нового технологического уклада и готова вложиться в составляющие его производства на ранних фазах развития.

Разработанная «Агентством стратегических инициатив по продвижению новых проектов» дорожная карта «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» (далее НСКК) в рамках национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации нацелена на развитие челове-

ческого капитала для достижения целей страны. Прежде всего, на создание условий для капитализации компетенций и квалификаций человека на рынке труда [9].

Ожидаемыми результатами проекта планируется обеспечение квалифицированными и высококвалифицированными кадрами 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест (ВПРМ)¹⁸, создаваемых или модернизируемых до 2020 г. в соответствии с Указом Президента России № 596 от 7 мая 2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике».

Другим ожидаемым результатом предусматривается увеличение к 2020 г. числа высококвалифицированных работников¹⁹ (ВКР), с тем, чтобы оно составляло не менее трети от общего числа квалифицированных работников.

Третьим ожидаемым результатом должно стать обеспечение к 2020 г. позиции России не ниже 20-го места в ранжировании стран по версии Всемирного экономического форума по следующим критериям: качество профессионального образования и переподготовки; качество управления в системе образования; качество образовательной системы.

В качестве источника квалифицированных и высококвалифицированных кадров для заполнения высокопроизводительных рабочих в дорожной карте называется система среднего и высшего профессионального образования. На ее основе при условии того, что к 2020 г. 70% выпускников образовательных учреждений профессионального образования (ОУПО) (в 2012 г. 20%) будут трудоустроены на высокопроизводительные рабочие места в течение года после выпуска, будет обеспечено заполнение около 5 млн. высокопроизводительных рабочих мест. В 2013–

¹⁸ Критерии высокопроизводительного рабочего места: производительность труда не ниже 963 тыс. руб. в год в ценах 2012 г. – для всех секторов экономики, кроме государственного управления и обеспечения военной безопасности, обязательного социального обеспечения, образования, здравоохранения, предоставления социальных и прочих коммунальных и персональных услуг (разделы L, M, N, O ОКВЭД); зарплата не ниже 44 940 тыс. руб. в месяц в ценах 2012 г., скорректированная с учетом отличия уровня потребительских цен в регионе от среднего по стране – для Государственного управления и обеспечения военной безопасности, обязательного социального обеспечения, образования, здравоохранения, предоставления социальных и прочих коммунальных и персональных услуг (разделы L, M, N, O ОКВЭД).

¹⁹ Работник считается высококвалифицированным, если он соответствует одному из следующих критериев: квалификации работника подтверждены действующим документом о присвоении работнику профессиональной квалификации; профессия имеет важное значение для реализации концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.; вспомогательный критерий: зарплата работника составляет не менее 6 прожиточных минимумов.

2020 г. это должно быть достигнуто за счет роста конкурентоспособности выпускников на рынке труда. К 2020 г. удельный вес выпускников, трудоустроенных по специальности, и удельный вес выпускников, получающих заработную плату не менее 44 940 руб. в месяц в ценах 2012 г., к общему числу выпускников должны увеличиться до 60–70%.

Другим источником роста квалифицированных кадров должны стать переподготовка и дополнительное образование работников. Через эту систему Агентством стратегических инициатив по продвижению новых проектов планируется нарастить не менее 14 млн. высокопроизводительных специалистов. Третьим источником может явиться приток квалифицированных и высококвалифицированных мигрантов. За 8 лет он может составить 1 млн. чел., при условии выполнения ряда мероприятий по упорядочению и упрощению их доступа на рынок труда.

На фоне сложной ситуации в глобальной экономике, от которой напрямую зависят темпы экономического роста страны, политика модернизации и развития российской экономики должна исходить из четкого понимания структурных изменений и перспектив глобального развития, а также выявления национальных конкурентных преимуществ, активизация которых способна обеспечить устойчивый и быстрый рост производства. Требуемое расширение высокотехнологического ядра отечественной промышленности на нынешнем этапе возможно только на основе государственных структур, включая государственные корпорации и банки, научно-исследовательские и проектные институты, технопарки и другие элементы инновационной инфраструктуры.

По этой теме опубликованы содержательные статьи доктора экономических наук, профессора МГУ им. М. В. Ломоносова, главного редактора журнала «Экономист» Сергея Губанова [2, 4]. По мнению профессора, прогрессивный системный выбор России заключается в планомерном превращении раздробленного ныне отечественного народного хозяйства в консолидированную неоиндустриальную экономику ТНК, качественно однородную с экономикой ТНК передовых индустриальных стран мира, а потому конкурентоспособную по всем ключевым параметрам – от организационного строения, стимулов к инновациям и эффективности труда до уровня и социальных стандартов жизни». Таким образом, необходима межотраслевая консолидация собственности – организация крупных, общенациональных по масштабу межотраслевых корпораций. Это равнозначно организации единых вертикально-интегрированных технологических цепочек, охватывающих полный цикл воспроизводства конкретных видов конечной наукоемкой продукции с высокой долей добавленной стоимости. В перспективе

стране целесообразнее всего перейти на путь плановых пятилеток при движении к собственной экономике ТНК и экономической системе, адекватной закону вертикальной интеграции, или, что одно и то же, – закону неоиндустриализации. В частности, стратегический замысел первой неоиндустриальной пятилетки, считает профессор С. С. Губанов, можно сформулировать одним тезисом – прорыв 50 промышленных корпораций России в число 500 крупнейших на планете.

Новая индустриализация, о которой говорит ученый-экономист, это создание первоклассного индустриального базиса для инноваций. В отличие от первичной индустриализации, суть которой состояла в электрификации производительных сил, неоиндустриализация начинается с микропроцессорной революции. В общем, вторая фаза индустриализации непосредственно и напрямую связана с тем, что кратко можно назвать «оцифровыванием» производительных сил. Неоиндустриальная революция, начатая с компьютеризации производительных сил и создания системы автоматизированных машин, кардинально меняет все общество, начиная с характера труда и структуры трудового баланса, или распределения общественного труда [2, 4].

Если кратко, говорит в видео-выступлении профессор С. С. Губанов, то новая индустриализация определяется так – это умная индустриализация, наукоемкая, интеллектуальная. Под воздействием ее усиливается тенденция трудосбережения. На базе автоматизации и компьютеризации производительных сил происходит качественное изменение в распределении всего общественного труда. С помощью неоиндустриальных, технотронных машин экономика добивается постоянно возрастающей экономии труда, экономии рабочей силы. Такая экономия направляется на то, чтобы свести к минимуму монотонные режимы рабочего времени, расширив сферу приложения творческого и организационного труда. Чем более развито общество, тем больше труда людей поглощается научной сферой (НИР и НИОКР, научное приборостроение, инструментальная, экспериментальная и лабораторная деятельность, материально-технические новации) и тем быстрее увеличивается число людей с высшим образованием, что влечет взрывное повышение роли науки, образования, организации, планирования и управления. Таков социально-экономический маневр, который связан с новой индустриализацией. Исходя из этого, неоиндустриальная экономика представляет собой наукоемкую экономику, нацеленную на трудосбережение, рециркуляцию ресурсов и безотходность, замещение трудоемкого

машиноемким, превращение общественного труда в творческий, изобретательский, научный, организационный²⁰.

Итак, современная цивилизация стоит на пороге перехода от индустриальной парадигмы²¹ к новой парадигме производства, которая называется «постиндустриальная парадигма индустрии». Эта парадигма заключается в том, что человек исключен из процесса оперативного сопровождения производства. Он занимается только стратегическим управлением и обслуживанием производства. Человеку в новом экономическом укладе остается производительная деятельность лишь по производству образцов, а также уникальных товаров и услуг [7].

Техническая возможность перехода к постиндустриальному производству появилась 30 лет назад, когда были созданы (уже в 1980-е гг.) гибкие производственные системы (ГПС). Однако тогда выстроить новую промышленность, основанную на безлюдных технологиях, не удалось. Общество оказалось не готово принять автоматизированную индустрию, заключает Е. В. Гильбо. Реальные общественные условия для того, чтобы этот процесс с опорой на новую технику пошел, по мнению автора, сложились только сейчас, и сложились только в одной стране: стране – лидере мирового постиндустриального развития, Соединенных Штатах Америки. Процесс реиндустриализации начинается. Американцы опять находятся в лучшем положении, они в начале нового рывка, потому что в значительной степени устранили старую промышленность и ее лобби как конкурента новой индустрии [6].

В ближайшие 12 лет, в чем не сомневается ученый, бум новых индустриальных производств будет доминантой развития Соединенных Штатов. Самым перспективным направлением станет организация то-

²⁰ Стало быть, «именно образованные, творческие, физические и духовно здоровые люди, а не природные ресурсы или ядерное оружие, – как следует из выступления президента России в итоговой пленарной сессии международного дискуссионного клуба "Валдай", – будут главной силой России этого и последующего веков» (URL: <http://news.kremlin.ru/news/19243>).

²¹ Это, в соответствии с трактовкой Е. В. Гильбо, – парадигма механизации производства и частичная автоматизация производства. Промышленный объект, промышленное производство – это совокупность людей, которые с помощью машин осуществляют производство товаров. Человек занимался в производственных процессах осуществлением оперативного управления. Это главный признак индустриальной фазы в промышленности. Оператор, рабочий занимался оперативным управлением техникой, оперативным сопровождением производственного процесса. Поэтому людей надо было очень много. На более позднем этапе индустриальная экономика заключалась в том, чтобы превратить образец в технологию, эту технологию растраживать, ее массово произвести, продать, довести до потребителя. Это и есть основа индустриальных социальных технологий.

варного производства на новой, постиндустриальной базе – на базе современных гибких технологий, ГПС и более современных инструментов. Возможно, скоро мы увидим строительство с нуля абсолютно новой промышленности, полностью автоматизированной и очень высокопроизводительной. В течение ближайших лет она просто вытеснит с американского рынка внешних конкурентов. Китайцы, японцы и европейцы будут все больше и больше проигрывать в конкурентной борьбе, поскольку они будут отставать от Соединенных Штатов в создании индустрии на новых основаниях.

Наступает время людей с инженерным образованием. Чтобы проектировать социальные процессы, бизнес-процессы, какие угодно процессы, нужны будут инженеры-профессионалы – те, кто умеет проектировать и реализовывать технологический процесс, и будет главным специалистом постиндустриального общества. Это будет выглядеть примерно так же, как 12 лет назад последствия превосходства американцев в информационных технологиях. В конце XX в., поясняет Е. Гильбо, американцы сделали огромный рывок в информационных технологиях, прежде всего, в технологиях продаж за счет грамотного использования Интернета. Производительность труда в сфере продаж превышала европейскую в разы. В последующие 7–8 лет европейцы изо всех сил догнали американцев именно в сфере продаж. Но в первом десятилетии XXI в. главным фундаментальным процессом, который стоял за рынком, был процесс ликвидации разрыва в технологиях продаж. Сегодня преимущество в этой информационной технологии исчезает. Уровень владения информационными технологиями везде выравнивается²², и поэтому, уверяет ученый, время господства информационных технологий: пиар-технологий, технологии логистического управления, организационной технологии уходит. Будущее, по его мнению, за инженерным образованием и только за инженерным образованием. Именно это образование он связывает с необходимостью понимания лежащих в основе современных производительных сил технологий автоматического производства²³. Ядром мировой экономики, подчеркивает Е. В. Гильбо,

²² Последние 12 лет XX в. мы жили в эпоху монетаризма, говорит Е. В. Гильбо. Чтобы проектировать социальные процессы, нужно было разбираться в сути финансовых процессов. Первые 12 лет XXI в. мы жили в эпоху гуманитарных технологий. Чтобы проектировать социальные процессы, нужно было быть пиарщиком, нужно было разбираться в гуманитарных технологиях. В ближайшие 12 лет основные деньги будут делаться не на информационных технологиях, а в проектировании, заявляет исследователь [6].

²³ Ведь что такое 3д-принтер? Это простейший современный производственный аппарат, квинтэссенция нынешних технологий. 3д-принтер – производство, в кото-

станет современным производственный комплекс (производственные технологии)²⁴.

Реальность наступающей эпохи, в которой будут господствовать новые, постинформационные технологии, затрагивает перспективу развития экономически развитых стран. В развитых экономиках уже начинают запускать механизмы (это и политика реиндустриализации, создания новых технологичных рабочих мест), которые призваны восстановить производства, ранее выведенные в страны Латинской Америки и Азию. И в этом процессе США укрепляются как лидер роста. Как считают эксперты Изборского клуба, практически промышленность с применением физического труда человека станет ненужной, Китай рухнет. «Мы можем рассмотреть перспективу и сказать, что в ближайшие три года ничего эпохального не произойдет, за пять лет – вполне может быть, а за семь лет, к 2020 г. – начало смены цивилизационной парадигмы (в связи с переходом к новому глобальному технологическому укладу) выглядит практически неизбежным» [20]. Изменения мирового экономического ландшафта прямо затрагивают перспективу развития нашей страны.

Как бы то ни было, государство в условиях современной эпохи становится главным субъектом развития. Без его мобилизующей функции для необходимого технологического рывка не обойтись. Теперь же возможность развития страны и, более того, создания ею собственного макрорегиона все больше укладывается в глобальную логику. Если Россия возьмет курс на новую индустриализацию, значит, господство, по

ром отсутствует человек как участник и оператор процесса копирования. Есть проектировщик, который проектирует на компьютере то, что надо произвести, а дальше мы имеем чисто автоматический процесс изготовления любого количества копий этого товара. Грубо говоря, на 3д-принтере можно сделать что угодно. Можно создать образ-проект на компьютере, затем под управлением компьютера на выход 3д-принтера подаются те или иные нужные материалы, дальше 3д-принтер эти самые материалы слоями нагоняет и получается некий трехмерный объект с заданными свойствами. Это и есть производственный процесс. При помощи 3д-принтера начали «печатать» оружие и тому подобное. Японцы сделали робота. Произведена отливка первого реактивного двигателя [1].

²⁴ Технологический мейнстрим сегодня – это переход от ориентации на производство универсальных компьютеров и программ к производству микросхем-программ. Каждая программа, каждый управленческий процесс будет реализован на аппаратном уровне. Процесс проектирования микросхем заменяет в сфере производства сложной техники процесс программирования. Мы создаем программу-микросхему под каждый процесс, которым мы должны управлять. Чем дальше, тем быстрее мы должны это делать. Поэтому задача состоит в том, чтобы автоматизировать процесс проектирования таких микросхем [6].

определению, будет принадлежать промышленному капиталу, а не сырьевому. Страна уйдет от безответственного и асоциального государства, чтобы сформировать государство ответственное и социальное, справедливо утверждает профессор С. С. Губанов. «Поскольку неоиндустриализация, – это умная индустриализация, то она требует критической массы подготовленных и умных людей. Умная индустриализация не может проводиться неумными. А если она будет проводиться практически, на деле, то все равно в нашей стране все будут становиться умными» [2].

Список литературы

1. 3D-принтеры // Время побеждать. [Электронный ресурс]. URL: <http://vrpb.net/category/novosti-ntp/3d-printery/>
2. Беседа Сергея Губанова с Маратом Мусиным о сути новой индустриализации на телеканале «Альпари-ТВ» // Ч. 2. 1.11.2012 // ANNA. [Электронный ресурс]. URL: <http://anna-news.info/taxonomy/term/3683>; Правота профессора Губанова. 13.12.2012 // ANNA. [Электронный ресурс]. URL: <http://anna-news.info/node/9208>
3. *Бондарь В.* Обыкновенный глобализм. 11.05.2013 // Империя ИАП. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.imperiya.by/economics19-16530.html>
4. Видео-выступление профессора С. С. Губанова в программе "Финам". FM «Парадокс» со Степаном Демурой. «Россию спасет неоиндустриализация?». 07.03.2013 // ANNA. [Электронный ресурс]. URL: <http://anna-news.info/node/10200>
5. *Гильбо Е.* Конец «золотого миллиарда». 8.08.2013. // Мировой экономический кризис. [Электронный ресурс]. URL: <http://worldcrisis.ru/crisis/1178367>
6. *Гильбо Е.* Курс лекций «Постиндустриальный переход и мировая война». [Электронный ресурс]. URL: http://www.insiderclub.ru/adv_files/gilbo_postindustr_revolution.pdf
7. *Гильбо Е.* Предчувствие нового мира. 12.06.2013 // Время побеждать. [Электронный ресурс]. URL: <http://vrpb.net/predchuvstvie-novogo-mira-evgenij-vitalevich-gilbo/>
8. *Глазьев С.* Сделать знание силой. Правильная теория — необходимое условие достижения целей развития экономики. 21.08.2013. [Электронный ресурс]. URL: http://www.glazev.ru/econom_polit/314/
9. Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций». 22 апреля 2013 г. // Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.asi.ru/initiatives/npi/nskk/>

10. Индикаторы достойного труда. 2012 // Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/ind-dtr.xls

11. *Ицков Д.* Путь к нечеловечеству как основа идеологии партии «Эволюция 2045». Исторические предпосылки. 9.11.2012 // Деловая газета «Взгляд». [Электронный ресурс]. URL: <http://vz.ru/opinions/2012/11/9/606449.html>

12. *Ицков Д.* Я – скромный продюсер бессмертия! Ч. 1. 17.08.2013 // Комсомольская правда. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kp.ru/daily/26120/3014135/>; «Рецепт бессмертия будет готов к 2045 г. Ч. 2. 19.08.2013 // Комсомольская правда. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kp.ru/daily/26122/3014621/>

13. *Калашиников М.* Время белой молнии. 08.07.2013 // АПН Северо-Запад. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.apn-sp.ru/authors/author1080.htm>

14. *Калашиников М., Переслегин С.* Манифест – на пороге новых «темных веков»: пять решающих лет // Знаниевый реактор. [Электронный ресурс]. URL: <http://znatech.ru/manifest/>

15. *Коньков Н., Нагорный А.* Зачем глава саудовской разведки приезжал в Москву? // Завтра. 8.08.2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://zavtra.ru/content/view/missiya-printsa/>

16. Конспект видео-интервью главного редактора журнала «Экономист», профессора С. С. Губанова на телеканале «Альпари-ТВ». 15.11.2012 // ANNA. [Электронный ресурс]. URL: <http://anna-news.info/node/8741>

17. *Крупнов Ю.* Коррупция – высокодуховное явление по сравнению с тем, что у нас происходит 14.01.2013 // Первое антикоррупционное СМИ. [Электронный ресурс]. URL: <http://pasm.ru/archive/67652>

18. *Кувшинова О., Малыхин М.* Интервью – Максим Топилин, министр труда и соцзащиты РФ // Ведомости. 15.07.2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vedomosti.ru/library/news/14166751/policejskiemery-tozhe-dolzhen-prisutstvovat>

19. Мобилизационный проект – основная предпосылка стратегии большого рывка. Установочная статья. 2012 // Изборский клуб – Институт динамического консерватизма. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dynacon.ru/content/articles/976/>

20. *Нагорный А.* Куда ведет наука? 01.08.2013. [Электронный ресурс]. URL: http://andreyfursov.ru/news/kuda_vedet_nauka/2013-08-01-172

21. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 г., утв. Председателем Правительства

Российской Федерации Д. Медведевым. 31 января 2013 г. № 404п-П13 / Правительство России. [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/info/761>

22. Отчет Правительства о результатах деятельности за 2012 год. 17 апреля 2013 г. / Государственная Дума; Правительство России. [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/news/1411>

23. Расширенное заседание Правительства. 31 января 2013 г. / Президент России. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/news/17396>

24. *Савченко Е.* Экономика России встала. Как возобновить рост. 2.07.2013 // Однако. [Электронный ресурс]. URL: http://www.odnako.org/blogs/show_26597/

25. *Сморцков П.* Россия почти встала. Российская экономика замедляется, помочь ей выйти из стагнации может только Европа. 02.08.2013 // ГАЗЕТА.RU. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gazeta.ru/business/2013/08/02/5539077.shtml>

26. *Сонин К.* Моральную планку полностью снесло. 2.08.2013 // LENTA.RU. [Электронный ресурс]. URL: <http://lenta.ru/articles/2013/08/02/sonin/>

27. Стратегия большого рывка: Доклад Изборского клуба. Октябрь 2012 г. // Изборский клуб – Институт динамического консерватизма. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dynacon.ru/content/articles/975/>

28. Сценарные условия, основные параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и предельные уровни цен (тарифов) на услуги компаний инфраструктурного сектора на 2014 г. и на плановый период 2015 и 2016 гг. Апрель, 2013. М. 12.04.2013 / Минэкономразвития России. [Электронный ресурс]. URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130412_08

29. *Тихонов С.* Прощай, американская мечта. 7.08.2013 // Expert Online. [Электронный ресурс]. URL: <http://expert.ru/2013/08/6/proschaj-amerikanskaya-mechtai/>

30. *Тихонов С.* Разоблачения американского беглеца призваны не допустить создание единого рынка между США и Европой 13.08.2013 // Expert Online. [Электронный ресурс]. URL: <http://expert.ru/2013/08/13/razdelenie-snoudenom/?n=2299>

31. *Филимонова А.* Греция: социальный взрыв неизбежен. 9.08.2013 // Империя ИАП. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.imperiya.by/economics19-17423.html>

32. *Фурсов А.* Корпорация-государство. Доклад на заседании клуба «Красная площадь». 26.04.2006 // ИНТЕЛПРОС. [Электронный ресурс]. URL: http://www.intelros.org/club/fursovs_doklad.htm

33. *Фурсов А.* Чтобы переформатировать себя и спастись, капитализм ввергнет мир в хаос, и в этом — шанс России. 07.11.2012 // БИЗ-НЕС ONLINE. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.business-gazeta.ru/article/69573/>; Кризис-матрешка: демонтаж капитализма и конец Эпохи Пирамид. 11.03.2009 // Завтра. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zavtra.ru/content/view/2009-03-1151/>; Правосудов С. Моя беседа с Андреем Фурсовым. 10.05.2012 // Правосудов. [Электронный ресурс]. URL: <http://pravosudovs.livejournal.com/4455.html>

34. *Фурсов А.* Наступает эпоха новых империй // Свободная Пресса. 15.01.2012. [Электронный ресурс]. URL: <http://svpressa.ru/society/article/51739/>

35. *Четверикова О.* От Бильдерберга к Гуглбергу: технократическая перестройка глобальных элит // Империя ИАП. 25.06.2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.imperiya.by/politics19-16999.html>

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ДЕСЯТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ
НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
В РЕГИОНАХ РОССИИ»**

Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск, 30–31 октября 2013 г.

В Петрозаводске с 30 по 31 октября 2013 г. состоялась Десятая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Организаторами конференции выступали Федеральная служба по труду и занятости, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводский государственный университет.

Руководитель Федеральной службы по труду и занятости В. Л. Вуколов, возглавляющий оргкомитет конференции, поздравил участников с открытием Десятой юбилейной конференции и отметил ее большую значимость. С учетом изменений, произошедших в экономике страны и на рынке труда в условиях снижения темпов мировой экономики, интересов выпускников профессиональных образовательных учреждений и возможностей профессионального образования по кадровому обеспечению приоритетных отраслей экономики были предложены к обсуждению следующие вопросы:

- Рынок труда России в условиях снижения темпов мировой экономики: динамика занятости, безработицы и трудовой миграции.
- Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования. Мониторинг, анализ и опыт лучшей практики служб содействия трудоустройству выпускников.
- Прогнозирование баланса трудовых ресурсов, кадровых потребностей региональной экономики, формирование государственного задания на подготовку кадров.
- Разработка, утверждение и применение профессиональных стандартов.
- Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.
- Роль Интернет-ресурсов в организации и повышении эффективности взаимодействия работодателя и соискателя работы.
- Роль деятельности государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации в повышении эффективности управления охраной и безопасностью труда.

Эти вопросы необходимо рассматривать с учетом внешних глобальных вызовов: стратегической нестабильности развития мировой экономики, связанной с нерешенностью фундаментальных проблем структурных дисбалансов потребления и накопления, неравномерностью развития и обострения конкуренции на мировых рынках товаров и капитала; нового этапа технологического развития глобальной экономики, сопровождающегося изменением отраслевой структуры и увеличением значимости вклада человеческого капитала в экономический рост; изменения мирового энергетического баланса.

Вместе с внешними вызовами основные риски для России внутренние, прежде всего демографические. Это ожидаемое в ближайшие годы сокращение числа граждан трудоспособного возраста (до 1 млн. чел. в год) и, напротив, увеличение числа неработающих граждан, детей и пенсионеров в расчете на одного работающего. Ситуация осложняется дефицитом квалифицированных кадров, поэтому инвестиции в человека, его квалификацию, повышение производительности труда, обновление производства, создание эффективных, высокооплачиваемых рабочих мест взамен старых становятся главнейшим источником экономического роста страны. При этом требуется выстраивание системы непрерывного профессионального образования, чтобы она стала ресурсной базой для 25 млн. современных рабочих мест. Обязательным условием является тесное взаимодействие между работодателями, инвесторами и учреждениями профессионального образования, формирование доступных механизмов повышения квалификации.

Не менее важные риски на ближайшие годы связаны с повышением национальной конкурентоспособности, производительности труда, расходованием государственных и муниципальных финансов, повышением качества государственных услуг, созданием новых экономических центров. При этом ставка делается на программно-целевые механизмы, которые станут главными в достижении поставленных целей в сфере социально-экономического развития страны.

Вышеназванные проблемы в той или иной форме нашли отражение в докладах, представленных на Десятую Интернет-конференцию. Всего поступило 90 докладов от 144 авторов из 70 регионов России. В докладах затронуты актуальные проблемы российского рынка труда, представлены конкретные прикладные материалы для проведения широкой дискуссии по вопросам развития местных и региональных рынков труда, а также новые идеи и наработки в вопросах регулирования и организации мер активной политики занятости в субъектах Российской Федерации.

В дискуссиях приняло участие около 1670 чел., в т. ч. из Германии

и Нидерландов. По результатам дискуссий, проведенных на Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», были выработаны следующие рекомендации.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Министерству образования и науки Российской Федерации:

- в целях повышения эффективности трудоустройства выпускников создать при организациях профессионального образования центры прогноза компетенций, востребованных на региональных рынках труда;
- для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда включить в учебный процесс организаций профессионального образования курс лекций «Технология поиска работы»;
- для получения новых компетенций выпускников внедрить в образовательный процесс вузов программы дополнительного образования;
- для обеспечения соответствия качества подготовки выпускников системы профессионального образования потребностям работодателей включать в вариативные части образовательных программ пользующиеся спросом компетенции;
- больше внимания уделять конкурсам профессионального мастерства;
- для повышения удельного веса выпускников, трудоустроившихся и работающих по специальности, организовывать проведение профессиографических меропрятий по направлениям обучения;
- для более адекватного отражения трудоустройства выпускников организаций профессионального образования обратиться в Федеральную службу по труду и занятости с просьбой указывать в регистрационной карточке наименование филиала организации профессионального образования, который закончил выпускник, форму обучения и источник оплаты.

Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации:

- пересмотреть действующий механизм определения потребности в иностранной рабочей силе и формирования на этой основе квот на выдачу разрешительных документов, установив критерии, учитывающие перспективы развития отраслей экономики, демографическую ситуацию и требования рынка труда;
- разработать и ввести в действие комплекс дополнительных мер, стимулирующих въезд в страну высококвалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда профессий, и членов их семей, инвесторов, предпринимателей, студентов на долгосрочную и постоянную

иммиграцию и способствующих их адаптации на территории России;

- дать законодательное определение понятия «иммигрант»;
- для создания системных условий и национальной инфраструктуры, ориентированной на использование скрытых или неэффективно используемых трудовых ресурсов, рассмотреть возможность дополнительного стимулирования мобильности свободных трудовых ресурсов;
- для получения более достоверной информации распределения выпускников по каналам занятости после окончания организации профессионального образования изменить статистическую отчетную форму о количестве выпускников, стоящих на учете в качестве безработных, с учетом форм обучения: очное, очно-сокращенное, заочное;
- для увеличения числа выпускников-инвалидов, трудоустраивающихся по полученной специальности, предусмотреть механизм реализации и софинансирования стажировок для студентов с ограниченными возможностями здоровья и внести соответствующие изменения в действующую нормативно-правовую базу.

Федеральной службе государственной статистики:

- в целях увеличения точности прогнозирования потребности рынка труда осуществлять сбор данных о движении кадров (увольнение и прием) на крупных, средних и малых предприятиях по видам экономической деятельности по полу и возрастному составу работников.

Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

- в связи с внедрением системы стратегического планирования и переходом с 2015 г. на программный формат подготовки и исполнения бюджетов субъектов Российской Федерации организовать разработку государственных и муниципальных программ «Содействие занятости населения» на период до 2020 г.;
- считать целесообразным разработку прогноза баланса трудовых ресурсов на уровне субъектов Российской Федерации и крупных муниципальных образований на среднесрочную перспективу с учетом развития инвестиционной привлекательности территории, потенциала трудовых ресурсов и создания высококвалифицированных рабочих мест;
- создать эффективную систему оказания трудовым мигрантам мер социальной поддержки для их адаптации на территории пребывания;
- в целях расширения доступности Интернет-услуг в сфере содействия занятости населения при обустройстве многофункциональных центров государственных услуг предусматривать установку Интернет-киосков с выходом на федеральные, региональные, коммерческие сайты, содействующие поиску работы.

Российскому союзу промышленников и предпринимателей и Торгово-промышленной палате, работодателям:

– проводить политику стимулирования создания новых и эффективных рабочих мест для роста производительности труда;

– внедрять и развивать следующие формы и способы взаимодействия работодателей и учреждений профессионального образования в области трудоустройства выпускников: участие работодателей в организации производственной практики, содействие преддипломной практике, участие в формировании тематики курсовых и преддипломных работ, участие представителей организаций в защитах дипломных проектов, трудоустройство студентов для работы на предприятиях, стажировки выпускников, участие в модернизации учебно-лабораторных баз в соответствии с требованиями современных производственных технологий.

Руководителям учреждений профессионального образования:

– для повышения удельного веса выпускников, трудоустроившихся и работающих по специальности, включить в перечень критериев эффективной работы выпускающих кафедр трудоустройство выпускников по полученной специальности; определить круг лиц на факультетах/кафедрах, ответственных за трудоустройство выпускников.

Оргкомитету конференции:

– обеспечить информирование о прохождении конференции региональных отделений Российского союза промышленников и предпринимателей;

– в срок до 12 ноября 2013 г. обобщить материалы Десятой Интернет-конференции и довести полученные результаты до сведения участников конференции, федеральных и региональных органов исполнительной власти;

– издать по итогам конференции три сборника докладов до 30.12.2013 г.;

– отметить дипломами оргкомитета лучшие доклады, рекомендованные руководителями секций;

– признать целесообразным дальнейшее проведение ежегодных конференций по тематике рынка труда и рынка образовательных услуг с целью дальнейшего сотрудничества, обмена мнениями и информацией для практического решения проблем подготовки и эффективного использования кадров;

– обеспечить в последующих конференциях участие представителей работодателей для получения всесторонней и комплексной оценки ситуации, складывающейся на рынке труда.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ Е. А. СУЛЯГИНОЙ	3
ПРИВЕТСТВИЕ ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ Н. М. ЗОЛОТАРЕВОЙ	6
ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА А. В. ВОРОНИНА	7
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И. С. СКРЫНИКОВА	8
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ А. Н. МОРОЗОВА	12
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В. Я. ЧМИЛЯ	13
ПРИВЕТСТВИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РАБОТОДАТЕЛЕЙ) РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ П. В. КОСТИНА	14
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЫНКОМ ТРУДА НА УРОВНЕ РЕГИОНА В ЦЕЛЯХ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ © Новиков В. В.	15
ПЕРСПЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ © Парикова Н. В.	24
ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ В ОБЛАСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Пасичниченко В. З.	39
К ВОПРОСУ О КОМПЕТЕНЦИЯХ РАБОЧИХ КАДРОВ © Питухина М. А.	43
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ НА ПЕРИОД ДО 2020 г. © Подковинская И. А.	48

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В УРАЛЬСКОМ РЕГИОНЕ © Попова И. В.	54
КАДРОВЫЕ ПОТРЕБНОСТИ В ЮГРЕ © Ренёва Г. Ф.	57
МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ: ОПРОС МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В 2013 г. © Серова Л. М., Федорова Е.	63
ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ДЕСЯТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» © Терновская Т. С., Артамонов О. Н.	74
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО СОСТАВА КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ © Филимоненко И. В.	97
ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ СТАЖИРОВКИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИСПОЛНЕНИЯ СОБСТВЕННЫХ ПОЛНОМОЧИЙ В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ © Фролова Е. Е.	110
ФОРМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА © Хорин В. П., Лапчинская Н. И.	123
ВОЛОНТЕРСТВО КАК ФОРМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ © Христофорова Е. Д.	135
ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССОВ ОБУЧЕНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ © Цыганкова Г. С., Задорожная Л. И.	139
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ТОГБОУ СПО «ТАМБОВСКИЙ БИЗНЕС-КОЛЛЕДЖ»: МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ И ОПЫТ МАРКЕТИНГОВОЙ СЛУЖБЫ © Чернокозинская С. В.	146
ОБ ОПЫТЕ РАБОТЫ ОмГПУ ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРАХ НА УРОВНЕ РЕГИОНА © Чуркин К. А., Киселев С. Г.	153

ОПЫТ РАБОТЫ СЛУЖБЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ © Шебанов А. Н., Митасова О. В.	160
ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННО- КОНСУЛЬТАЦИОННОГО МЕРОПРИЯТИЯ ДЕНЬ КАРЬЕРЫ © Шерхунаева И. И.	171
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ © Шестакова Н. Н., Юсупов В. Н.	175
КУДА ИДЕТ РЫНОК ТРУДА? © Шумилова Т. М.	190
РЕКОМЕНДАЦИИ ДЕСЯТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО- ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»	215

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 III

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. 14,0. Изд. № 473
Тираж 260 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33