

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
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
Одиннадцатой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(29–30 октября 2014 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2014

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 : сборник докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (29–30 октября 2014 г.). – Кн. I. – Петрозаводск : Издательство ПетрГУ, 2014. – 306 с.

ISBN 978-5-8021-2184-9

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 978-5-8021-2184-9 (Кн. I)
ISBN 978-5-8021-2183-2

ПРЕДИСЛОВИЕ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Уважаемые члены Оргкомитета, дорогие друзья и гости Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

От имени Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации приветствую вас на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Выражаю искреннюю благодарность организаторам и всем участникам форума, всем нашим единомышленникам.

Интернет-конференция это большое событие и важное мероприятие. В 2014 г. форум проходит в непростых социально-экономических условиях. Тем не менее приятно отметить, что интерес к мероприятию огромный. Многие из представленных на конференцию докладов хорошо подготовлены, имеют полезную и содержательную информацию, серьезные выводы и обобщения по всему спектру современной проблематики рынка труда и рынка образовательных услуг.

Сегодня деятельность федеральных министерств и органов государственной власти на местах по выполнению поручений и указаний, связанных с реализацией майских указов президента Российской Федерации, планов мероприятий («дорожных карт») по достижению важнейших приоритетов развития страны в рамках государственных и долгосрочных целевых программ в области занятости и повышения эффективности образования и науки, позволила изменить ситуацию к лучшему. Однако проблемы остаются, и наша задача заключается в том, чтобы детально их осмыслить, выявить причины, оценить имеющиеся возможности и представить конкретные механизмы исправления недостатков в работе.

В ходе проведения предыдущих Интернет-конференций сложилась хорошая традиция по активному привлечению к ее участию представителей средств массовой информации, заинтересованных граждан и инициативных пользователей Интернет-ресурсов. Очевидно, что проводимая конференция эту традицию должна сохранить. Материалы с учетом их информационно-разъяснительного характера должны быть востребованы широкой общественностью. Для этого нужно правильно организовать дискуссию и обмен мнениями, сфокусироваться на реальной картине происходящего, придать больше четкости и конкретики, доказательности в изложении позиций, взглядов и точек зрения на проблемы и их решение, открыто и ответственно вести диалог с гражданами о ре-

зультатах работы для достижения поставленных президентом Российской Федерации стратегических целей и задач.

По количеству размещенных материалов (исследовательских, прикладных, методологических) Интернет-конференция должна стать дискуссионной площадкой для обсуждения более эффективных подходов к управлению рынком труда и сферой образования, новых методов и инструментов работы («дорожных карт», стандартов, регламентов и др.), при этом необходимо рассмотреть лучшие региональные практики и оценить масштаб и возможности их распространения. Завершающим этапом работы конференции должна стать выработка практических решений и рекомендаций в адрес органов власти, бизнеса и образовательных учреждений.

В современных условиях, чтобы правильно выстроить систему мер и действий на рынке труда, необходимы глубокое понимание проблем, видение объективных причин, оценка наших просчетов и упущений, ясность намерений. Рассчитываю, что в формате конференции этим аспектам следует уделить самое пристальное внимание.

Отмечу, что мы еще далеки от ситуации, когда каждый выпускник российского учебного заведения, высшего или среднего профессионального образования, быстро находит достойную работу по специальности, успешно самореализуется на рынке труда. Надеюсь, что конференция поможет приблизиться к достижению этой цели.

Несмотря на замедление экономического роста, ситуация на рынке труда Российской Федерации в настоящее время остается стабильной. Сохраняется активность среди соискателей и работодателей, заинтересованных в квалифицированных кадрах. Низкая общая безработица является тому подтверждением. Однако за последний год актуальность проблемы поиска работы и безработицы для большинства российских граждан не уменьшилась.

Серьезность проблем рынка труда в настоящее время состоит в недостаточной сбалансированности его структуры как в разрезе региональных рынков труда, так и отдельных видов деятельности и социально-демографических групп населения. Особенно настораживают проблема концентрированной безработицы, в том числе в моногородах и сельской местности, а также застойные процессы в занятости, из-за неэффективного использования трудовых ресурсов и низкой производительности труда. В среднем по России почти треть из безработных граждан ищут работу не менее года.

В новой реальности замедления потребительского спроса и покупательской активности (что до последнего времени было мотором роста

экономики и занятости) особенно важно отметить многократно возрастающую роль внутренних источников экономического роста, в том числе за счет устранения проблем с импортозамещением. При этом инвестиции должны способствовать повышению продуктивности и конкурентоспособности производства, повышению потенциала человеческого капитала.

Важнейшими составляющими инновационного развития в стране являются человек, его интеллектуальные способности, знания и компетенции. Повышение качества и доступности обучения, развитие современных форм профессионального образования, повышение престижа рабочих профессий, подготовка высококвалифицированных рабочих, инженерных кадров для реальной экономики – главные условия роста производительности труда, которая к 2018 г. должна увеличиться в 1,5 раза по сравнению с уровнем 2011 г. Намеченное увеличение к 2020 г. числа высококвалифицированных работников [с тем, чтобы оно составило не менее трети от числа квалифицированных работников (33,4%)] должно способствовать кадровому обеспечению создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест (к 2020 г. в российской экономике их должно быть не менее 25 млн.), развитию высокотехнологичного (инновационного) сектора экономики.

Следует сказать, что в 2013–2014 гг. создание благоприятных условий для инвестиционной деятельности, улучшения делового климата и свободы предпринимательства, развития малого бизнеса является приоритетным направлением работы федеральных министерств и руководителей субъектов Российской Федерации. В связи с этим предлагаю в рамках конференции рассмотреть опыт регионов по разработке и реализации плана мер («дорожных карт») по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест. Особое внимание важно уделить системе мер по созданию условий для повышения удельного веса численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в рамках реализации региональных образовательных программ и программ содействия занятости населения во исполнение указов президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» и № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Содержательной темой разговора может стать опыт регионов по разработке и реализации «дорожных карт» развития малого и среднего бизнеса в субъектах России. Интерес представляет тема, связанная с реализацией мероприятий и программ по созданию условий для увели-

чения занятости в сферах индивидуального и малого предпринимательства, прежде всего в моногородах. Опыт по поддержке проектов и программ развития инновационных территориальных кластеров и индустриальных/промышленных парков крайне важен в малых городах, поселках и монопрофильных населенных пунктах.

Есть, безусловно, и такая непростая тема, которую мы должны обсудить, как массовые высвобождения. В перспективе кадровые высвобождения вполне возможны в связи с сокращением устаревших и неэффективных рабочих мест и невозможностью сохранения занятых в экономике, что может стать серьезным вызовом для органов власти, включая государственные учреждения, службы занятости населения. В связи с этим на форуме большого внимания заслуживает вопрос о мобильности рабочей силы (производственной, территориальной, профессиональной).

Сегодня, как показывает жизнь, актуальным становится вопрос о переезде в другую местность высвобождаемого трудоспособного населения. Думаю, с появлением в России обновленного государственного портала «Работа в России», способного предоставлять полноценную всероссийскую базу вакансий с такими современными опциями, как онлайн-собеседование и он-лайн-тестирование, эта проблема может частично решаться. Поддерживаю инициативу участников форума внимательно рассмотреть существующие механизмы стимулирования внутренней миграции.

В свете решения социально-демографических проблем очень важным является обобщение положительной региональной практики по оказанию адресной помощи отдельным социально-демографическим группам населения. Речь идет о содействии в трудоустройстве на условиях неполной занятости и развитии дистанционных и надомных форм занятости для одиноких, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, а также по созданию условий для совмещения профессиональных и семейных функций работниками, имеющими детей. Хотелось бы, чтобы опыт регионов, реализующих в соответствии с поручениями майских указов президента Российской Федерации меры по организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также по оказанию содействия в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, нашел отражение в материалах конференции.

Еще одной темой практического разговора может стать прогнозирование потребностей регионального рынка труда и трудовых ресурсов. Ее обсуждение должно проводиться с позиции перспектив развития экономики, перехода ее на импортозамещение, на интенсивный путь развития в целом. Полагаю, что опыт лучших практик по обеспечению соответствия профессиональной подготовки и обучения кадров, в т. ч. внутрифирменного, требованиям рынка труда может помочь регионам в повышении качества их прогнозной работы и стратегического планирования территории в целом, включая формирование комплексных инвестиционных планов развития моногородов.

В связи с переходом на качественно новый уровень государственного управления заслуживают внимания результаты применения в российских регионах программно-целевых методов управления рынком труда и рынком образовательных услуг в рамках региональных государственных программ. Форум предоставляет участникам возможность всесторонне обменяться мнениями по этому непростому вопросу.

Также в последнее время все чаще возникает вопрос легализации неформальной занятости. Для этого необходимо организовать межведомственное взаимодействие для выявления и минимизации возможных «серых» и «черных» зон в региональной экономике и всевозможное стимулирование перехода в «белую» зону неформальных трудовых отношений, обеспечив необходимые поступления во внебюджетные фонды.

При этом нужно осуществлять регулярный мониторинг и оценку эффективности предпринимаемых мер, чтобы обеспечить неуклонное развитие российского человеческого капитала, что свидетельствовало бы о качестве нашей совместной работы.

Надеюсь на конструктивное взаимодействие в ходе работы конференции. Желаю всем участникам Одиннадцатой Интернет-конференции делового и полезного общения и живой дискуссии!

Министр труда и социальной
защиты Российской Федерации

М. А. Топилин

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В предлагаемом читателю в первом сборнике «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» представлены доклады, поступившие в адрес Оргкомитета Одиннадцатой Всероссийской Интернет-конференции в срок до 1 октября 2014 г.

В представленных докладах анализируются проблемы развития рынка труда и рынка образовательных услуг в России. Рынок труда и система образования находятся под воздействием большого числа разнообразных факторов, оказывающих влияние на тенденции и условия их взаимовлияния. Часть факторов связана с внешними воздействиями, а другая часть обусловлена внутренней динамикой развития экономики России.

Одним из внешних факторов является введение против Российской Федерации политических и экономических санкций со стороны США и Евросоюза. В качестве ответной меры Правительством РФ был запрещен ввоз на территорию Российской Федерации «отдельных видов» сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия. В связи с этим российские производители получили возможность заместить образовавшийся дефицит на внутреннем рынке и существенно увеличить объем производимой продукции.

Другим внешним фактором, оказывающим влияние на рынок труда, является поток мигрантов в Россию из Украины. По данным Российского Красного Креста, на 24 сентября 2014 г. на территории России зарегистрированы 390 тыс. украинских беженцев, из них почти 100 тыс. трудоустроены. Это неминуемо приведет к росту конкуренции на российском рынке труда, особенно в регионах Южного федерального округа.

Третьим внешним фактором, который окажет в ближайшем будущем серьезное влияние на рынок труда, является создание экономического объединения России, Белоруссии, Казахстана и Армении в виде Евразийского союза (ЕАЭС). Страны-участники ЕАЭС будут обладать общим рынком для движения товаров, капиталов, услуг и труда.

К числу внутренних факторов, которые вызовут изменения на рынке труда, относится намерение Правительства России активнее использовать труд пожилых людей, в том числе пенсионного возраста. Сейчас в экономике занято около 10 млн. лиц старше трудоспособного возраста и еще более 300 тыс. пенсионеров, которые готовы работать.

Система профессиональной подготовки и переподготовки в своей деятельности ориентируется на соответствие содержания и структуры

профессионального образования потребностям рынка труда в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Федеральный закон «Об образовании Российской Федерации» 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. изменил структуру профессионального образования, возложив ответственность за подготовку рабочих кадров на образовательные организации среднего профессионального образования. Опыт реализации положений этого закона в образовательных учреждениях особенно важен для руководителей региональных органов управления образованием.

Поручения президента России от 23 июня 2014 г. по итогам заседания Совета при президенте по науке и образованию, посвященного инженерно-техническим кадрам, формируют приоритеты системы высшего образования на ближайшие годы. Их успешное осуществление позволит системе российского образования адекватно реагировать на сигналы рынка труда и реализовать кадровое обеспечение социально-экономического развития Российской Федерации и ее регионов.

Многие из этих проблем в той или иной форме нашли отражение в докладах, представленных в сборнике трудов конференции. Дальнейшее обсуждение этих вопросов во время прохождения Интернет-конференции позволит наметить пути их решения, сформировать экспертную оценку путей развития рынка труда и системы профессионального образования.

Директор Центра бюджетного мониторинга
профессор

В. А. Гуртов

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ (ПЕРЕОБУЧЕНИЕ)
ЖЕНЩИН, НАХОДЯЩИХСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ
ЗА РЕБЕНКОМ В ВОЗРАСТЕ ДО ТРЕХ ЛЕТ, КАК ФАКТОР
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И КАРЬЕРЫ
(НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Д. А. Антонов, Л. В. Шилина

*Департамент по труду и занятости населения Свердловской области,
г. Екатеринбург*

dtzn@egov66.ru

Преодоление острого кадрового дефицита, испытываемого большинством регионов страны в условиях модернизации промышленных предприятий и развития экономики на инновационной основе, обусловлено достижением целей демографической политики, стабилизации численности населения, интенсивным развитием трудовых ресурсов.

Перед каждым регионом стоит задача формирования трудового потенциала модернизации экономики на основе решения ключевых демографических проблем.

В настоящее время во всех субъектах Российской Федерации, включая Свердловскую область, в экономическую деятельность вовлекается ряд ранее не используемых категорий трудовых ресурсов: женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, и иных.

В течение ряда лет в Свердловской области в рамках мер, предусмотренных Концепцией демографической политики РФ на период до 2025 г., проводилась работа по привлечению к трудовой деятельности женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Проблема трудоустройства женщин является частью общей проблемы обеспечения их занятости.

Численность женщин, занятых в экономике Свердловской области, в 2013 г. составляла 1 078,8 тыс. чел. Среднегодовая численность женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, – 406,3 тыс. чел. Численность женщин, имеющих детей до шести лет, составляет порядка 189,4 тыс. чел. Уровень занятости женщин в возрасте 20–49 лет, воспитывающих несовершеннолетних детей, – 78,4%.

Доля женщин в общей численности безработных составляет более 50%. При этом преобладающая доля вакансий предназначена для граж-

дан по рабочим профессиям или не требующим специальных навыков и квалификаций (75,7% от общего количества заявленных в службу занятости вакансий). Доля вакансий служащих – 24,3%.

Работодатели, подавая данные вакансии, подразумевают, что основным рабочим персоналом у них станут мужчины, а не женщины, так как выполнение рабочих функций предполагает наличие физической силы, присущей в основном мужчинам.

Основными факторами, снижающими конкурентоспособность женщин на рынке труда, являются:

- семейные проблемы. Продолжительные перерывы в работе, связанные с рождением и воспитанием детей, «двойная» занятость в домашнем хозяйстве и на производстве приводят к низкой профессиональной мобильности женщин;

- принадлежность женщин к отраслям экономики с преобладанием малоквалифицированного и рутинного труда, значительное расхождение между уровнем профессионального образования и реально выполняемой работой сокращает возможности их профессиональной самореализации. В течение ряда лет наибольшая потребность в работниках для замещения так называемых «женских» вакансий отмечается по профессиям: подсобный рабочий, дворник, повар, курьер, медицинская сестра, официант, продавец продовольственных товаров, сторож, агент рекламный, воспитатель;

- при прочих равных условиях большинство работодателей предпочитает принимать на работу мужчин, что связано, в первую очередь, с необходимостью предоставления женщинам различных льгот, компенсаций, оплатой больничных листов.

В течение 2014 г. в органах службы занятости Свердловской области зафиксировано избыточное предложение безработных женщин, имеющих профессию (специальность): продавец продовольственных товаров, продавец непродовольственных товаров, техник, директор (заведующий) предприятия розничной торговли, социальный работник, менеджер, охранник, маляр и иные.

Нередко к женщинам-специалистам предъявляются требования, связанные не только с их профессиональными качествами – знаниями, умениями, навыками, а с чисто внешними характеристиками, ограничивающими их права, в том числе не брать больничных листов по уходу за ребенком.

Как правило, женщины чаще, чем мужчины, высвобождаются с предприятий по инициативе администрации:

– происходят изменения в ценностных ориентирах самих женщин. В связи с тем что возрастает ценность семьи, более чем 60% из них отдают предпочтение неполному рабочему дню и гибкому графику работы. Если в вакансиях работодателей предлагается зарплата на уровне прожиточного минимума, то мотивация женщин к труду заметно снижается;

– большое значение имеют и личностные психологические проблемы женщин (неуверенность в себе, отсутствие навыков общения с работодателем, заниженная самооценка).

В наиболее сложном положении на рынке труда находятся категории женщин-матерей с малолетними детьми, детьми-инвалидами, одинокие матери.

Женщины, имеющие малолетних детей и находящиеся в отпусках по уходу за ребенком (либо ранее не работавшие), при возвращении на прежнее место работы или при новом трудоустройстве испытывают трудности в связи с социально-трудовой дезадаптацией, потерей профессиональных навыков, снижением конкурентоспособности и профессиональной мобильности.

Для повышения эффективности трудоустройства женщин в соответствии с законодательством о занятости населения оказывается весь спектр государственных услуг: содействие в поиске подходящей работы; информирование о положении на рынке труда; профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности (в том числе с применением дистанционных технологий обучения); социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; содействие самозанятости безработных граждан и др.

В целях организации профессионального обучения (переобучения) женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, службой занятости населения проанализирован опыт и условия организации профессионального обучения в кризисный в экономике период 2009–2011 гг. В результате выявлены необходимые условия и резервы для организации профессионального обучения женщин в нынешних условиях.

Факторами результативности организации профессионального обучения (переобучения) данной категории женщин являются следующие.

1. Изучение спроса на государственную услугу.
2. Развитие системы информирования женщин. Формирование доверия к новой государственной услуге. Участие общественных организаций женщин в информационно-разъяснительной работе.

3. Широкое использование дистанционного обучения, в том числе с использованием классов, оборудованных в центрах занятости отделенных и сельских территорий. Последовательная работа с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и образовательными организациями разных форм собственности.

4. Обучение собственных специалистов центров занятости для адресной работы с женщинами, воспитывающими детей, как особой категории клиентов службы занятости.

Потребность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в профессиональном обучении определяется на основании результатов:

- ежегодного проведения репрезентативных социологических опросов женщин данной категории;

- еженедельного мониторинга потребности женщин в обучении (переобучении), включающего в том числе оценку показателя по прогнозной потребности в обучении (переобучении) женщин (по данным центров занятости).

В 2013 г. изучение спроса на профессиональное обучение (переобучение) женщин осуществлено путем социологического опроса 1355 женщин в возрасте от 17 до 45 лет, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, проживающих в городских и сельских населенных пунктах. В проведении опроса участвовала региональная общественная организация «Форум женщин Урала», имеющая территориальных представителей по всей области.

В общей численности опрошенных женщин около 60% составили женщины, состоящие в трудовых отношениях с работодателями, 40% – не состоящие в трудовых отношениях с работодателями.

Результаты опроса свидетельствуют о существенных отличиях оценки уровня своей профессиональной квалификации женщинами, состоящими и не состоящими в трудовых отношениях (рис. 1).

Так, доля женщин, считающих, что уровень их профессиональной квалификации полностью соответствует требованиям работодателей и позволяет претендовать на желаемые вакантные места и продвижение по службе, более чем в два раза выше среди состоящих в трудовых отношениях (62% и 28% соответственно от числа опрошенных в каждой подгруппе).

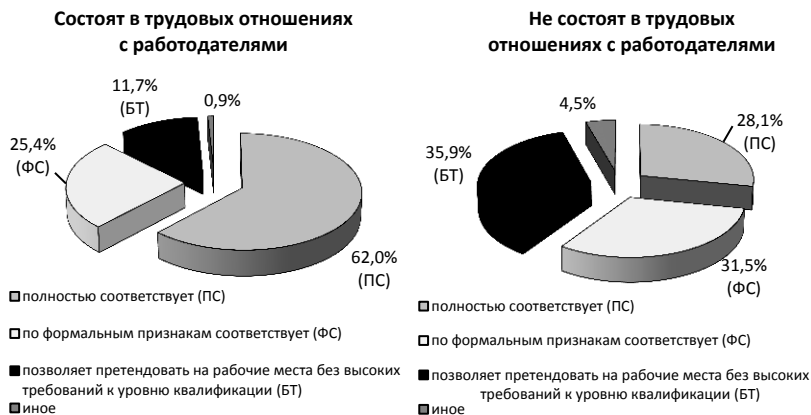


Рис. 1. Самооценка профессиональной квалификации женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет

В обеих подгруппах зафиксировано положительное отношение подавляющего большинства женщин к профессиональному обучению (переобучению) в период воспитания ребенка до достижения им возраста трех лет (рис. 2).

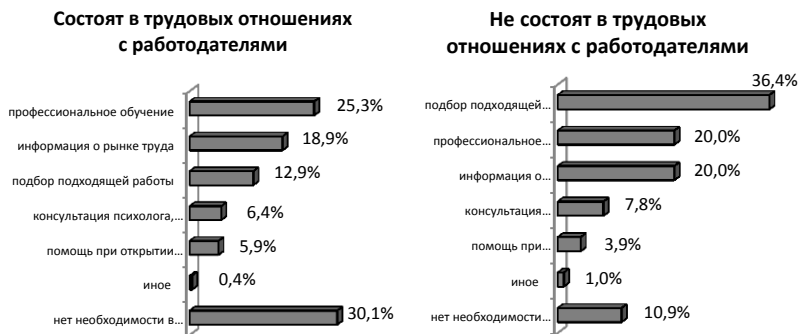


Рис. 2. Потребность в услугах службы занятости населения женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет

В целом опрос выявил особенности у женщин с различным уровнем образования и жизненного опыта. Запросы женщины с высшим образованием – это запросы на высокий уровень квалификации, престижные профессии (специальности) и занятие новых должностей, повышающих профессиональный статус, тогда как у женщин без профессионального образования – получение первой профессии для трудоустройства.

В целях повышения информирования женщин активно используются Интернет-ресурсы. На официальном сайте Департамента по труду и занятости населения Свердловской области (www.szn-ural.ru) создан раздел «Мать и дитя: карьера, учеба», в котором размещены нормативные правовые документы, актуальные материалы для граждан данной категории, в том числе примеры успешного профессионального становления и возобновления трудовой деятельности женщинами, прошедшими профессиональное обучение и получившими дополнительное профессиональное образование в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Далее приведем фрагменты рассказов женщин.

«До рождения ребенка я работала у частного предпринимателя, выполняя обязанности секретаря, – рассказывает молодая мама Анна. – Работа была интересная, но часто я ощущала недостаток специальных знаний (так сложилось, что у меня нет профессионального образования). С рождением ребенка материальное положение нашей семьи ухудшилось, и чтобы его поправить, я приняла решение вернуться на работу. При этом сомневалась – смогу ли справиться с прежними обязанностями, ведь прошло некоторое время, а знаний так не хватало... И тут в местной газете я прочитала объявление Качканарского центра занятости – приглашение для молодых мам бесплатно пройти профессиональное обучение! Ни минуты не сомневаясь, сразу обратилась в центр занятости. Там после профориентационного тестирования вместе с работником центра занятости мы выбрали для меня программу профессионального обучения «Секретарь руководителя». Решить вопрос с уходом за ребенком на время моей учебы помогли родные. Теперь я с удовольствием осваиваю новые знания и чувствую уверенность в успешном возвращении на работу! Когда ребенок подрастет, обязательно пойду учиться в колледж заочно!»

«Рождение ребенка – это радость, – рассказывает Надежда. – Но находясь в отпуске по уходу за ребенком, женщина не может не думать, каким будет ее возвращение на рабочее место: 3-летний перерыв сказывается на профессиональных навыках работницы. Узнав из

местной прессы о предоставленной государством возможности молодым мамам получить требующиеся знания и навыки, я, воспитатель дошкольного образовательного учреждения, обратилась в Красноярский центр занятости с целью получения дополнительного профессионального образования по программе "Актуальные проблемы коррекции нарушения речи детей в дошкольном образовательном учреждении".

То обстоятельство, что мой ребенок еще не посещает дошкольное образовательное учреждение, не стало препятствием для учебы: центр занятости обеспечил условия для прохождения обучения дистанционно, в удобном для меня режиме.

Я люблю свою работу и планирую к ней вернуться. Надеюсь, что новые знания помогут не только расширить мои профессиональные возможности, но и будут способствовать карьерному росту».

Подобные «живые», эмоциональные рассказы женщин, прошедших профессиональное обучение или получивших дополнительное профессиональное образование в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, повышают интерес у этой категории женщин к данной государственной услуге и положительно влияют на принятие ими решения об обучении (переобучении).

Сведения об организации профессионального обучения женщин размещаются также и в подразделе «Полезная информация» раздела «Профорientация молодежи» информационного сайта Департамента по труду и занятости населения Свердловской области (<http://szn.gossaas.ru/>).

Разделы сайта активно используются общественными организациями женщин для практической работы с населением области.

При организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, широко используются возможности дистанционного обучения.

В области на базе 13 центров занятости создана сеть классов дистанционного обучения с 63 учебными местами. Использование дистанционной технологии обучения создает условия для гибкого графика учебного процесса для женщин с малолетними детьми, а также обеспечивает возможность получать квалификацию по месту их проживания.

Как показала практика работы службы занятости, вовлечение работодателей в реализацию мероприятия по обучению (переобучению) женщин с детьми до трех лет имеет взаимовыгодный характер, а также резервы дальнейшего сотрудничества.

Взаимодействие органов службы занятости населения Свердловской области с организациями разных форм собственности способствует решению кадровых проблем предприятий, с одной стороны, а с другой – решению вопросов занятости женщин, воспитывающих детей, их профессиональному росту, улучшению материального положения семьи после начала или возобновления трудовой деятельности. Эта задача определена Департаментом для центров занятости на 2014 г. и последующий период как приоритетная по данному направлению деятельности.

Примером результативного опыта является участие ОАО «Евраз – НТМК» (г. Нижний Тагил). В условиях происходящей модернизации производства в 2013 г. Нижнетагильский центр занятости совместно с кадровой службой ОАО «Евраз – НТМК» организовал переподготовку работниц предприятия, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, с профессии контролер в производстве черных металлов на новый вид профессиональной деятельности – дефектоскописты по магнитному и ультразвуковому контролю.

Организованное взаимодействие с работодателями, с одной стороны, направлено на решение кадровых проблем предприятий (организаций) различных форм собственности, а с другой – на решение вопросов занятости женщин данной категории, их профессиональный рост, улучшение материального положения семьи.

За период с июля 2012 г. по декабрь 2013 г. к обучению в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет приступили 624 женщины:

- в 2012 г. – 175 женщин (против 105 женщин по плану);
- в 2013 г. – 449 женщин (против 375 женщин по плану);
- плановый показатель 2014 г. – 820 женщин (увеличение с предыдущим периодом в 2,2 раза). На 22 сентября к обучению приступили 680 женщин (82,9% от годового плана численности участников мероприятия), заключены договоры на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 765 женщин (93,9% от годового плана).

Правительством Свердловской области приняты меры к увеличению численности обучения женщин на плановый период 2015–2016 гг.:

- в 2015 г. – 1100 женщин;
- в 2016 г. – 1350 женщин.

Основные профессии обучения (переобучения) женщин: агент по закупкам, бухгалтер (прикладной направленности), воспитатель дошкольной организации, менеджер по персоналу, менеджер в торговле,

оператор котельной, парикмахер, повар, продавец, секретарь руководителя, специалист.

Ведущими направлениями работы органов службы занятости населения Свердловской области по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, в 2014 г. являются:

– обеспечение достижения целевых показателей государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2020 г.» по численности приступивших к обучению: женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, – не менее 820 чел.; безработных женщин, воспитывающих детей, – не менее 500 чел.;

– осуществление организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, с учетом актуальных потребностей организаций в квалифицированных кадрах;

– организация проведения с участием работодателей мониторингового социологического опроса женщин, воспитывающих детей до трех лет, с целью выявления динамики их потребности в обучении (переобучении);

– повышение доступности профессионального обучения за счет развития образовательных программ, реализуемых с применением дистанционных образовательных технологий;

– расширение пакета образовательных программ для организации профессионального обучения женщин и дополнительного профессионального образования;

– привлечение большего числа работодателей и общественных организаций женщин в процесс создания условий для профессионального развития женщин и становления их карьеры.

РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

Д. М. Борисов

*Государственный комитет Республики Мордовия
по труду и занятости населения, г. Саранск*

borisov@trudrm.ru

Республика Мордовия относится к индустриально-аграрному типу регионов РФ. Она обладает значительным производственно-экономическим, научным и интеллектуальным потенциалом. Конкурентными преимуществами республики являются: выгодное географическое положение, близость к основным центрам потребления продукции; развитые производственная и социальная инфраструктура, а также системы информационных технологий и коммуникаций.

В последние годы Республика Мордовия демонстрирует положительную динамику экономического развития.

Текущий год также характеризуется увеличением объемов промышленного и сельскохозяйственного производства, строительных работ, оборота розничной торговли, стабильной ситуацией на рынке труда. Продолжился рост среднемесячной номинальной начисленной и реальной заработной платы, реальных располагаемых денежных доходов населения, среднедушевых денежных доходов.

ВРП республики в 2013 г. составил 100,1% к уровню 2012 г. В 2014 г. оценивается в 106,8% к уровню 2013 г.

Ведется реализация ряда высокоэффективных инвестиционных проектов в области промышленности, строительства и АПК.

По темпу роста строительных работ республика заняла 1-е место в Приволжском федеральном округе и 17-е – в России.

Положительные тенденции в социально-экономической сфере обусловили положение, складывающееся на рынке труда республики.

По итогам обследования населения по проблемам занятости, численность экономически активного населения в 2013 г. составила 457,5 тыс. чел., из них 95,6% – занятых и 4,4% – безработных. Численность занятого населения по сравнению с прошлым годом увеличилась на 0,6% (2,8 тыс. чел.).

Наблюдается тенденция к повышению уровня занятости населения (рис. 1).

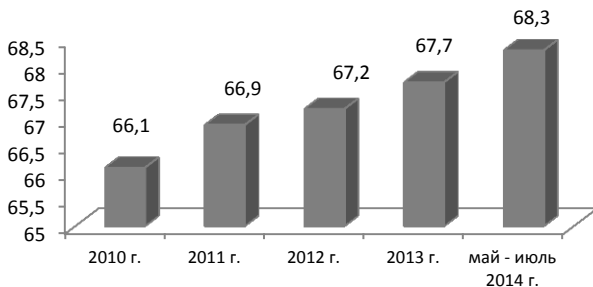


Рис. 1. Динамика уровня занятости населения в Республике Мордовия (в %)

Уровень общей безработицы в 2013 г. составил 4,4% (в РФ – 4,9%, ПФО – 4,2%) и снизился по сравнению с 2012 г. на 0,5 п. п. В 2014 г. тенденция к снижению уровня общей безработицы сохранилась (рис. 2).

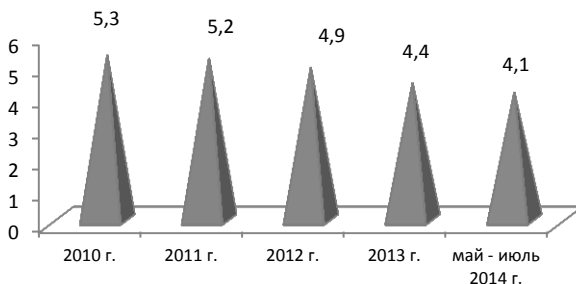


Рис. 2. Динамика уровня общей безработицы в Республике Мордовия (в %)

В рейтинге субъектов России по показателю общей безработицы республика находится на 20-м месте. В Приволжском федеральном округе – на 4-м месте.

На 1 сентября 2014 г. в качестве безработных зарегистрировано 3535 чел., что на 10,6% меньше, чем на 1 сентября 2013 г. Уровень регистрируемой безработицы снизился с 0,9 до 0,8%.

По уровню регистрируемой безработицы республика находится на 17-м месте среди регионов России и на 5-м месте среди регионов ПФО, опережая Оренбургскую и Кировскую области, Республику Башкортостан и другие регионы.

Вместе с тем безработица в регионе, как и в целом по Российской Федерации, имеет преимущественно структурную форму.

Отсутствие достаточного количества рабочих мест в сельской местности является одной из основных причин, обуславливающих более высокий уровень зарегистрированной безработицы в муниципальных районах. На 1 сентября 2014 г. в 12 муниципальных районах уровень безработицы превышает среднереспубликанский (0,8%). В Большеигнатовском, Атяшевском, Атюрьевском муниципальных районах – 1,2% (на 0,4 п. п. выше среднереспубликанского).

За 8 месяцев текущего года в республиканскую службу занятости населения заявлено около 45 тыс. вакансий. По состоянию на 1 сентября в республиканском банке вакансий содержится более 10 тыс. вакантных рабочих мест. Из них по рабочим профессиям – 9007 вакансий (84,4%), по должностям служащих – 1668 вакансий (15,6%).

Коэффициент напряженности (численность незанятых граждан в расчете на одну вакансию) составил 0,4.

Большую долю составляют вакансии для работников со средним профессиональным образованием (4710 чел., или 44,1% от общей потребности). Доля вакансий для работников с высшим образованием составляет 4,7%, или 506 чел. На должности, не требующие профессионального образования, требуется 5459 чел. (51%).

Наибольшее количество работодателей, заявивших сведения о потребности в работниках, – это работодатели с видом экономической деятельности «Строительство» – 2422 (14,5% от общего количества); «Обрабатывающие производства» – 2370 (13,2%); «Сельское хозяйство» – 1363 (11,8%).

Наиболее востребованы профессии рабочих: в строительстве – бетонщики, плотники, штукатуры, каменщики, маляры, водители автомобиля; в отраслях обрабатывающего производства – слесари механосборочных работ, слесари-ремонтники, наладчики технологического оборудования, токари, фрезеровщики, электромонтеры, электрогазосварщики, т. е. вакансии преимущественно «мужские».

Вместе с тем в центрах занятости зарегистрировано в качестве безработных 3535 чел., из них более половины (53,5%) составляют женщины.

Большая часть безработных (65,7%) имеет высшее или среднее профессиональное образование и претендует на вакансии служащих.

Кроме того, в составе безработных 15,4% занимают граждане, имеющие ограничения к трудовой деятельности по здоровью.

В то же время нарастающий дефицит квалифицированной рабочей силы связан со снижением численности населения трудоспособного возраста.

Республика Мордовия относится к числу регионов с неблагоприятной демографической обстановкой. Численность постоянного населения в 2013 г. уменьшилась по сравнению с прошлым годом на 6,4 тыс. чел. и составила 812,2 тыс. чел.

Соответственно, в ближайшие годы сохранится тенденция к сокращению численности населения трудоспособного возраста. По прогнозу, к 2018 г. она уменьшится на 26,3 тыс. чел. и составит 464,9 тыс. чел.

Численность трудовых ресурсов в 2013 г. составила 503,9 тыс. чел., что на 4,6 тыс. чел. меньше, чем в прошлом году. Под влиянием демографических факторов в течение прогнозного периода она сократится на 26,3 тыс. чел. и к 2018 г. не превысит 477,6 тыс. чел.

Снижение численности населения произошло как за счет естественной (3839 чел., или 60%), так и миграционной (2571 чел., 40%) убыли населения.

В Республике Мордовия с 1995 г. наблюдается миграционная убыль населения (табл. 1).

Таблица 1

*Общие итоги миграции населения в Республике Мордовия
за 1940–2014 гг.*

Годы	Все население		
	Число прибывших (чел.)	Число выбывших (чел.)	Миграционный прирост (убыль) (чел.)
1940	24 388	19 883	4505
1945	10 959	7129	3830
1950	27 830	22 894	4936
1955	17 430	17 142	288
1960	40 749	42 246	-1497
1965	34 045	33 947	98
1970	42 788	46 019	-3231
1975	43 141	43 291	-150
1980	36 624	38 897	-2273

Окончание табл. 1

1985	41 233	41 606	-373
1990	28 195	31 510	-3315
1991	24 390	26 752	-2362
1992	21 954	20 369	1585
1993	18 765	17 253	1512
1994	18 861	16 929	1932
1995	22 499	22 915	-416
1996	19 785	20 456	-671
1997	17 333	18 876	-1543
1998	15 959	17 888	-1929
1999	13 895	15 683	-1788
2000	14 444	17 045	-2601
2001	13 829	17 694	-3865
2002	8705	11 309	-2604
2003	10 569	13 027	-2458
2004	10 844	13 332	-2488
2005	9621	11 990	-2369
2006	9506	12 080	-2574
2007	10 927	12 589	-1662
2008	9247	11 655	-2408
2009	8733	10 314	-1581
2010	9845	11 999	-2154
2011*	15 743	19 167	-3424
2012	8343	11 486	-3143
2013	9826	12397	-2571

**С 2011 г. в общие итоги миграции населения включаются лица, зарегистрированные по месту пребывания на срок 9 месяцев и более, а также лица, снятые с регистрационного учета по месту пребывания в связи с окончанием срока пребывания.*

Вместе с тем с 2011 г. отмечается тенденция к ее снижению. Особенно заметное снижение произошло в текущем году (табл. 2). Предполагается, что к концу 2014 г. миграционная убыль снизится до 100 чел., к концу 2015 г. число прибывших будет равно числу выбывших. Начиная с 2016 г., в республике прогнозируется миграционный прирост.

Таблица 2

*Динамика миграционной убыли в Республике Мордовия
с 2011 по 2014 г.*

2011 г.	2012 г.	2012 г. к 2011 г.		2013 г.	2013 г. к 2012 г.		2013 г. (январь – июль)	2014 г. (январь – июль)	2014 г. к 2013 г. (январь – июль)	
		(+;-)	(%)		(+;-)	(%)			(+;-)	(%)
3424	3143	-281	91,8	2571	-572	81,8	1498	376	-1122	уменьшение в 4 раза

Миграционная убыль наблюдается во всех муниципальных районах республики, кроме городского округа Саранск, пригородного Лямбирского района и промышленно развитого Чамзинского муниципального района.

Внутриреспубликанские перемещения населения происходят за счет оттока сельского населения в городские поселения. Основной зоной привлекательности для внутриреспубликанских мигрантов является городской округ Саранск.

Основными причинами внутренней и межрегиональной миграции являются экономические и социальные причины, в том числе уровень заработной платы, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, перемещение в поисках работы (в том числе вахтовым методом), выезд молодежи на учебу в другие регионы в более престижные вузы и др.

На снижение миграционной убыли населения и привлечение специалистов в Республику Мордовия направлен План мероприятий («дорожная карта») по обеспечению потребности (сбалансированности) организаций Республики Мордовия в кадрах на 2014–2016 гг., утвержденный распоряжением Правительства Республики Мордовия от 30 декабря 2013 г. № 808-Р.

«Дорожной картой» предусмотрен ряд мероприятий, реализуемых в рамках межведомственного взаимодействия, направленных на обеспечение потребности организаций республики в кадрах.

Ежедневно формируется банк вакансий, который направляется на Федеральный информационный портал «Работа в России», размещается в открытом доступе на Интернет-ресурсах.

Для обеспечения кадрами организаций строительного и агропромышленного комплексов в марте текущего года в каждом сельском поселении республики проведены выездные ярмарки вакансий для граждан, в том числе работающих за пределами республики, в которых приняло участие более 3 тыс. чел.

Проведен ряд профориентационных общереспубликанских мероприятий, направленных на популяризацию рабочих профессий среди школьников.

Во всех районах республики проведен месячник профориентационной работы «Время выбора», XIV Республиканский конкурс молодежных проектов и творческих работ «Калейдоскоп профессий», республиканский профориентационный проект «Город мастеров». В мероприятиях приняло участие более 4 тыс. школьников республики.

Заключено 20 соглашений о сотрудничестве в сфере содействия занятости населения с регионами Российской Федерации, в том числе с Ростовской, Белгородской, Воронежской, Архангельской, Астраханской, Кировской, Курской, Нижегородской, Пензенской, Рязанской, Саратовской областями, Еврейской автономной областью, а также республиками Адыгея, Дагестан, Кабардино-Балкария, Саха (Якутия), Тыва, Калмыкия, Удмуртия и Алтайский край.

С регионами, с которыми заключены соглашения, происходит ежемесячный обмен информацией об имеющихся вакансиях, о работодателях, которые могут принять граждан на работу из других регионов, с указанием сведений о месте нахождения организации, оплате труда, режиме работы, квалификационных требованиях, предъявляемых к работнику, возможности обеспечения жильем, предоставляемых льготах.

Организован переезд и переселение 138 безработных граждан для трудоустройства в другой местности, в том числе 39 чел. прибыли в республику из других регионов России: Самарской, Пензенской, Читинской областей, г. Санкт-Петербурга и Приморского края.

В республике реализуется целевая программа переселения соотечественников, которой предусмотрено вселение на территорию республики 840 соотечественников (в 2014 г. – 480 чел., в 2015 г. – 360 чел.). В рамках ее реализации по состоянию на 01.10.2014 г. в республику прибыло 314 чел., в том числе 165 участников программы и 149 членов их семей.

Во исполнение Послания Главы Республики Мордовия Государственному Собранию проведена работа по корректировке программы в части продления срока ее действия до 2020 г., а также увеличения численности участников. Проект программы направлен на согласование в Министерство регионального развития Российской Федерации.

На основе заявок работодателей проводится работа по определению потребности в привлечении и использовании иностранных работников на территории Республики Мордовия.

Утвержденная на 2014 г. квота на привлечение иностранных работников после корректировки составила 3411 чел., что на 31,8% (на 1592 чел.) меньше квоты 2013 г.

Сформирована квота на 2015 г. Поступило 84 заявки работодателей о потребности в привлечении иностранных работников на 2015 г. на 3179 чел. Заявки обобщены, рассмотрены Межведомственной комиссией по вопросам привлечения иностранных работников в Республике Мордовия и направлены на согласование в Минтрудсоцзащиты Российской Федерации.

Из-за кризиса на Украине в Россию хлынул поток мигрантов. Принимают сейчас их во всех регионах России. Не является исключением и Республика Мордовия.

По данным мониторинга, проводимого Госкомтрудзанятости Республики Мордовия, на 1 октября 2014 г. в республику прибыло 1671 граждан, вынужденно покинувших территорию Украины (из них 717 чел. прибыли в организованном порядке, на автобусах и железнодорожным транспортом).

В общем числе прибывших (1671 чел.):

- трудоспособные граждане – 985 чел. (58,9%),
- дети – 460 чел. (27,5%),
- пенсионеры – 226 чел. (13,5%).

Большая часть украинцев (882 чел., или 52,8%) проживает у родственников; 439 чел. (26,3%) – в пустующем жилье, предоставленном по договоренности с собственником; в жилье, предоставленном работодателем, проживает 204 чел. (12,2%), остальные (146 чел., или 8,7%) снимают жилье либо приобрели его в собственность.

По результатам опроса, проведенного службой занятости, 974 гражданина Украины (58,3% от общего числа прибывших) связывают свое будущее и будущее своих детей с Россией и планируют постоянное проживание в Республике Мордовия.

В республике организовано 4 пункта временного размещения, но проживали в них беженцы только короткое время. Сразу после прибытия они распределялись по муниципальным районам, где им предлагались вакансии с жильем.

Банк вакансий, в том числе с предоставлением жилья, обновляется ежедневно. За период с июля по сентябрь число вакансий в нем уменьшилось на 10,8% (с 11,9 тыс. ед. в июле до 10,6 тыс. ед. в сентябре), за счет трудоустройства граждан Украины число вакансий с жильем уменьшилось на 73,6% (с 299 до 79 единиц).

Трудоустраиваются граждане Украины преимущественно по рабочим профессиям, наиболее востребованным на рынке труда (водители, ремонтники, механики, электросварщики), заполняют невостребованные вакансии в сельском хозяйстве (операторы машинного доения, рабочие по уходу за животными, механизаторы). Немалая доля работает в строительстве (токари, плотники, каменщики).

В шести сельских школах республики граждане Украины работают учителями (географии, физической культуры, иностранного языка).

Специалистами службы занятости проводятся постоянные консультации граждан Украины по вопросам трудоустройства, получения статуса и др. Кроме того, для них организовано 24 мини-ярмарки вакансий с участием работодателей, предлагающих вакансии с предоставлением жилья.

Растет число граждан Украины, желающих принять участие в программе переселения соотечественников из-за рубежа. В июле целевые показатели приема участников программы за счет украинцев увеличены на 150 чел.

По состоянию на 1 октября текущего года поступили заявления об участии в программе от 104 граждан Украины, вынужденно покинувших места своего пребывания (238 чел. с членами семей), более 30 чел. стали реальными участниками программы.

Таким образом, приток мигрантов и беженцев из Украины в какой-то мере выгоден для республики, при их грамотном расселении по муниципальным районам, где существует нехватка кадров и есть инфраструктура (жилые дома, больницы, школы, детские сады), необходимая для их расселения. Их интеграция в российское общество окажет положительное влияние на экономику республики, ее миграционную и демографическую ситуацию.

Мордовия – динамично развивающийся регион. Благодаря устойчивому экономическому развитию миграционная привлекательность республики с каждым годом повышается.

В соответствии со Стратегией социально-экономического развития Республики Мордовия на период до 2025 г. приоритетными направлениями социально-экономической политики в республике на 2015–2018 гг. будет создание условий для долгосрочного устойчивого развития, улучшение инвестиционного климата, повышение конкурентоспособности экономики за счет модернизации базовых отраслей, развития инновационного сектора, высокотехнологичных производств, человеческого потенциала.

Переход на инновационный путь развития, необходимость повышения конкурентоспособности и социальной привлекательности Республики Мордовия выдвигают на первый план задачу развития человеческого потенциала как приоритетного ресурса развития экономического роста и социального прогресса.

Реализация в Республике Мордовия инновационных, высокотехнологичных наукоемких производств, модернизация промышленных предприятий потребуют большого числа специалистов в самых разных областях экономики. Удовлетворение этой потребности возможно как за счет профессиональной подготовки кадров на территории республики, так и за счет привлечения мигрантов из числа квалифицированных специалистов.

Список литературы

1. Статистический сборник Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия «Социально-экономическое положение Республики Мордовия в январе – августе 2012 г.».

2. Статистический сборник Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия № 901 «Численность населения Республики Мордовия по полу и возрасту на 1 января 2013 г.».

3. Аналитическая записка Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия № 918 «Об изменении численности населения Республики Мордовия в 2013 г.».

4. Аналитическая записка Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия № 723 «Занятость и рынок труда в Республике Мордовия в 2013 г.».

5. Статистические бюллетени Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия № 903 «Миграция населения Республики Мордовия за 2011, 2012, 2013 годы».

6. Статистический сборник Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия № 906 «Прогноз численности населения Республики Мордовия до 2030 г.».

7. Информационный бюллетень Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения «Ситуация на рынке труда Республики Мордовия и меры по содействию занятости населения в I полугодии 2014 г.».

8. Формы государственной статистической отчетности 1-Т и 2-Т за период с 2008 по 2014 г.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФИЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ, ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ПРАКТИКА

А. А. Борисова, М. М. Киселева

*ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный технический университет»,
г. Новосибирск*

Bborisova2012@yandex.ru; Kiselevamm@mail.ru

К базовым постулатам теории конкурентоспособности выпускников вузов, активно разрабатываемой в последнее время как одного из теоретико-прикладных направлений экономики труда, можно отнести:

– выигрыш в конкурентной борьбе за лучшие рабочие места оценивается по величине значимых параметров трудоустройства, характеризующих занятые выпускниками позиции на рынке труда;

– сравнение параметров трудоустройства выпускников основано в том числе и на оценке меры использования ресурсосберегающих технологий формирования профессионального потенциала, поиска работы и наращивания стоимости человеческого капитала. Критерии ресурсосбережения связаны с минимизацией потерь компетенций, времени и финансового обеспечения при переходе молодого специалиста от образовательного процесса к трудовой деятельности. Поэтому актуально изучение инструментов обеспечения и содействия профильному трудоустройству.

Отправными исследованиями по изучению становления молодежного рынка труда и особенностей закрепления в профессии признаны многолетние лонгитюдные наблюдения отечественных и зарубежных специалистов – Д. Л. Константиновского, 1977 [1]; А. А. Мателениса, 1983 [2]; В. Н. Шубкина, Г. А. Чердниченко, 1985 [3]; М. Титма, Э. Саар, 1986 [4]; А. А. Козлова, А. В. Лисовского, 1986 [5]; К. А. Абульхановой-Славской, 1991 [6]; Е. Д. Вознесенской, 2002 [7]. Наличие структурной диспропорции молодежного рынка труда и тенденция снижения частоты профильного трудоустройства выпускников вновь актуализировали исследовательский поиск по изучению образовательно-карьерных траекторий.

Масштаб последствий труднодоступности достойной занятости (например, потери в связи с массовыми протестами выпускников вузов в странах Евросоюза в 2013 г., трудовая миграция, сопровождающаяся вымыванием профессионального капитала страны и пр.) вынуждает вести поиск решений в контексте международного взаимодействия. В настоящее время реализуются национальные проекты, направленные на

выявление факторов, влияющих на успешность трудоустройства молодых специалистов (J. W. Atkinson, J. O. Raynor, R. Linn [8], Д. С. Попова, Е. Г. Григорьевой, Л. А. Новопашинной, Ю. А. Тюменевой, Ю. В. Кузьминой [9]). Значительная величина экономического ущерба из-за непрофильного трудоустройства выпускников обуславливает заинтересованность государственных институтов активизировать деятельность вузов по обеспечению приемлемых значений показателя трудоустройства. Министерство образования и науки включает показатель трудоустройства (как обратное от числа зарегистрировавшихся в службах занятости) выпускников в перечень критериев оценки эффективности вузов. Успешной реализации поставленных перед вузами задач, на наш взгляд, препятствуют особенности формирования в отечественной экономике структуры рабочих мест для специалистов высокого квалификационного уровня и ограничения в спросе работодателей на высокий профессиональный потенциал специалистов. Механизмы регулирования конъюнктуры рынка труда не позволяют в должной мере обеспечить приемлемые значения частоты профильных трудоустройств выпускников. Смещение ответственности с инфраструктурных элементов рынка труда на вузы сопряжено с попыткой поиска новых регуляторов диспропорции молодежного рынка труда.

Взаимодействие «государство – вуз – работодатель» по обеспечению профильного трудоустройства основывается на принципах социального партнерства. Реализация сложившегося механизма взаимодействия сопряжена с такими трудностями, как:

- отсутствие инструментов оценки целевой отдачи участников взаимодействия и, как следствие, доминирование разнополюсных субъективных мнений;
- давление учетно-регулятивных функций надзорных органов и (или) доминантная позиция отдельных участников;
- выстраивание диалога с нарушениями принципа паритетности при согласовании и реализации интересов участников.

Осознание необходимости ввода изменений у всех стейкхолдеров имеется, но поиск конкретных инструментов затруднен. Доминирует позиция сомнительно-негативной оценки в возможностях быстрого и результативного изменения ситуации. Тем более ценны те примеры взаимодействия «государство – вуз – работодатель», которые показывают реальную отдачу в конкретных показателях, например в виде положительной динамики числа трудоустроенных выпускников по профессии.

Анализ зарубежных практик сотрудничества вузов и предприятий, механизмов трудоустройства студентов показал разнообразие использу-

емых форм, разную глубину включенности субъектов взаимодействия и разную меру нормативно-регулирующего обеспечения процессов. Большинство европейских вузов выполняют консультационные, профориентационные и обучающие функции, без активного вмешательства в трудоустройство [Германия, Франция, Чехия, Польша, страны СНГ (за исключением Белоруссии, в которой при каждом вузе работает комиссия по персональному распределению)]. Поиск работы ведется через традиционные (для отечественной практики) каналы трудоустройства, а также посредством обращения в специализированные государственные службы профессиональной карьеры либо частные Ассоциации помощи выпускникам вузов (Великобритания) [10].

Взаимодействие вузов и работодателей в США во многом схоже с российским. В университетах созданы центры профориентаций в рамках программы «От школы к работе» (с 1994 г.), в которых реализуются и функции по трудоустройству [11]. Центры формируют базы данных о вакансиях и молодых специалистах. Государственное регулирование работы центра минимально. Идеология невмешательства в содействие занятости основана на необходимости самостоятельного формирования профессионально-личностных компетенций, позволяющих выпускникам гибко адаптироваться к требованиям рынка.

В Великобритании реализуется продолжительный комплекс мероприятий содействия в трудоустройстве выпускников. Начиная со старшей школы, профсоветники оказывают учащимся услуги по профориентации и уточнению целевых установок, организации ознакомительных экскурсий и содействию в трудоустройстве. Таким образом, еще до этапа поступления в вуз с абитуриентами ведется комплексная и продолжительная работа по профориентации и самоопределению в мире профессий.

Взаимодействие центров занятости французских учебных заведений основано на консультационном сопровождении в рамках учебного процесса. Совместно с профконсультантами вырабатывается план учебной и профессиональной деятельности обучающегося, базирующийся на результатах профдиагностики, мотивационных заключений самого обучающегося, учитывая мнение родителей, преподавателей [12]. Дополнительно реализуются совместные программы местных представительств по профессиональной и социальной адаптации.

В структуры немецких университетов включены консультационные бюро, реализующие функции сопровождения студента в учебном процессе. Консультации осуществляются по широкому спектру вопросов: от содействия переводу на другие направления подготовки до поддерж-

ки в сложных социальных отношениях. Однако посреднические функции по выстраиванию отношений «выпускник – работодатель» не реализуются специалистами консультационных бюро. Трудоизбыточная конъюнктура вынуждает вузы вводить профориентационные бюро, однако, согласно работе [13], их число не превышает пятидесяти.

Сложилась особенная практика оказания содействия в трудоустройстве выпускникам в вузах Японии, основанная на четком взаимодействии вузов, предприятий и посреднических фирм. В организационные структуры вузов включены центры карьеры. Все первокурсники обязаны регистрироваться и прослушать двухгодичный цикл семинаров по трудоустройству [14]. Поиск работы для поступающих в организации, придерживающихся системы пожизненного найма, жестко стандартизирован (как по последовательности процедур, так и по срокам). К началу третьего курса студенты должны выставить резюме на сайтах поиска работы. В дальнейшем функции по трудоустройству от центра карьеры переходят к ведущим рекрутинговым компаниям, которые организуют встречи работодателей и студентов в формате «Ярмарка презентаций предприятий». Студенты получают право обратиться с заявкой-эссе непосредственно к работодателю единожды в год. В течение последующих трех месяцев работодатель проводит отбор, включающий экзамен и серию собеседований. В июне выпускники получают устное извещение о результатах отбора, а первого октября – письменное уведомление о зачислении в штат. Основное назначение центра карьеры вуза – подготовить студента к конкурсной борьбе за «лучшего» работодателя. Студентов изначально информируют о необходимости получить работу, так как в конкурсе участвуют лишь выпускники одного года. В последующем шанс хорошего трудоустройства значительно снижается. Поэтому и работа по подготовке к экзамену и собеседованию ведется с первого курса под руководством и контролем специалистов вуза. Можно выделить как достоинства, так и недостатки японской практики трудоустройства и последствий ее реализации (например, рост числа суицидов, усиление миграции). Акцентируем внимание на роли и действиях вуза по формированию компетенций поиска работы, прохождения собеседований и психологической подготовке выпускника к смене статуса.

Для российских студентов-старшекурсников также характерно одновременное окончание учебного заведения и начала работы. Более 80% выпускников, защищающих диплом, трудоустроены либо имеют предварительные договоренности с работодателем. Действие посреднических структур вуза – центров трудоустройства в формировании трудо-

вых отношений с работодателем минимально (данные исследования авторов): лишь каждый десятый выпускник обращался в вузовские центры трудоустройства или использовал иные каналы с участием вуза. Результаты, полученные по выборке, подтверждаются данными Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) [15]. Доминирующее большинство выпускников трудоустроились через посреднические структуры рынка труда или с помощью близких. Широта охвата конъюнктуры рынка труда средствами сайтов по поиску работ отличается от возможностей центров трудоустройства и информационных порталов вуза. Преимущества последних – специализация, поскольку они обеспечивают целевой поиск на определенном сегменте рынка. Выявлены относительно высокая обновляемость вакансии в базах центров и низкая частота обращений студентов. Полагаем, что центрам трудоустройства пока не удастся стать активным посредником в обеспечении занятости выпускников. Организационные и управленческие сложности в работе центров проявляются в низкой результативности их деятельности. Кроме этого, выявлены недостаточная информированность студентов о наличии центров в структуре вуза (66% от числа опрошенных) и, следовательно, низкая отдача (фактическая польза) обращений в них (87%).

Анализ результатов работы центров трудоустройства вузов позволяет выявить доминирование посреднической роли. Анонсирование возможностей обучения технологиям трудоустройства не подкреплено реальными механизмами реализации (за исключением ссылок на статьи по темам «Как составить резюме и пройти собеседование»). Обучение и формирование компетенций позиционирования на рынке и трудоустройства ведется факультативно в рамках учебного процесса. Оценка удовлетворенности качеством подготовки студентов и выпускников к трудоустройству показывает, что практически каждый третий не получил в вузе знаний и навыков по технологиям поиска работы и вынужден был самостоятельно опытным путем их приобретать. Лишь каждый пятый выпускник считает, что система подготовки в достаточной мере сформировала теоретическую и практическую основу технологий поиска и продвижения на рынке. Ограниченное использование ресурсов вуза по трудоустройству и формированию навыков поиска работы сказывается на отчетных показателях вуза о трудоустройстве выпускников, влияет на формирование имиджевой политики на рынке абитуриентов. Ситуацию осложняют слабая нормативно-правовая защищенность молодого специалиста, высокие барьеры входа на рынок, наличие дилеммы выбора у работодателей и борьба конкурентных преимуществ

«зрелых» (профессиональный и социальный опыт) и молодых специалистов (современные знания и инструменты организации, совершенствования трудовой деятельности; значительный психофизиологический потенциал). Работодатель зачастую вынужден принимать решение о пригодности соискателей, основываясь на сопоставлении большого и разнообразного перечня данных и собственного опыта найма.

Динамика данных об уровне безработицы молодежи свидетельствует о предпочтениях работодателем опыта и социальной зрелости (т. е. предсказуемости, надежности). Коэффициент превышения уровня безработицы среди российской молодежи в среднем по возрастной группе 15–24 лет, по сравнению с уровнем безработицы взрослого населения в возрасте 30–49 лет составляет 3,2 раза [16]. В докладе «Глобальные перспективы занятости 2013» Международной организации труда (МОТ) при ООН обосновывается пессимистичный прогноз роста молодежной безработицы [17], которая в 2017 г. будет составлять в Испании более 50%, в Италии и Греции – более 30%. Уже сейчас проявляются социальные последствия ее роста в виде общественного недовольства и массовых беспорядков. В дальнейшем прогнозируется возрастание риска формирования «потерянного поколения» (Eckehard Ernst, ILO) в силу высокой скорости утраты профессионального потенциала в условиях ограниченного спроса на труд и отсутствие финансовой поддержки мероприятий по его (потенциала) актуализации и наращиванию.

Актуализация проблемы молодежной безработицы и ее социальных последствий вынуждает государственные структуры разных стран инициировать и вводить регламентирующие действия, предоставлять налоговые послабления и проводить регулярные мониторинги востребованности выпускников вузов. Например, Закон «Об облегчении трудоустройства выпускников учебных заведений» (Польша), Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку», Закон об общих принципах организации высшей школы (Германия), Приказ об утверждении Положения о порядке финансирования мероприятия по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан (Россия), Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг., Стратегия государственной молодежной политики в РФ (в т. ч. проект «Карьера»), Законопроект «О квотировании рабочих мест для выпускников российских вузов», обращения Российского студенческого союза о принятии Федерального закона «О квотировании первого рабочего места для выпускников вузов».

Формирование системы трудоустройства молодых специалистов находится в стадии становления и наработки нормативно-правового, инструментального обеспечения. Отмечается недостаточность используемых мер стимулирования активности предприятий и вузов [18]. Трудоизбыточная конъюнктура рынка труда, кадровая политика работодателей, ориентированная на краткосрочный период, повышенный спрос на высшее образование позволяют участникам реализовывать пассивные стратегии взаимодействия, последствия которых проявляются в динамике роста неэффективных затрат в образовании, напряженности в обществе, снижении профессионально-квалификационного потенциала.

В международной практике имеется опыт стимулирования работодателей, ведущих найм выпускников вузов или предоставляющих места производственной практики. Например, в Чехии работодатели получают возмещение расходов, связанных с оплатой труда выпускника, который был зарегистрирован на бирже труда. Имеются данные о компенсации расходов работодателей, предоставляющих места производственной практики или создающих рабочие места для молодых специалистов [19]. Последствия экономического криза 2008 г. вынуждают ограничивать действия ранее разработанных мер социальной поддержки выпускников вуза. Например, во Франции принят Закон о равенстве возможностей, дающий право работодателю заключать контракт первого найма и в последующем в течение двух лет увольнять молодых специалистов до 26 лет без объяснения причин [20], а в России вводятся изменения в ст. 70 Трудового Кодекса и ограничивают права работодателя в установлении запрета на введение испытательного срока для выпускников вузов, имеющих государственную аккредитацию в течение одного года после окончания обучения.

Категория «молодой специалист» выведена из оборота российского нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений. Ранее работодатель компенсировал издержки по найму выпускников вузов и привлечению студентов на практику. В настоящее время российское законодательство не предоставляет налоговых преференций работодателям, взаимодействующие с вузами. Работодатель несет равные обязательства по выплатам отчислений на социальное страхование при разной производительности труда сотрудников, отличающихся стажем работы в профессии. Сложившаяся ситуация на фоне трудоизбыточной конъюнктуры рынка труда снижает заинтересованность работодателя в организации найма выпускников вуза.

Специалистами обосновывается набор возможных стимулов льготного налогообложения. Например, введение сниженных тарифов страхо-

вых взносов при приеме выпускников учебных заведений во время испытательного периода или установление дифференцированных тарифов страховых взносов при заключении трудовых договоров с молодыми специалистами с разным периодом работы на рынке. Компенсация найма молодых специалистов может рассматриваться действенным, но не достаточным рычагом в восстановлении практики взаимодействия «вуз – работодатель». Расчет величины возможных налоговых преференций работодателя показывает недостаточность компенсационных выплат. Издержки работодателя выше в 2–10 раз (в зависимости от должности) [21]. Мероприятия по стимулированию налоговых преференций могут рассматриваться как составная часть комплексной программы по усилению заинтересованности работодателей в сотрудничестве с вузами.

Использование гибких форм занятости способствует вовлечению обучающихся в приобретение трудового опыта. В действительности, применение этой меры ограничено, поскольку предложения иницируются в основном предприятиями сфер торговли и услуг. Предприятия иных сфер гораздо реже создают «особые», нетрадиционные условия привлечения и найма молодых специалистов. Следствия ограниченной практики использования гибких форм занятости: для обучающего это отсутствие прямой связи между приобретаемой профессией и опытом трудовой деятельности, что может способствовать профессиональной переориентации и (или) росту нерационально затраченных ресурсов на профессиональное становление; для экономики – усиление диспропорций молодежного рынка труда и кадровый дефицит по определенным профессиям с высокими барьерами входа на рынок труда.

Еще одной мерой стимулирования взаимодействия «государство – вуз – студент – работодатель» можно считать проводимую государством фискальную политику на основе рейтинговых данных. Востребованность выпускников вузов ежегодно исследуется Британским советом по финансированию высшего образования (Higher Education Funding Council for England), по результатам диагностики предусматриваются изменения в объемах централизованно финансируемых программ. Интегрированные национальные базы данных о выпускниках образовательных учреждений (Integrated Postsecondary Education Data System (США), Register of Completed Education and Degrees (Финляндия) позволяют поддерживать актуальные контакты и проводить выборочные социологические исследования. Эти результаты могут быть основанием при определении рейтинга учебного заведения и изменений в финансовой политике. В отечественной практике вопрос о создании единого национального реестра выпускников долгое время оставался в стадии

проработки и лишь в 2013 г. началась работа по его формированию и наполнению. Можно полагать, в дальнейшем данные по национальному реестру выпускников будут использованы при определении контрольных цифр приема и политики финансирования вузов.

Масштаб перепроизводства специалистов высшей квалификации в России и величина потерь по причине непрофильного трудоустройства обусловили разработку единой общероссийской системы сбора данных. Это актуализирует работу вуза по введению мероприятий обучения технологий трудоустройства, реализации посреднических функций между выпускником и работодателем и представлению инструментального обеспечения фактологического подтверждения данных о трудоустройстве выпускников вузов.

При всей очевидности и подтверждении необходимости решения проблемы актуализации взаимодействия в настоящем наблюдается фрагментарность подходов участников социально-трудовых отношений (государственные органы управления, система образования, работодатели, академическая наука, институты-посредники) к ее решению. Взаимодействия участников осуществляются на фоне недостаточно проработанных стимулирующих мер нормативно-правового законодательства. Вузы вынуждены активизировать работу по содействию занятости своих выпускников и привлечению к бизнес-диалогу работодателей. Последние с меньшей заинтересованностью включаются во взаимодействие, в силу разных причин (например, доминирование стереотипа о неадекватном качестве профессиональной подготовки, неготовность бизнес-практики использовать профессиональный потенциал выпускников, необходимость вложения значительных ресурсов при низкой вероятности и правовой защищенности их окупаемости). Сложности выстраивания диалога «работодатель – вуз» ставят под сомнение возможность получения не только объективных результатов оценки качества подготовки выпускников специализированными профессиональными ассоциациями работодателей, но само участие работодателей в такой работе.

Достижение баланса целевых запросов предприятий и вузов предполагает развитие рыночных и институциональных форм регулирования взаимодействия рынка труда и образовательных услуг на всех уровнях. В последующем, в работе, акцентируется внимание на взаимодействие вуза и предприятия через посредническую структуру – центр трудоустройства выпускников вуза. Сложившаяся модель взаимодействия центров трудоустройства с работодателями, студентами, выпускающими кафедрами отражает проблемы, с которыми сталкиваются все участ-

ники. К числу значимых относим рассогласование в требованиях работодателей и наборе компетенций, заложенных в образовательные программы. В многочисленных исследованиях оцениваются диапазон и структура несоответствия. Как правило, оценки локальные с временными ограничениями, реализуемые под конкретные задачи. Фрагментарность работ по оценке не позволяет формировать комплексный подход изучения мнений всех заинтересованных участников. В настоящее время не выработан универсальный механизм сокращения временного и содержательного дистанцирования. Профессиональный потенциал выпускника не в полной мере соответствует потребностям работодателя и не всегда имеются условия для его актуализации. Низкая востребованность выпускников по специальности обуславливает безработицу и переориентацию в иные сферы деятельности. Полагаем, что в основе комплексного механизма должны закладываться возможности продолжительного мониторинга образовательно-карьерных траекторий, изменений регламентов взаимодействия основных участников с акцентом на введении превентивных мероприятий корректировки компетентностной модели; ввод гибких форм содействия занятости при формировании специфического капитала выпускников вузов. Исследования показывают значимое влияние опыта для высококвалифицированных работ. Существующие проблемы в создании условий приобретения практического опыта способствуют реализации стратегии слабоуправляемого профессионально-карьерного становления. Необходима коррекция взаимодействия участников при проведении работ по приобретению практического опыта студентом.

Диалог бизнес-среды и образования выстраивается в рамках компетентностного дискурса. Инструментальным обеспечением выступают структуры и механизмы оценки рассогласованности и реализации взаимодействия. Значительные диспропорции в структуре спроса и предложения рынка труда обуславливают проблему низких значений показателя профильного трудоустройства выпускников вуза с устойчивой динамикой. Отмена обязательной системы распределения усилила это противоречие. По оценкам специалистов [22, 23], до сих пор не выстроен механизм замены традиционного распределения выпускников вузов и многие функции либо перешли к субъектам подготовки (кафедры, деканаты), либо не реализуются на уровне вуза. Определение масштаба и величины проблемы непрофильного трудоустройства, необходимость обеспечения согласованного взаимодействия и аккумуляции информации в едином центре обусловили ввод альтернативной замены

структуры по координации работ со студентами и выпускниками – центров содействия занятости.

В рамках реализации Приказа Федерального агентства по образованию от 17 декабря 2007 г. № 2345 в каждом образовательном учреждении созданы центры содействия занятости выпускников. Накопленный практический опыт работы вузовских (с 2008 г.) и межвузовских региональных центров трудоустройства позволяет анализировать результативность их деятельности, выявлять факторы, препятствующие достижению высоких значений показателя профильного трудоустройства, и рассматривать варианты коррекционных воздействий как концептуального характера, так и инструментально-методического обеспечения.

К существенным проблемам работы вузовских центров можно отнести:

- сложность перехода на начальном этапе на самоокупаемость и незаинтересованность (в должной мере) вуза финансировать деятельность центра в полном объеме;

- дистанцированность процессов трудоустройства и формирования профессионально-квалификационного потенциала молодых специалистов. Зачастую центр выступает лишь в роли посредника, работая с исходными данными – требованиями работодателей и возможностями выпускников. Продолжительный период обучения позволяет вводить превентивные меры в формировании трудового потенциала. Динамичность требований работодателей корректирует модель конкурентоспособного выпускника. Актуальная информация о динамике требований и параметрах рынка труда может быть предоставлена только теми структурами, которые ежедневно взаимодействуют как с выпускниками, так и с работодателями. Поэтому полагаем, необходимо расширение функций менеджеров центров трудоустройства и более активное их включение в учебный процесс (например, при корректировке учебных планов, предоставлении аналитических обзоров и мониторингов рынка труда). Это будет способствовать переориентации центров с пассивно-посреднических функций на активно-формирующих структуру и содержание предложения труда;

- отсутствие регламентов деятельности и взаимодействия со всеми звеньями подготовки и трудоустройства выпускников;

- ограниченные возможности поддержания жизнеспособности сайта по трудоустройству, в том числе и по причине недостаточности кадрового обеспечения. Анализ деятельности центров трудоустройства вузов и сохранение негативной тенденции с трудоустройством выпускников вузов потребовали привлечения государственной поддержки на

создание единой автоматизированной системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и введения рейтинга центров трудоустройства на основе комплексной оценки их работы.

Перечень обозначенных проблем требует ввода ряда изменений: организационных (например, построение коммуникационных каналов между системами профессиональной подготовки и вывода специалистов на рынок труда); управленческих (интегрирование в сложившуюся организационную структуру; определение принципов финансирования, разработка регламентов деятельности и оценки эффективности); инструментально-методических (поддержание актуальных контактов с работодателями, формирование баз данных, определение и мониторинг ключевых показателей деятельности центра и т. д.). Нивелирование последствий проблем, повышение результативности работы центров и обеспечение положительной динамики показателя профильного трудоустройства требуют комплексного решения и изменения технологии взаимодействия основных участников на протяжении всего периода подготовки, начиная от этапа привлечения и отбора абитуриентов до трудоустройства и мониторинга степени удовлетворенности полученной профессиональной подготовкой и работой.

Подводя итоги, можно отметить, что мировая практика содействия молодежной занятости различается разнообразием используемых форм, глубиной включенности субъектов взаимодействия и мерой нормативно-регулирующего обеспечения. Российская практика проходит этап становления: нарабатываются нормативно-правовые основания и прикладной инструментарий обеспечения содействия профильному трудоустройству. Ключевым институтом в механизме взаимодействия признается центр занятости вуза. Анализ результативности деятельности центров и особенностей выстраивания каналов сотрудничества выявляет ряд проблем, обусловленных в большей мере пассивно-посредническим участием в содействии занятости. Определены негативные тенденции, усиливающие вероятность роста молодежной безработицы и нарастания социально-экономических последствий недоиспользования профессионального потенциала обучающихся. Рассмотрены предложения-регуляторы по содействию занятости и выявлены организационные сложности их реализации.

Список литературы

1. *Константиновский Д. Л.* Динамика профессиональных ориентаций молодежи Сибири. Новосибирск: Наука, 1977. 173 с.
2. *Матуленис А. А.* Включение молодежи в социальную структуру. Вильнюс: Минтис, 1983. 148 с.
3. *Чердниченко Г. А., Шубкин В. Н.* Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессий и трудоустройства). М.: Мысль, 1985. 240 с.
4. *Титма М., Саар Э.* Молодое поколение. М.: Мысль, 1986. 254 с.
5. *Козлов А. А., Лисовский А. В.* Молодой человек: становление образа жизни. М.: Политиздат, 1986. 168 с.
6. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 158 с.
7. *Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чердниченко Г. А., Хохлушкина Ф. А.* Когда наступает время выбора: устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений. СПб.: Изд-во РХГИ, 2001. 568 с.
8. *Linn R.* Personality, Motivation and Achievement By J. W. Atkinson and J. O. Raynor // *British Journal of Psychology*. Vol. 70. Issue 2. May 1999. P. 347–354.
9. *Попов Д. С., Тюменева Ю. А., Кузьмина Ю. В.* Современные образовательные траектории школьников и студентов // *Социологические исследования*. 2012. Т. 334. № 2. С. 135–142.
10. *Анисимов П. Ф.* Финансирование профессионального образования за рубежом. М.: Мастерство, 2001. 88 с.
11. *Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала: Обзорная информация / Сост. В. И. Яровой; Под ред. Г. В. Щекина.* М., 1995. 120 с.
12. *Кодекс образования Франции. Законодательная часть / Под общ. ред. В. М. Филиппова; Науч. ред. и предисл. – А. Н. Козырин, введение – Г. Ф. Ткач.* М.: Статут, 2003. 270 с.
13. *Трудоустройство выпускников в Германии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rabota-nsk.ru/?select=stat&inside=stat152>*
14. *Харитонова Л.* «Сюкацу»: трудоустройство выпускников японски // *Карьера – Регион*. 2011. № 9.
15. *Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ» (RLMS-HSE) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.ru/rllms/about> <http://www.hse.ru/rllms>*
16. *Безработица в России: хорошая статистика скрывает глобальные проблемы [Электронный ресурс]. URL: <http://top.rbc.ru/economics/>*

25/05/2012/652070.shtml: <http://top.rbc.ru/economics/25/05/2012/652070.shtml>

17. Доклад ООН: безработная молодежь дорого обойдется миру [Электронный ресурс]. URL: http://rus.ruvr.ru/2012_09_04/Molodezhipredrekli-godi-bezrabotici/

18. *Лобанова Е. Э., Фиронова В. П.* Подготовка и трудоустройство молодых специалистов: мотивация работодателей // Труд и социальные отношения. 2011. № 10. С. 13–23.

19. Декрет «О развитии деятельности по трудоустройству молодежи» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rabota-nsk.ru/>

20. Французские студенты: контракт первого найма может быть и плох, но мы хотим учиться [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.euronews.com/2006/04/02/an-anti-protest-demonstration-in-france>

21. *Борисова А. А., Горевая Е. С.* Подготовка конкурентоспособного специалиста для инновационной экономики: потребности предприятия – возможности вузов // Креативная экономика. 2010. № 12 (48). С. 9–15.

22. *Осьмук Л. А., Цой М. Е.* Проблемы взаимодействия университета с бизнес-сообществом в компетентностной парадигме // Идеи и идеалы. 2012. № 2 (12). Т. 1.

23. *Разумова Т. О.* Достойная занятость выпускников вузов // Труд и социальные отношения. 2008. № 11. С. 36–44.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ МОНОГОРОДОВ КАК ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Н. Ю. Гарифуллина

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

garifullina@psu.karelia.ru

На современном этапе реформирования российской экономики, связанном с переходом на инновационный путь развития, для каждого субъекта Российской Федерации актуальной является задача по выявлению внутренних резервов экономического роста. В качестве одного из них следует рассматривать потенциал социально-экономического развития монопрофильных населенных пунктов, относящихся к категории «моногород».

Моногород: теоретические аспекты

Термин «монопрофильность» используется в случае, когда речь идет о доминировании какой-либо отрасли промышленности или сферы хозяйства в экономической базе отдельного населенного пункта. Как правило, определение монопрофильности используется по отношению к городам и поселкам городского типа, в которых находятся одно-два крупных градообразующих предприятия, относящихся к одному виду экономической деятельности. На этих предприятиях занята большая часть экономически активного населения, с ними же связаны основные доходы населения, а также большая часть доходов местного бюджета.

Как город, образованный градообразующими предприятиями, термин «моногород» был определен в Федеральной программе государственной поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации на 2000–2001 гг. [1]. А в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 августа 1994 г. № 1001 градообразующим является предприятие, на котором занято не менее 30% от общего числа работающих на предприятиях города, либо имеющее на своем балансе объекты социально-коммунальной сферы и инженерной инфраструктуры, обслуживающие не менее 30% проживающих в населенном пункте [2].

Еще одна трактовка термина «градообразующее предприятие» была зафиксирована в Федеральном законе от 8 января 1998 г. № 6-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», в котором было прописано, что градообразующими признаются предприятия, численность работников которых, с учетом членов их семей, составляет не менее половины численности населения соответствующего населенного пункта. Однако уже Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ в последнюю формулировку были внесены изменения, и в настоящее время, в соответствии со ст. 169 этого закона, статус градообразующих организаций имеют юридические лица, численность работников которых составляет не менее 25% численности работающего населения соответствующего населенного пункта [3].

В рамках деятельности Межведомственной рабочей группы Министерства регионального развития Российской Федерации по вопросам снижения негативного воздействия финансового кризиса на социально-экономическое развитие моногородов в субъектах Российской Федерации, созданной согласно приказу Минрегиона России от 21 июля 2009 г. № 301, были рассмотрены и одобрены следующие критерии отнесения населенных пунктов к категории монопрофильных:

– наличие предприятия или нескольких предприятий, осуществляющих деятельность в рамках единого производственно-технологического процесса, на котором занято на основной работе более 25% экономически активного населения;

– наличие в населенном пункте предприятия или нескольких предприятий, осуществляющих деятельность в рамках единого производственно-технологического процесса, на долю которых приходится более 50% объема промышленного производства [4].

Таким образом, следует отметить, что, рассматривая теоретические аспекты определения термина «моногород», исследователи, как правило, начинают с признаков градообразующих предприятий, а затем указывают на то, что «моногород» это и есть муниципальное образование, на территории которого находится одно или несколько градообразующих предприятий. С этой точки зрения градообразующие предприятия «формируют значительную долю доходной части местного бюджета; определяют состояние местного рынка труда, обеспечивая социальную стабильность на территории; являются владельцами жизненно важных для местного сообщества предприятий социальной сферы, переданных в ведение муниципального управления» [5], а от конкурентоспособности таких предприятий порой существенно зависит не только уровень социально-экономического развития самого моногорода, но и региона в целом.

Основные тенденции функционирования моногородов Российской Федерации

Исторически сложилось так, что причиной возникновения любых городов является ответ на вызов общества – удовлетворение тех или иных потребностей: производство необходимых видов продукции, оказание услуг (торговых, транспортных, оборонных), выполнение государственных или иных функций. При изменении потребностей общества городá или изменяют свое предназначение, или медленно угасают. Большое влияние на развитие городов оказывают также события мирового масштаба, например, смена технологий, создание и распад империй и государств [6]. Такая постановка вопроса диктует необходимость всестороннего научного анализа проблематики роли градообразующих предприятий в социально-экономическом развитии территориальных образований.

В настоящее время моногорода существуют в 62 из 83 субъектов Российской Федерации, общее количество соответствует 342 наименованиям. В моногородах проживает около 15,6 млн. чел., то есть примерно 10,9% населения Российской Федерации. На предприятиях, кото-

рые являются градообразующими, трудится примерно 1 млн. 360 тыс. чел. (1,8% экономически активного населения страны).

В перечне моногородов находятся такие крупные промышленные центры, как Тольятти (население 719,2 тыс. чел.), Новокузнецк (549,2 тыс. чел.), Астрахань (527,9 тыс. чел.), Набережные Челны (516,6 тыс. чел.), Липецк (509,1 тыс. чел.). Однако в большинстве населенных пунктов (261 моногород) проживает не более 50 тыс. чел. Население 10 тыс. чел. и менее имеют 96 моногородов.

Анализ отраслевой структуры монопрофильных территорий по состоянию на 2013 г. показал, что большая часть моногородов относится к монопрофильным поселениям, в которых расположены крупные предприятия черной и цветной металлургии (36,1% от общего количества), машиностроения (24,0%), топливно-энергетических полезных ископаемых (12,3%), лесной и деревообрабатывающей промышленности (10,9%), пищевой промышленности (6,3%) и топливной промышленности (4,9%). Оставшаяся часть – 17,8% моногородов – распределена по ряду других отраслей (рис. 1).



Рис. 1. Отраслевая структура монопрофильных территорий, 2013 г.

В табл. 1 в разрезе федеральных округов представлены количественные данные, позволяющие провести сравнительный анализ основных характеристик моногородов, включенных в список моногородов в 2013 г., с данными опубликованного в открытых источниках информации списка моногородов 2009 г.

Таблица 1
Структура моногородов по федеральным округам, 2009 и 2013 гг.

Федеральный округ	Количество субъектов РФ		Количество моногородов		Численность населения, тыс. чел.	
	2009 г.	2013 г.	2009 г.	2013 г.	2009 г.	2013 г.
Центральный ФО	13	14	72	59	2724,3	1672,7
Северо-Западный ФО	7	7	41	38	1280,8	1199,8
Южный ФО	4	4	10	9	749,1	829,4
Северо-Кавказский ФО	1	3	4	11	219,7	505,5
Приволжский ФО	12	13	87	88	4286,4	4521,2
Уральский ФО	5	5	43	44	3323,4	3220,2
Сибирский ФО	8	10	53	65	3143,3	3197,6
Дальневосточный ФО	5	6	25	28	410,8	498,4
ИТОГО	55	62	335	342	16137,8	15644,6

Следует отметить увеличение за последние четыре года общего количества субъектов Российской Федерации, в которых имеются города, отнесенные к категории моногородов. Такие города появились в следующих семи регионах: Тамбовская область (Центральный ФО), Карачаево-Черкесская Республика и Республика Дагестан (Северо-Кавказский ФО), Ульяновская область (Приволжский ФО), Новосибирская область и Республика Алтай (Сибирский ФО), Чукотский автономный округ (Дальневосточный ФО). Общая численность населения, проживающего в моногородах этих регионов, составляет 389,9 тыс. чел. На 2,1% увеличилось также и количество самих монопрофильных городов.

По территории страны моногорода распределены весьма неравномерно. Наибольшее количество городов этой категории сосредоточено в Приволжском ФО (Кировская, Нижегородская, Оренбургская области, Пермский край), Сибирском ФО (Кемеровская область, Забайкальский край, Республика Бурятия), Центральном ФО (Брянская, Ивановская, Ярославская области), а также в Уральском федеральном округе (Свердловская и Челябинская области, Ханты-Мансийский автономный округ). Лидерами по числу моногородов среди регионов в 2013 г. являлись Кемеровская область – 19 моногородов, Свердловская область – 15, Ханты-Мансийский автономный округ – 14 и Республика Саха (Якутия) – 13 моногородов.

Изменение показателя «Численность населения» по регионам за последние четыре года показывает, что оно явно неоднозначно. Так, например, по Центральному ФО его значение снизилось на 38,6%, в то время как в моногородах Северо-Кавказского и Дальневосточного ФО

отмечается рост численности населения, в том числе за счет появления новых городов данной категории. Последний привел к тому, что в 2013 г. общая численность населения моногородов, расположенных в этих двух ФО, составила соответственно 230,1% и 121,3% по сравнению с 2009 г.

В табл. 2 представлены данные, позволяющие оценить структуру моногородов Российской Федерации по численности населения.

Таблица 2

Структура моногородов по численности населения

Градация	Количество городов, ед.		Количество жителей, тыс. чел.	
	2009 г.	2013 г.	2009 г.	2013 г.
от 500 тыс. до 1 млн. чел.	5	5	2779,4	2821,9
от 300 до 500 тыс. чел.	4	4	1500,1	1414,9
от 100 до 300 тыс. чел.	24	22	3851,6	3156,9
от 50 до 100 тыс. чел.	48	50	3340,2	3489,0
от 20 до 50 тыс. чел.	97	100	3252,6	3318,7
от 5 до 20 тыс. чел.	109	113	1271,1	1306,0
до 5 тыс. чел.	48	48	142,8	137,2
ИТОГО	335	342	16137,8	15644,6

Данные табл. 2 свидетельствуют о том, что несмотря на увеличение общего количества моногородов, в целом по Российской Федерации наблюдается снижение численности проживающего в них населения, которое в 2013 г. составило 96,6% от уровня 2009 г.

Нами была проанализирована динамика социально-экономических показателей, характеризующих ситуацию, сложившуюся в монопрофильных городах с численностью населения свыше 100 тыс. чел., за период 2004–2011 гг. Источник: данные сборников Росстата [7, 8, 9, 10, 11]. В рассматриваемый период времени не входят 2012 и 2013 гг., так как начиная с 2013 г. сборник Росстата «Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов» не издается в печатном виде, а с периодичностью один раз в два года будет выходить его электронная версия. По плану издания публикаций Росстата следующий выпуск запланирован на конец января 2015 г. Соответственно, последний печатный вариант сборника, выпущенный в 2012 г., содержит информацию только до 2011 г. включительно.

В выборку попали 25 монопрофильных городов, в которых по состоянию на 01.01.2012 г. в общей сложности проживало 6714,5 тыс.

чел., что составляет 42,9% численности населения всех моногородов, входящих в список монопрофильных городов 2013 г.

Моногорода, попавшие в выборку, расположены в семи федеральных округах: Центральный ФО – 1 город, Северо-Западный ФО – 2 города, Приволжский ФО – 6 городов, Южный ФО – 1 город, Северо-Кавказский ФО – 1 город, Уральский ФО – 7 городов, Сибирский ФО – 7 городов. В Дальневосточном ФО крупные монопрофильные города с численностью населения выше 100 тыс. чел. отсутствуют. По Крымскому ФО информация, позволяющая в настоящее время оценить ситуацию с моногородами, отсутствует.

За период с 2004 по 2011 г. численность проживающего в этих городах населения в целом сократилась на 62,6 тыс. чел. Однако помимо моногородов, в которых наблюдается отток населения, существуют и города, количество жителей которых увеличивается (рис. 2).

Анализ данных о динамике среднегодовой численности работников и численности пенсионеров моногородов, а также о доле лиц пенсионного возраста в общей численности населения, проживающего в крупных монопрофильных населенных пунктах, позволяет сделать следующие выводы:

1) Практически по всем моногородам, за исключением г. Северодвинска и г. Сургута, за период с 2004 по 2011 г. отмечается существенное снижение численности работников, которое составляет от 4,9% (г. Нефтеюганск) до 41,4% (г. Тольятти).

2) Практически во всех моногородах, за исключением г. Белово и г. Прокопьевска, существует тенденция к увеличению численности населения, находящегося в пенсионном возрасте. Наиболее значительный рост отмечается в таких моногородах, как г. Нижневартовск (150,1%), г. Сургут (145,8%), г. Нефтеюганск (144,4%), причем все три города находятся в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра (Уральский ФО).

3) Сложившаяся устойчивая тенденция к снижению численности работников и одновременно к увеличению численности пенсионеров приводит к тому, что в ряде моногородов уже в 2011 г. количество жителей пенсионного возраста превышало численность работников. К таким городам относятся: г. Прокопьевск (+23,9 тыс. чел.), г. Киселевск (+10,2 тыс. чел.), г. Невинномысск (+9,2 тыс. чел.), г. Новочебоксарск (+8,9 тыс. чел.), г. Ленинск-Кузнецкий (+8,8 тыс. чел.), г. Новокузнецк (+6,1 тыс. чел.), г. Миасс (+4,9 тыс. чел.), г. Белово (+4,2 тыс. чел.), г. Северодвинск (+1,0 тыс. чел.).

4) Удельный вес пенсионеров в общей численности населения колеблется от 21,9% (г. Норильск) до 35,1% (г. Ленинск-Кузнецкий), причем наиболее сложная ситуация, связанная с фактом старения населения, прослеживается в моногородах Кемеровской и Свердловской областей, а также Ставропольского края.

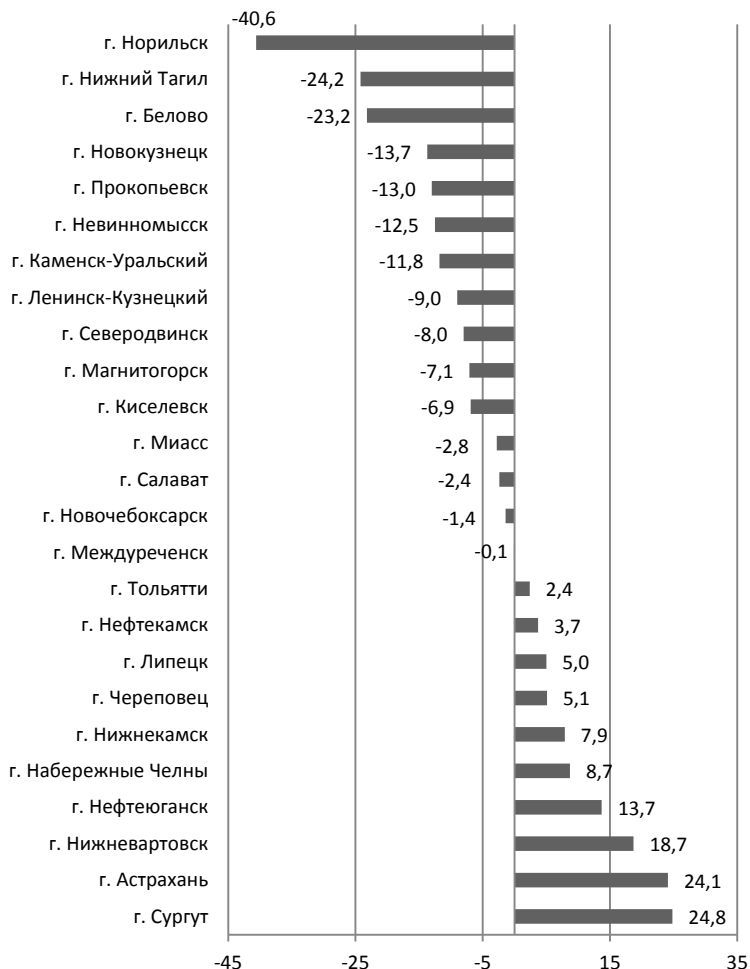


Рис. 2. Изменение численности населения моногородов, 2011 г. по отношению к 2004 г., тыс. чел.

Наметившаяся тенденция к увеличению численности населения моногородов за счет снижения числа умерших и роста числа родившихся сопровождается тенденцией отрицательного миграционного прироста населения, что, вероятнее всего, может повлечь за собой дальнейшее снижение количества проживающих в следующих монопрофильных городах: г. Северодвинск, г. Белово, г. Междуреченск, г. Каменск-Уральский, г. Прокопьевск, г. Киселевск, г. Ленинск-Кузнецкий, г. Салават, г. Новочебоксарск и г. Нижнекамск, и, как следствие, будет способствовать ухудшению ситуации на рынке труда этих городов. Наиболее серьезная ситуация сложилась в Сибирском ФО, во всех моногородах которого показатели смертности существенно превышают показатели рождаемости.

Отличительной характеристикой монопрофильных городов является монополизация сферы использования трудовых ресурсов. В табл. 3 представлена общая информация о проблематике, существующей в монопрофильных поселениях в сфере занятости в зависимости от их типа с указанием доли таких городов в общем количестве моногородов.

Таблица 3

Типы монопрофильных поселений с критическим уровнем занятости [12]

Тип монопрофильного поселения	Причина проблемы в сфере занятости	Удельный вес в общем количестве моногородов
Поселения, связанные с природно-ресурсным потенциалом страны	Исчерпание добываемых ресурсных запасов Нерентабельность дальнейшей эксплуатации месторождений Неконкурентоспособность или невостребованность продукции на внутреннем и внешнем рынках	62
Поселения с узкоспециализированными предприятиями обрабатывающей промышленности	Несовершенство государственной налоговой системы Разрыв ранее действующих экономических связей Отсталость применяемых технологий Изношенность основных фондов Неконкурентоспособность или невостребованность продукции Отсутствие квалифицированного управления	23

Окончание табл. 3

Поселения с объектами оборонно-промышленного комплекса	Сокращение государственных заказов на оборонную продукцию Неопределенность перспектив развития основного производства Ограниченность свободы действий руководителей предприятий ОПК	3
Поселения на основе наукоемких предприятий и организаций	Сокращение государственных заказов и объемов финансирования научной деятельности	1

Основной целью, которая в настоящее время объединяет моногорода Российской Федерации, является уход от моно- и переход в полифункциональный режим жизнедеятельности, обеспечение устойчивого экономического роста на основе диверсификации и, как следствие, повышение качества жизни населения. При этом важным моментом является тот факт, что диверсификация как ведущее направление решения проблемы моногородов возможна лишь при условии увеличения объема инвестиционных потоков на их территорию, расширения номенклатуры продукции или услуг, предоставляемых местными предприятиями и учреждениями.

Важным представляется тот факт, что ограничение профессиональной мобильности рабочей силы в монопрофильных городах, сужение возможных сфер трудовой деятельности затрагивает, в первую очередь, интересы молодежи. Такая ситуация негативно отражается на демографических процессах и стимулирует нежелательную миграцию представителей молодого поколения, заинтересованного в расширении сферы своих профессиональных возможностей.

Исследование, проведенное Экспертным институтом города Москвы (некоммерческий исследовательский центр, учрежденный осенью 1991 г.) по гранту японского правительства, показало крайне высокий уровень психолого-политической нестабильности в моногородах: «Этот факт констатирует полную готовность населения моногородов к любого типа общественным выступлениям. Маскирует эту внутреннюю готовность к протесту самого агрессивного вида только исключительно высокий уровень политического иждивенчества населения, а также еще неискоренившееся стремление к политической безопасности. Это означает, что в случае появления любой революционной организации в любом моногороде и ослабления государственной власти (на федеральном или региональном уровне) в моногородах вполне вероятны социальные конфликты в самой жестокой форме» [6]. А, как показывает жизнь, та-

кие прецеденты в истории Российской Федерации, к сожалению, уже существуют.

Ключевые аспекты государственной политики в решении проблем моногородов

В ноябре 2009 г. Д. А. Медведев, находясь в должности президента Российской Федерации, озвучил идею развития российских моногородов в Послании Федеральному Собранию: «Особое и очень важное направление – нормализация ситуации в моногородах. Необходимо принять оперативные меры, чтобы не допустить резкого падения уровня жизни в моногородах. Это задача и органов власти всех уровней, и руководства предприятий. В течение полугода Правительство должно утвердить программу содействия развитию моногородов, а также принять комплексные планы для тех населенных пунктов, которые находятся в наиболее сложной ситуации. В таких городах и поселках надо создать условия для применения способностей людей в самых разных сферах и, конечно, стимулы для частных инвестиций. Если же экономических перспектив для этого нет или они по каким-либо причинам очень малы, нужно помочь людям переехать в более благоприятное для жизни и работы место, тем более что у нас достаточно регионов, которые нуждаются в дополнительной рабочей силе» [13].

Уже в 2010 г. был запущен процесс создания механизма федеральной поддержки моногородов, основой которого стали Комплексные инвестиционные планы развития монопрофильных муниципальных городов Российской Федерации (КИП), позволяющие проводить диагностику социально-экономической среды, а также выработку путей диверсификации экономики моногородов. Основными целями разработки и реализации КИП являются:

– в краткосрочном периоде – обеспечение занятости населения, высвобождаемого с градообразующих предприятий, находящихся в критическом состоянии, в том числе посредством создания временных рабочих мест и организации общественных работ;

– в средне- и долгосрочной перспективе – снижение доли градообразующего предприятия или нескольких предприятий, осуществляющих деятельность в рамках единого производственно-технологического процесса, до значений ниже критериев отнесения города к монопрофильным, достигаемое как за счет диверсификации производства градообразующих предприятий, так и за счет создания новых альтернативных инновационных видов деятельности (в том числе предприятий малого и среднего бизнеса), что в конечном итоге должно привести к устойчивому развитию города.

Главная задача реализуемых в рамках КИП инвестиционных проектов – это вывод моногорода из зоны неуправляемых рисков, переход в режим воспроизводства и обеспечения устойчивого социально-экономического развития. Начиная с 2012 г. акценты при отборе КИП смещены от решения проблемы безработицы, ставшей актуальной в период кризиса, в сторону поддержки наиболее значимых, имеющих социальный и экономический эффект инвестиционных проектов.

Единым уполномоченным органом, осуществляющим комплексную работу по координации государственной поддержки диверсификации экономики моногородов, с декабря 2013 г. является Министерство экономического развития Российской Федерации, которому передана система мониторинга ситуации и все полномочия Минрегиона России.

Масштаб и уровень сложности существующих проблем моногородов указывают на необходимость разработки Федеральной программы развития и дальнейшего функционирования моногородов на ближайшие 10–15 лет, которая должна решить три основные задачи:

1. Модернизировать действующие предприятия для выпуска конкурентоспособной и востребованной продукции [в случае, когда потребности в продукции градообразующего предприятия (предприятий) данного моногорода в настоящее время нет, но есть достаточные основания полагать, что она может возникнуть].

2. Создать новые предприятия, способные выпускать конкурентоспособный продукт для внутреннего и внешнего рынка [в случае, когда потребности в продукции градообразующего предприятия (предприятий) данного моногорода в настоящее время нет и нет достаточных оснований полагать, что она может возникнуть. Однако данный населенный пункт расположен в регионе, позволяющем обеспечить нормальные условия для жизнедеятельности людей без чрезмерно высоких затрат даже в случае, если возродить эффективную хозяйственную деятельность на градообразующем предприятии не удастся].

3. Повысить территориальную и профессиональную мобильность населения моногородов для перемещения высвобождающихся трудовых ресурсов (в случае, когда потребности в продукции данного моногорода в настоящее время нет и нет достаточных оснований полагать, что она может возникнуть. При этом населенный пункт расположен в регионе, позволяющем обеспечить нормальные условия для жизнедеятельности людей только за счет чрезмерно высоких затрат).

В октябре 2013 г. Минрегионом России был разработан проект Концепции Федеральной целевой программы «Развитие малых городов России (2014–2020)», в рамках которой основным инструментом финан-

сирования мероприятий должен стать механизм грантовой поддержки. Был также подготовлен проект распоряжения Правительства РФ об утверждении Концепции, однако до настоящего времени он пока не подписан.

Как один из ключевых аспектов государственной политики по отношению к моногородам следует рассматривать тот факт, что в ближайшее время, возможно, будут пересмотрены критерии отнесения населенных пунктов к моногородам и конкретизировано само понятие «моногород», поскольку, по мнению директора Департамента особых экономических зон и проектов регионального развития Минэкономразвития России А. Г. Соколова, «проблемы монопоселков с небольшой численностью населения по силам решить органам власти на местах» [14].

В апреле 2014 г. в г. Петрозаводске (Республика Карелия) состоялось совещание по вопросам обеспечения стабильного развития монопрофильных населенных пунктов. По мнению президента РФ В. В. Путина, который принял непосредственное участие в этом совещании, «масштаб проблемы, конечно, не региональный – он общероссийский». В его выступлении основной акцент был сделан на том, что «наша задача – диверсифицировать экономику моногородов, сделать ее более устойчивой, создать условия для привлечения инвестиций, для развития бизнеса и появления новых рабочих мест. Нужна более активная политика на рынке труда, адресная поддержка людей, занятых на градообразующих предприятиях, включая дополнительные возможности для их переобучения и трудоустройства в других регионах Российской Федерации» [15].

Выводы

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что реальные проблемы моногородов России зависят от их размера, отрасли специализации, географического положения. Большинство градообразующих предприятий являются основой российской экономики, определяют ее структуру и конкурентоспособность. Однако существует немало монопрофильных городов, находящихся на сегодняшний день в сложной экономической ситуации, но обладающих сложившейся годами ресурсной базой и профессиональными кадрами. Формализованным инструментом управления социально-экономическим развитием последних и, по сути, элементом частно-государственного партнерства является практическая реализация КИП.

В условиях введения экономических санкций в отношении Российской Федерации социально-экономическое развитие моногородов как за счет создания выгодных условий и преференций для бизнеса, так

и мероприятий по государственной финансовой поддержке следует рассматривать в качестве потенциала развития экономики региона и страны в целом.

Необходимо формировать новые модели функционирования монопрофильных городов, а также механизмы реализации этих моделей (в случае целесообразности вплоть до ликвидации моногородов). Существенное внимание следует уделять вопросам оптимизации жилищно-коммунальной и транспортной инфраструктуры, обеспечению социальных гарантий для населения. Важно помнить, что те территории, которые опережают по качеству жизни другие территории, априори становятся центром притяжения и человеческих ресурсов, и инвестиционных проектов.

Список литературы

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2000 г. № 21 «О Федеральной программе государственной поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации на 2000–2001 гг.» // Собрание законодательства Российской Федерации. 21.02.2000. № 8. Ст. 959.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 29 августа 1994 г. № 1001 «О порядке отнесения предприятий к градообразующим и особенностях продажи предприятий-должников, являющихся градообразующими» // Собрание законодательства Российской Федерации. 05.09.1994. № 19. Ст. 2217.

3. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства Российской Федерации. 28.10.2002. № 43. Ст. 4190.

4. *Головков А. Н.* Трансформация экономики монопрофильных городов // Проблемы современной экономики: Материалы междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2011 г.). Челябинск: Два комсомольца, 2011. С. 43–44.

5. Развитие депрессивных муниципальных образований: стратегический выбор и механизм реализации / Под ред. В. Е. Рохчина. СПб.: ИРЭ РАН, 2001.

6. Белова С. О. О моногородах... [Электронный ресурс] / Библиотека менеджмента. URL: <http://www.management.aanet.ru/economics/monogoroda.php> (дата обращения: 07.05.2014).

7. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2006: Стат. сб. / Росстат. М., 2006. 381 с.

8. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2008: Стат. сб. / Росстат. М., 2008. 375 с.

9. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2010: Стат. сб. / Росстат. М., 2010. 396 с.

10. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2011: Стат. сб. / Росстат. М., 2011. 397 с.

11. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2012: Стат. сб. / Росстат. М., 2012. 397 с.

12. Монопрофильные города и градообразующие предприятия: Обзорный доклад / Под ред. И. В. Липсица М.: Издательский дом «Хроникер», 2000.

13. Послание президента Российской Федерации Дмитрия Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. 2009. 13 нояб. № 5038.

14. Моногорода пересчитают // Приморская газета. 2014. 11 июля. № 76.

15. Материалы совещания по вопросам стабильного развития моногородов [Электронный ресурс] / Президент России. URL: <http://www.kremlin.ru/news/20873> (дата обращения: 17.09.2014).

КРЕАТИВНОСТЬ – МОДА ИЛИ ЖИЗНЕННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ?

Т. М. Глушанок

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

glushanok2010@yandex.ru

Понятие «креативная экономика» было введено журналом «BusinessWeek» в августе 2000 г. Лидером в креативной экономике сегодня можно назвать Великобританию, которая создала и продолжает разрабатывать правовую базу, стратегические и политические документы развития национальной экономики через экономическое, культурное и социальное взаимодействие. Во многих странах развитие творческих индустрий является стратегическим приоритетом для оживления экономического роста, увеличения занятости и усиления социальной сплоченности. Когда на смену промышленным фабрикам приходят фабрики идей, можно говорить о креативной экономике, повышении уровня благосостояния страны через укрепление ее социального и культурного потенциала.

Креативная экономика или экономика знаний основана на интеллектуальной деятельности. Основными характеристиками этого особого сектора экономики являются: высокая роль новых технологий и открытий в разных областях деятельности человека; высокая степень неопределенности; большой объем уже существующих знаний и острая необходимость генерации новых знаний. В основе креативного подхода лежат проектное мышление, креативное воображение, практическая направленность.

Проектное мышление требует от специалистов большой гибкости, адекватной реакции на постоянно меняющуюся ситуацию, принятия нестандартных решений, творчества, изобретательности. Аналитическая деятельность современного специалиста должна основываться на исследовании характеристик как внутренней, так и внешней среды, их систематизации, вычленении основных тенденций развития и создании системы мероприятий, воздействующих на них. Для принятия правильного решения специалисту требуется исследовать не только те факты, которые «лежат» на поверхности, но и проникать в суть явлений, обращать внимание на скрытые, «неявные» связи и значения, по-разному оценивать и интерпретировать одни и те же явления в зависимости от поставленных целей и задач.

Креативное мышление – ценный капитал, приносящий постоянные дивиденды, источник новых идей и оригинальных подходов, который делает организации конкурентоспособными, а их сотрудников уникальными¹.

Но как мотивировать людей к творчеству в бизнесе, развитию их креативности?

По мнению Джона Хокинса², для того чтобы превратить идеи в деньги, есть три основных принципа:

- 1) Аксиома, что творческие способности есть у каждого.
- 2) Свобода самовыражения.

3) Создание инфраструктуры – рынков и связей, которые позволяют людям преобразовывать идеи в продукты.

¹ Источник: URL: <http://vikent.ru/enc/1562/>

² Президент компании BOP Consulting, член Совета Директоров компаний HandMade plc и HotBed Media Ltd, член Консультационного Совета по креативной экономике ООН, директор регионального британского экранного агентства Screen East, заместитель председателя Британского Совета экранных искусств (BSAC), инициатор создания и директор «Адельфийской хартии креативности, инноваций и интеллектуальной собственности».

Кроме того, в стране, которая желает развиваться по пути креативной экономики, должна быть сильной методика патентов и защиты интеллектуальной собственности.

Обобщая, Д. Хокинс дает 4 принципа развития творчества:

1. Разнообразие.
2. Изменчивость – мимикрия (копирование кумиров), симбиоз (соц. сети), партнерство/сотрудничество, конкуренция.
3. Обучаемость – способность к самообучению. Главное правило – творческие люди учатся всю жизнь.
4. Адаптация.

Экономический рост не зависит целиком от наличия предприятий и фирм; он происходит там, где преобладают терпимость, открытость и творческая атмосфера, так как именно в таких местах хотят жить творческие люди всех типов³.

Креативный класс США, в который входят люди, работающие в науке, технике, математике и программировании, образовании, искусстве, дизайне и индустрии развлечений, – все, кто занят собственно творческой деятельностью, включает около 38,3 млн. американцев, что равняется приблизительно 30% всей рабочей силы. В России сейчас около 13 млн. представителей креативного класса, т. е. ей принадлежит второе после США место в мире по абсолютному числу работников, занятых в креативных профессиях, но по проценту от общей рабочей силы – 16-е место⁴.

Крайне медленное развитие креативной экономики в нашей стране связано с не заинтересованностью бизнеса в продвижении идей креативной экономики. Сегодня выгодно продать газ, нефть и другие природные богатства, чем инвестировать в долгосрочные проекты с «отложенным» доходом.

С точки зрения форм бизнеса креативные индустрии основаны на приоритете малых и средних предприятий, производящих творческие продукты и услуги. При этом готовый продукт должен предлагаться человеку не как нечто законченное и неизменное, а как материал для сотворчества. Но как создавать пространства для производства новых идей? Как сформировать зоны, привлекательные для жизни и работы?

Наглядным примером создания и развития творческого пространства может служить Центр современного искусства «Винзавод» (г. Москва). Несколько лет назад это была заброшенная неблагополучная территория,

³ *Флорида Р.* Креативный класс: люди, которые меняют будущее: Пер. с англ. И. Щербаковой. М.: Классика-XXI, 2007. С. 13.

⁴ Там же. С. 23–24, 90–91.

которая была уютной, обустроенной, безопасной. Реконструкция «Винзавода» и создание на его территории не стандартного офисного или жилого комплекса, а центра креативных индустрий и современного искусства сделало это пространство уникальным и преобразило не только площадки самого «Винзавода», но и прилегающие территории. Это место стало новой «точкой притяжения» на карте города, которая неизменно притягивает самые разные аудитории, прежде всего молодежь. В помещениях старинного пивоваренного завода располагаются 3 крупных выставочных зала, самые авторитетные московские галереи (XL, Айдан, галерея М&Ю Гельман, галерея Риджина, галерея Проун и др.), дизайн-студии, мастерские художников, концептуальный магазин Saga&Co, школа стилистов ПЕРСОНА, арт-кафе, книжный магазин.

Важной частью проекта стала открытая площадка, предназначенная для проведения разнообразных культурных мероприятий: концертов, фестивалей и презентаций. Новый «Винзавод» создает принципиально новую, привлекательную для широкой публики среду и является неотъемлемой частью современной культурной жизни г. Москвы. К сожалению, такие примеры в нашей стране единичны.

До креативной экономики в западном смысле нам еще очень далеко, тем важнее создание модели, в рамках которой творческие занятия цеплялись бы за экономическую составляющую жизни, не сливаясь с ней, но и не противопоставляя себя ей. Воспитание и образование креативного и талантливого младшего поколения должно стать решающим фактором в системе образования, поиском адекватных новому содержанию методов обучения и технологий с учетом компетентностного подхода к итоговым требованиям к выпускникам учебных заведений.

«Нынешняя модель образования зародилась в период расцвета промышленной революции. Поэтому школы создавались по типу фабрик: звонок – занятие начинается, звонок – урок окончен, не имеют значения особенности детей, они сортируются по дате производства. Стандартизация – вот что лежало в основе подобной системы образования, которая сохранилась в том же виде по сей день», – писал Сэр Кен Робинсон (Sir Ken Robinson – автор книг, спикер и международный советник по вопросам развития творческого мышления, систем образования и инноваций, профессор кафедры художественного образования в Уорикском университете, был посвящен в рыцари в 2003 г. за заслуги в образовании)⁵.

⁵ URL: <http://theoryandpractice.ru/posts/1784-ser-ken-robinson-schitaet-cto-traditsionnoe-obrazovanie-ubivaet-kreativnost>

Сегодня ребенку нужны «мозг-дизайнер», способность находить оригинальные решения и генерировать идеи, уметь учиться и трудиться играючи, с вдохновением, уметь создавать команды для реализации своих идей, быстро находить и решать проблемы, ставить себе цели с учетом чувств и желаний, избегать шаблонных форм мышления.

Андрей Алейников, автор термина и концепции креативной педагогики, дал ей определение: «...обучаемый переводится из ранга объекта воздействия в ранг субъекта творчества (креативности), а традиционный (основной) учебный материал переводится из ранга предмета освоения в ранг средства достижения некоторой созидательной цели»⁶.

Наша современная жизнь очень динамична, поэтому стандартные методы мышления уже не актуальны. Современное ускоренное развитие новых технологий, сети Интернет, доступ к электронным библиотекам, ранее секретным материалам, архивам дает возможность изучать материал самостоятельно, не прибегая к помощи педагога.

«Цель креативной педагогики состоит в том, чтобы преобразовать любой предмет (класс, курс, программу, школу) в творческий учебный процесс, который воспитывал бы творческих учащихся (учащихся на всю оставшуюся жизнь, умеющих и любящих самообучаться) – намного более эффективных, чем выпускаемые традиционной школой»⁷.

По-английски *create* – создавать, творить. Однако «творчество» и «креативность» – не синонимы. Творческий процесс основывается на вдохновении автора, его способностях, убеждениях, традициях, которым следует автор. Главной же составляющей креатива является прагматизм (прагматик – тот, кто ставит практическую полезность выше всего), то есть изначальное знание – зачем, для чего нужно что-то создавать, для кого нужно что-то создавать, как нужно что-то создавать и что именно нужно создавать. То есть речь идет о способности человека творчески подходить к решению задач, решать их оригинальным, нестандартным способом, думать быстро и результативно. Для этого необходимо иметь:

- запас знаний и рефлексия к непрерывному обучению;
- хорошую память;
- прозрачное мышление;
- аналитические способности;
- развитую интуицию;

⁶ Aleinikov A. G. Creative Pedagogy and Creative MetaPedagogy, The Progress of Education. 1990. Vol. LXV. №. 12.

⁷ Ibid. С. 274–280.

- практичность;
- изобретательность, интерес к экспериментированию;
- способность взглянуть на проблему с разных сторон;
- способности идти на риск;
- умение находить решения на базе нового мышления;
- уверенность в себе, личная свобода;
- активность и лидерство;
- готовность меняться в зависимости от обстоятельств⁸.

Только люди, которых объединяет нестандартное мышление, способны создавать новые разработки, прорывные технологии, первыми реагировать на все перемены. Чем выше интеллект, тем оригинальней человек мыслит.

Для формирования этих качеств в новом поколении необходимо коренным образом пересмотреть систему обучения от школы до профессионального образовательного учреждения любого уровня включительно. Необходимо создать образование, ориентированное на развитие творческих способностей человека и закрепление в его профессиональном сознании установок на поиск инноваций, анализ проблем и вариантов деятельности, мотивирующее самостоятельное осмысление действительности, самопознание собственной индивидуальности, превращение знаний в потенциал мышления и саморазвития, т. е. креативное образование⁹. В креативном образовании наиболее комплексным и результативным методом является обучение действием, которое осуществляется в виде решения реальных профессиональных задач, анализа и проигрывания конкретных ситуаций, совместной деятельности учебной группы, самостоятельной работы.

Таким образом, реализация модели креативного образования будет способствовать решению проблемы профессиональной готовности выпускников вузов и позволит готовить востребованных рынком труда молодых специалистов.

⁸ Креативные люди – это какие люди? В чем проявляется креативность человека? [Электронный ресурс]. URL: <http://fb.ru/article/142924/kreativnyie-lyudi---eto-kakie-lyudi-v-chem-proyavlyayetsya-kreativnost-cheloveka>;

Креативное образование – что это? *Творческий и Креативный* – чем отличаются эти понятия? [Электронный ресурс]. URL: <http://obrazcity.ru/what-is-creative/>

⁹ *Коротков Э. М.* Исследование систем управления / Издательско-консалтинговая компания «ДеКА», 2000. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bibliotekar.ru/sistema-upravleniya/index.htm>

МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ И БАКАЛАВРОВ

В. Ф. Гнидо, Р. Б. Марголит, С. А. Пашуков, Е. В. Тинина

*Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)/
Рязанский институт (филиал) Университета машиностроения, г. Рязань
dir@rimsou.ru*

Введенная с 2013 г. комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования требует не только постоянного контроля и учета устройства на работу выпускника вуза по полученной специальности, но и разработки нового подхода к формированию высококвалифицированного востребованного специалиста, который с первых дней после окончания учебного заведения начал бы приносить пользу при минимальном сроке адаптации.

В Рязанском институте (филиале) Университета машиностроения действует многофункциональная система подготовки и трудоустройства специалистов и бакалавров по девяти техническим специальностям и направлениям, что позволяет из года в год увеличивать процент трудоустройства выпускников по полученной профессии. Каждая кафедра, реализуя общую систему, учитывает особенности своего направления так, чтобы ее студенты могли работать на крупных и малых предприятиях, в различного профиля учреждениях и организациях, используя и применяя полученные в стенах института умения и навыки.

Система включает ряд взаимосвязанных между собой аспектов:

1. Высокий уровень преподавания с использованием современных компьютерных прикладных программ.
2. Привлечение студентов к научной работе.
3. Профессиональная ориентация с первого курса обучения.
4. Заключение договоров с предприятиями и организациями о прохождении практик и написание дипломных проектов.
5. Внедрение системы сквозного дипломного проектирования.

Профориентационная работа в вузе начинается еще с абитуриентами – со школьниками, обучающимися в профильных классах института и в школе юных математиков и физиков. На днях открытых дверей института преподаватели кафедр рассказывают о всех направлениях и специальностях, проводят ребят по лабораториям и компьютерным аудиториям, говорят о перспективе трудоустройства и востребованности выпускников.

С первых курсов введено обучение студентов одной из рабочих профессий с получением соответствующего удостоверения. Это повышает интерес студентов к специальности инженера и дает ему больше возможностей при трудоустройстве.

Практики, которые студенты проходят на предприятиях и в организациях, повышают их профессиональный уровень, а также позволяют будущему работодателю лучше узнать молодого специалиста, так как учащиеся выполняют курсовые работы и дипломные проекты по тематике этого учреждения.

При выборе предприятия или организации всегда учитываются мнение самого студента, его интересы, то есть присутствует индивидуальный подход, ведь дальнейшая трудовая деятельность, прежде всего, связана с моральным удовлетворением человека, его потребностями. Заинтересованность учащегося в том или ином направлении специальности – это важная часть в подготовке высококвалифицированного выпускника нашего института.

Кроме того, от предприятия закрепляется за студентами наставник, который помогает им адаптироваться на рабочем месте, быстрее освоиться, приобрести навыки работы в коллективе, научиться применять свои знания. Наставник подбирает темы курсовых работ и дипломных проектов и становится их руководителем, принося весомый вклад в обучение и становление будущего специалиста, играя ключевую роль в определении места работы выпускника.

Научная работа студентов на кафедрах института дает им возможность освоить принципы самостоятельной работы, работы в коллективе и методику научной работы в целом по тому или иному направлению. Научная тематика подбирается исходя из личных качеств студента, его способностей и интересов. Современное развитие техники и технологий, а также рост производства дают возможность приобщить учащегося к новым тенденциям в науке, научить саморазвиваться и обучаться. Эти качества пригодятся ему при устройстве на работу любого плана, повысят его конкурентоспособность.

Последний курс обучения важен не только для студентов, но и для института, так как за выпуском следует устройство выпускника на работу. Поэтому деканат очной формы обучения всегда проводит анкетирование старшекурсников для выявления проблем по их дальнейшему трудоустройству. В этом плане ведется анализ рынка труда и спроса на специальности и направления вуза, проводятся беседы со студентами, принимаются заявки от работодателей, оформляется соответствующий раздел на сайте института. При защите дипломных проектов многим

студентам всегда выдается рекомендация для поступления в аспирантуру. Хорошей традицией стало приглашение представителей от предприятий и организаций на защиту, а затем и на вручение дипломов, где они могут познакомиться с выпускниками и предложить им работу.

В течение всего срока обучения в группы приглашаются ведущие специалисты предприятий и выпускники института прошлых лет для проведения бесед и лекций, касающихся организации и перспектив производства, новых технологий, а также вакансий и требований к работникам.

В результате проведенной работы многие студенты уже на стадии дипломного проектирования трудоустраиваются по специальности, в основном на предприятия, где они пишут диплом, а после выпуска остаются на этом месте. На многих заводах г. Рязани наблюдается дефицит молодых кадров, поэтому выпускникам с хорошими характеристиками предоставляются соответствующие должности и оклады, возможность карьерного роста. В адрес института неоднократно приходили благодарственные письма от работодателей о наших выпускниках, ведь и крупные, и малые предприятия и организации заинтересованы в высококвалифицированных специалистах с современным уровнем подготовки.

В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011–2015 гг. показатель трудоустройства выпускников по специальности в течение первого года после выпуска является важным показателем статуса вуза на рынке образовательных услуг, востребованности специальностей и направлений на рынке труда. Работоспособность системы подготовки и трудоустройства студентов Рязанского института (филиала) Университета машиностроения подтверждается постоянным ростом процента трудоустройства выпускников по специальности, который в этом году составил 93,53%.

Этот показатель зависит от количества выпускников, призванных в ряды Вооруженных сил Российской Федерации и находящихся в отпуске по уходу за ребенком, что, в свою очередь, определяется количеством юношей и девушек в группах по специальностям и не зависит от проводимой работы по профориентации в институте. Увеличение таких выпускников приводит к некоторому снижению показателя трудоустройства по специальности, а в течение первого полугодия после выпуска всегда происходят подобные изменения. Но в целом получается, что только девять студентов из 182 выпускников 2014 г. не смогли найти работу по специальности. И это также говорит о качестве подготовки специалистов в Рязанском институте.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ЗА ПРЕДЕЛАМИ МЕСТА ПОСТОЯННОГО ПРОЖИВАНИЯ

Г. П. Гончар

*Северо-Кавказский институт – филиал РАНХ и ГС, г. Пятигорск
gonchar_gp@mail.ru*

Высокая территориальная мобильность трудовых ресурсов влияет на развитие рыночной экономики любого государства. Трудно переоценить важность этого фактора для современной российской экономики.

Статистика свидетельствует, что мобильность трудовых ресурсов России значительно ниже, чем в развитых странах. По данным экспертов Всемирного банка¹, гражданин России за свою жизнь всего лишь два раза в среднем меняет место жительства, гражданин США переезжает с места на место в среднем 13 раз, англичанин – семь раз².

Рассматривая низкий уровень мобильности трудовых ресурсов, с одной стороны, его можно расценивать как признак некой стабильности уровня жизни населения, с другой стороны, как преобладание восприятия большинством людей в качестве фактора риска, связанного с переменой места жительства и устоявшихся условий жизни. Хотя общеизвестно, что повышение мобильности трудовых ресурсов способствует экономическому развитию регионов, уменьшает напряженность на рынке труда, сокращает уровень безработицы и, соответственно, снижает социальную напряженность в обществе.

Однако Россия имеет значительный дисбаланс в структуре расселения населения и локальности концентрации отраслей промышленности на достаточно большой территории, что создает определенные барьеры для принятия решения о смене места жительства. Дополнительными негативными факторами также являются отсутствие системы регулирования арендного жилья и непропорциональная внутренняя миграция (70% внутренних мигрантов сосредоточено в городах Москве, Санкт-Петербурге, Московской области, хотя потребность в трудовых ресурсах испытывают Дальний Восток и Сибирь в силу приоритетности развития государством этих территорий, а также ряд крупных городов – Нижний Новгород, Липецк, Воронеж, Калуга, Ярославль).

¹ Рост экономики РФ сдерживает низкая мобильность населения – Гиль // (РИА Новости) [Электронный ресурс]. URL: <http://ria.ru/economy/20100407/219129127.html/>

² Кирпичев В. В. Высокая территориальная мобильность трудовых ресурсов как основа создания современной экономики России [Электронный ресурс]. URL: <http://dom-hors.ru>

«Веление времени – решительный шаг в сторону децентрализации развития, новая география экономического роста и рынка труда, новые отрасли и новые центры промышленности, науки и образования, новая современная социальная среда во всех российских регионах...»³, многие из которых испытывают дефицит трудовых ресурсов. Решение данной проблемы за счет иностранной рабочей силы не всегда возможно в силу небольшого процента высококвалифицированных специалистов в этой среде.

Задача, поставленная президентом Российской Федерации «...к 2020 г. создать и модернизировать 25 миллионов рабочих мест – очень амбициозная и трудная, но мы можем ее решить. Именно качественные рабочие места станут локомотивом роста... благосостояния граждан».

В своем обращении к Федеральному Собранию президент Российской Федерации В. В. Путин отметил, что одной из первоочередных задач экономического развития страны в ближайшее время является разработка новой современной инвестиционной карты России с целью объективного и точного отражения территорий, на которых выгоднее, разумнее работать, создавать те или иные производства, а также с целью обозначения вектора и масштабов поддержки государством малого и среднего бизнеса.

Анализируя рынок труда Российской Федерации, можно с сожалением констатировать отсутствие положительной динамики в решении проблемы безработицы. Так, численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения субъектов Российской Федерации, на 1 декабря 2013 г. составила 873,0 тыс. чел., что на 2,8% больше, чем на 1 ноября 2013 г. (848,9 тыс. чел.)⁴. Снизилась численность безработных лишь в 11 субъектах Российской Федерации. Наибольшее снижение отмечено в Республике Дагестан (на 2,3%), Чеченской Республике (на 2,7%).

Вызывает тревогу тот факт, что в 72 субъектах Российской Федерации, напротив, наблюдалось увеличение численности безработных. Заметное увеличение зарегистрировано в Астраханской области (на 18%), Курганской области (на 17,0%), Алтайском крае (на 16,0%), Омской области (на 13,1%), Сахалинской области (на 12,2%), Тюменской области (на

³ Послание президента Российской Федерации Федеральному Собранию. 12 декабря 2013 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://Президент РФ/ Москва>

⁴ Состояние на регистрируемом рынке труда Российской Федерации (1 декабря 2013 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://rostrud.ru>

11,5%), Республике Калмыкия (на 11,0%), Республике Саха (Якутия) (на 1–7%), Ямало-Ненецком автономном округе (на 10,2%).

Спрос рабочей силы на рынке труда значительно снизился в ноябре 2013 г. в Республике Саха (Якутия) (на 37,3%), Республике Северная Осетия – Алания (на 25,4%), Республике Коми (на 20,0%), Республике Бурятия (на 19,3%), Удмуртской Республике (на 19,3%), Хабаровском крае (на 19,3%), Орловской области (на 19,1%), Республике Ингушетия (на 19,1%).

Всего уровень регистрируемой безработицы по Российской Федерации на 1 декабря 2013 г. составил 1,2%, что на 0,1% больше, чем на 1 ноября 2013 г. (1,1%).

Произошел рост коэффициента напряженности на рынке труда на 1 декабря 2013 г. – 0,7, что больше данного показателя на ноябрь 2013 г. (0,6).

Ситуация на рынке труда Российской Федерации остается сложной и характеризуется значительной территориальной и отраслевой диспропорцией спроса и предложения. Отсутствие вакансий для граждан Российской Федерации по имеющейся специальности и полученным профессиональным компетенциям нарушает их право на труд, достойную оплату труда⁵.

Все вышесказанное свидетельствует о том, что государство должно увеличить свои усилия в решении задачи повышения мобильности трудовых ресурсов, в частности, мотивации населения для перемены места жительства, повышения экономической и бытовой привлекательности территорий, испытывающих дефицит трудовых ресурсов, гарантированности правовой безопасности и т. д.

В этой связи проблема совершенствования правового регулирования трудоустройства граждан за пределами места постоянного проживания, в том числе на территориях приоритетного привлечения трудовых ресурсов, является важной и своевременной.

В соответствии с п. 1. Плана мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации на 2014–2018 гг.⁶ «Подготовка

⁵Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // Информационно-правовая система Гарант Платформа F1 Эксперт, 2014.

⁶План мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации на 2014–2018 гг. Утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. № 663-р.

предложений о внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"⁷ в части совершенствования правового регулирования трудоустройства граждан за пределами места постоянного проживания, в том числе на территориях приоритетного привлечения трудовых ресурсов» необходимо внести следующие изменения:

1) Статья 5. «Государственная политика в области содействия занятости населения»:

– внести 2. «Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на создание условий для привлечения и развития трудовых ресурсов из субъектов Российской Федерации, повышения их мобильности»,

– внести в 2. «поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для граждан за пределами постоянного проживания, в том числе на территориях приоритетного привлечения трудовых ресурсов».

2) Статья 7. «Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения»:

– 1.3) разработка и реализация федеральных программ в сфере занятости населения и контроль за их исполнением, заменить «федеральных» на «государственных» программ;

– внести 1.7) «формирование средств на социальную поддержку трудоустроившихся граждан за пределами постоянного проживания, в том числе на территориях приоритетного привлечения трудовых ресурсов»;

– внести 1.9) «формирование и утверждение перечня приоритетных территорий привлечения трудовых ресурсов в порядке, установленном Правительством Российской Федерации»;

– внести 1.10) «издание методических рекомендаций по разработке региональных программ, предусматривающих мероприятия по повышению трудовой мобильности граждан в субъектах Российской Федерации».

3) Статья 9. «Право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, содействие в переезде и переселении в другую местность

⁷ Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ от 21.07.1998 г. № 117-ФЗ, от 30.04.1999 г. № 85-ФЗ, от 17.07.1999 г. № 175-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 16.12.1997 г. № 20-П, от 23.04.2012 № 10-П, Федеральным законом от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ // Информационно-правовая система Гарант Платформа F1 Эксперт, 2014.

для трудоустройства, психологическую поддержку, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, получение информации в органах службы занятости):

– внести 3. «Граждане имеют право на бесплатное получение услуг по содействию в переезде и переселении в приоритетные территории привлечения трудовых ресурсов в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, для трудоустройства».

4) Статья 22. «Источники финансирования мероприятий по содействию занятости населения):

– внести в 22.1 «Оказание содействия в трудоустройстве гражданам за пределами места постоянного проживания, в том числе на территориях приоритетного привлечения трудовых ресурсов»;

– внести 22.2 «Содействие гражданам и членам их семей в переезде и переселении на территории приоритетного привлечения трудовых ресурсов для трудоустройства»;

– «Содействие субъектам Российской Федерации, включенным в перечень приоритетного привлечения трудовых ресурсов, выделение субсидий на реализацию мероприятий (Программы) повышения мобильности трудовых ресурсов, утвержденных Правительством Российской Федерации».

5) Статья 25 «Содействие работодателей в обеспечении занятости населения):

– внести 25.3 «Работодатели предоставляют информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных на территории приоритетного привлечения трудовых ресурсов».

ИНВЕСТИЦИИ В ОБРАЗОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ РОССИИ

С. А. Иванов, Н. Н. Шестакова

Институт проблем региональной экономики РАН, г. Санкт-Петербург

ivanov.s@iresras.ru; nnshestakova@gmail.com

Рассуждая об индивидуальном человеческом капитале, один из классиков этой теории (человеческого капитала) лауреат Нобелевской премии Г. Беккер высказался следующим образом: «инвестиции в человеческий капитал делаются всю жизнь, с тех пор как человек рождается и до самой смерти, к ним относятся прежде всего расходы на образование, поддержание здоровья, миграцию, связанную со сменой места работы...»¹. Спектр позиций инвестирования, сформулированный Г. Беккером, остается актуальным и по сей день, дополняясь современными разработками, касающимися, среди прочих, и аспектами инвестирования в коллективный/групповой человеческий капитал, включая человеческий капитал территорий.

Так, в настоящее время исследователи выделяют следующие направления инвестирования в человеческий капитал территорий:

- расходы на образование населения;
- расходы на сохранение и поддержание здоровья населения;
- расходы на мобильность населения;
- расходы на поиск информации о ценах и доходах;
- расходы на рождение детей и уход за ними;
- расходы на фундаментальные научные исследования;

а также и некоторые другие [например, потерянные в период обучения заработки студентов (Кендрик, 1978), затраты на безопасность (Корчагин, 2005) и т. д.].

Как правило, ключевое место признается за тремя первыми позициями из приведенного перечня. Это: расходы на образование, сохранение и поддержание здоровья, а также миграцию населения. А. А. Цыренова справедливо отмечает: «Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются инвестиции в здоровье и образование человека. Общее и специальное улучшают качество, повышают уровень и запас знаний, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции в высшее образование способствуют

¹ Becker G. Human Capital. N. Y.: Columbia University Press, 1964.

формированию высококвалифицированных специалистов, труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста»².

При этом базовыми (и наиболее разработанными в методологическом и методическом плане на сегодняшний день) считаются именно расходы на образование (общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на производстве).

Так, известный российский специалист в области исследования человеческого капитала Р. И. Капелюшников утверждает: «в практическом смысле (так уж терминологически сложилось) под инвестициями в человеческий капитал принято понимать затраты на образование, производственную подготовку, приобретение опыта, так как именно они представляют собой специализированные виды деятельности по формированию знаний, навыков и умений»³.

Постараемся выделить наиболее «провисающие» или не решенные до сих пор моменты в их «привязке к источникам финансирования».

Так, к числу необходимых и достаточных условий финансирования в человеческий капитал, обуславливающих соответствующие механизмы инвестирования, следует отнести:

- во-первых, преодоление хронического <бюджетного> недофинансирования системы образования и фундаментальной науки (как источника знаний, транслируемых впоследствии через систему образования). Как отмечается в документе «Стратегия–2020: Новая модель роста – новая социальная политика»: «Россия имеет определенные преимущества над странами близкого уровня развития в области формирования человеческого капитала: национальные системы образования и культуры все еще находятся среди лидеров. Однако этот ресурс неосмотрительно растрачивается: устойчивая тенденция недофинансирования этих систем (как бюджетного, так и частного) и быстрая деградация фундаментальной науки, выступающей драйвером профессионального образования, могут привести Россию в рассматриваемом периоде к утрате этих преимуществ. Задача восстановления и закрепления сравнительных преимуществ в области образования и культуры является перво-

² Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. С. 13.

³ Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе // Современное образование как драма идей: Материалы Первых Сабуровских чтений (25 февраля 2010 г., Москва) / Федеральный институт развития образования. М., 2010. С. 17–38, 19; Капелюшников Р. Эволюция человеческого капитала в России: 1990–2000 гг. [Электронный ресурс]. Презентация (ноябрь 2010 г.): URL: <http://www.myshared.ru/slide/141523/>

очередной для стратегии развития России, как с позиции обеспечения экономического роста, так и для устойчивости социальной политики»⁴;

- во-вторых, пересмотр общественного договора в части подготовки квалифицированных кадров современного уровня. Действительно, в этом смысле следует говорить о неадекватных результатах, получаемых из системы образования в результате вложения хозяйствующих субъектов/работодателей, дополняемых исторически сформированным отношением к системе образования. Иначе говоря, в настоящее (постперестроечное) время хозяйствующие субъекты по инерции, как и в советский период, продолжают «бесплатно» получать подготовленные системой образования кадры разных уровней квалификации, большей частью не вкладывая никаких средств в их обучение;

- в-третьих, важно отметить и то, что фактическое «безинвестиционное» обеспечение хозяйствующих субъектов кадрами сопровождается высказыванием работодателями своего недовольства уровнем и качеством отечественного профессионального образования. Об этом свидетельствуют, например, результаты ежегодного опроса работодателей по вопросам их положения на рынке труда, взаимосвязи профессионального образования и рынка труда, потребностей в сотрудничестве (2012 г.), согласно которым уровень профессиональных знаний выпускников высших учебных заведений, оцененный максимально высоко из всех уровней профподготовки, получил всего 3,8 балла (по 5-балльной шкале). При этом по умению переучиваться, осваивать новое руководители предприятий выставили выпускникам вузов выше 4 баллов, которые также оказались наивысшим показателем среди всех уровней профессионального образования⁵. В последние годы в направлении достигнутого общественного договора в части подготовки кадров происходят некоторые подвижки, направленные на вовлечение в этот процесс бизнес-сообщества путем приобщения сектора реальной экономики к разработке профессиональных стандартов, составлению учебных планов и программ, а также другими традиционно сложившимися способами;

- в-четвертых, коррекции – помимо изменения общественного договора в части подготовки квалифицированных кадров – требует и отношение работодателей к персоналу, работникам хозяйствующих субъек-

⁴ Стратегия–2020: Новая модель роста – новая социальная политика: Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. (2012 г.). [Электронный ресурс]. URL: http://www.nisse.ru/business/article/article_1878.html?effort=9

⁵ Проблемы кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения: Информ. бюл. НИУ ВШЭ. М., 2013. С. 24.

ектов. Вот что отмечает по этому поводу А. А. Цыренова: «<...> в условиях трансформации институциональной среды применение концепции человеческого капитала в российских фирмах сопряжено с рядом трудностей: традиционным взглядом на персонал как на объект затрат, отсутствием мотивации руководства на развитие и обучение персонала<...>»⁶. И далее: «Нестабильность и неопределенность российской институциональной среды, неэффективная модель российского корпоративного управления ориентирует хозяйствующих субъектов на стратегию выживания, краткосрочную сиюминутную личную выгоду, игнорирование долгосрочных целей развития предприятия. В этих условиях концепция развития человеческого капитала фирмы далека от реалий существования сегодняшних российских предприятий и фирм <...> такой подход достался в наследство от прежней административно-командной системы, где человек рассматривался как "рабочая сила", "человеческий материал" <...> лишь как дешевый ресурс, который нужно использовать, но не развивать»⁷. Между тем, как оказывается, теоретические изыскания не всегда соответствуют доступной информации из источников периодических статистических наблюдений. Таковая содержится, например, в уже указанном опросе работодателей (рис. 1)⁸.

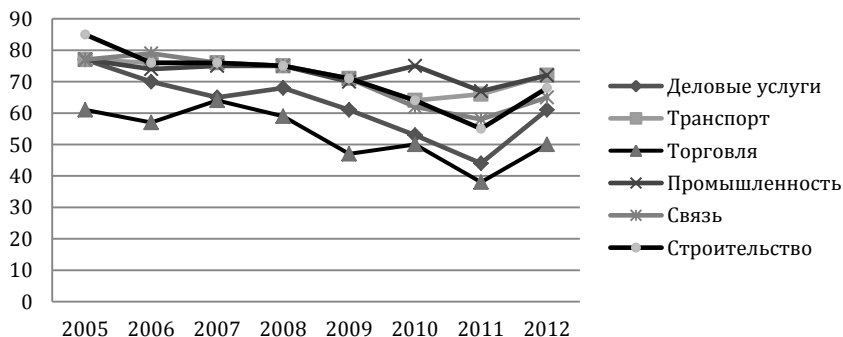


Рис. 1. Динамика доли предприятий различных сфер деятельности, проводивших переподготовку, повышение квалификации, стажировки работников (в % от всех опрошенных предприятий)

⁶ Цыренова А. А. Указ. соч. С. 67–68.

⁷ Там же. С. 65–66.

⁸ Проблемы кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения: Информ. бюл. С. 36.

В частности, приведенные данные указывают на то, что практически на каждом 6–7-м предприятии, вошедшем в число опрошенных, имели место различного рода мероприятия по развитию человеческого капитала. Наибольшую активность в этом плане традиционно демонстрировали предприятия транспорта, строительства и промышленности (2/3 предприятий отрасли), наименьшую – отрасль торговли. При этом любопытно привести распределение категорий персонала, занятого на предприятиях, относительно участия в этих мероприятиях (табл.).

Таблица

Изменение доли предприятий отрасли, осуществляющих мероприятия по переподготовке и повышению квалификации персонала: 2008 и 2012 гг. (в % от числа всех предприятий)

Категории персонала	Промышленность		Связь		Строительство		Торговля		Транспорт		Сфера деловых услуг	
	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.
Руководители	45	56	43	58	41	45	22	35	42	45	33	50
Специалисты	51	57	52	66	49	59	30	37	46	50	51	58
Служащие	32	30	27	32	25	28	25	23	31	29	19	20
Квалифицированные рабочие	60	56	35	32	45	46	25	25	56	48	6	7

Источник: Проблемы кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. С. 39.

Данные табл. указывают на то, что мероприятия по развитию человеческого капитала реализуются преимущественно для работников, занимающих руководящие посты, и специалистов, хотя в промышленности, строительстве и на транспорте довольно высока и доля повышающих квалификацию квалифицированных рабочих. Преобладающими формами переобучения и повышения квалификации выступают внешние формы организации программ переподготовки и повышения квалификации: курсы в институтах и учебных центрах, что происходит на фоне снижения доли обращающихся к высшим и особенно средним и начальным учреждениям профессионального образования.

Вероятно, расхождения в информации между теоретическими изысканиями и прикладными данными следует искать в недостаточной доступности последних. Тем не менее думается, что инвестирование в уже вовлеченный в общественное производство человеческий потенциал (его переподготовку и повышение квалификации) следует признать активным, фактически функционирующим каналом, – каналом, направленным на поддержание адекватного современному состоянию экономики человеческого капитала.

Пятым моментом, на котором следует, по нашему мнению, остановиться, является необходимость коррекции неравномерности распределения образовательных учреждений различных уровней по территории страны в части сверхконцентрации их в одних регионах и критической их недостаточности в других. Вероятно, в данном случае с точки зрения механизмов решения проблемы полезно было бы обратиться к так называемому советскому опыту, согласно которому в стране предпринимались попытки разработки <оптимальных> схем размещения, в частности, учебных заведений начального профессионального (тогда профессионально-технического) образования. Правда, следует оговориться, что эти попытки так и не были до конца реализованы.

И последняя позиция или группа позиций, которые следовало бы осветить применительно к теме инвестирования в человеческий капитал, – это совокупность проблем, определяемых менталитетом российского населения. В данном контексте мы имеем в виду сбалансированность вложений в человеческий капитал по образовательным уровням и формам с учетом такой экономической категории, как окупаемость затрат (примером тому может служить достаточно высокий уровень невостребованности выпускников высших учебных заведений на фоне становящейся критической нехватки квалифицированных рабочих, что подробнее будет рассмотрено ниже).

Так, немаловажным условием, определяющим восприимчивость институциональных изменений населением и <руководством и персоналом> хозяйствующих субъектов сектора реальной экономики, является необходимость учета специфической российской ментальности. В частности, по этому поводу академик Д. С. Львов высказывался следующим образом: «Предпосылки стабилизации и экономического роста следует искать на более глубоком институционально-ментальном уровне функционирования общества, группы, индивида... экономические предпосылки для будущего развития России заложены в ее гигантском социально-экономическом потенциале. <...> во-первых, богатые природные ресурсы России, особенности ее географического положения, во-вто-

рых, высокий интеллектуально-нравственный потенциал и творческий уровень населения и, в-третьих, исключительная адаптивность как российского общества в целом, так и отдельных его индивидов. Возможность общественного и индивидуального приспособления к самым тяжелым условиям жизни»⁹.

В то же время, как отмечает А. А. Цыренова: «Если западно-европейская ментальность, обусловившая экономический рост, формировалась на протяжении столетий, то для торжества рыночной модели в России необходима глубокая трансформация институциональной среды, не только создание формальных институтов по западному образцу, но и продолжительная во времени трансформация менталитета, основанная на синтезе западной, российской и восточной культур»¹⁰. В этой связи, с точки зрения институциональных изменений в социальном пространстве региона в части предотвращения оппортунистического поведения как населения, так и <руководства и персонала> хозяйствующих субъектов, целесообразной представляется широкомасштабная разъяснительная кампания относительно сути новых/вновь вводимых социальных институтов, предвещающая либо сопутствующая происходящим процессам и комментирующая новые условия общественного договора в той или иной области, в том числе и в сфере образования.

Еще одним аспектом проблемы ментальности российского населения является, по нашему мнению, исторически сформировавшееся отношение общества к различным уровням образовательных учреждений. Последнее, как известно, выражается в массовом стремлении к получению высшего образования, по всей вероятности представляющее собой реализацию отложенных возможностей и ожиданий «советского периода» и происходящее за счет сокращения других уровней профессионального образования, особенно остро – начального профессионального образования (рис. 2¹¹). Последнее в настоящее время находится в по-настоящему критическом состоянии.

⁹ Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / Рук. авт. кол.: Д. С. Львов, А. Г. Поршнев; Гос. ун-т упр-я; Отделение экономики РАН. М.: ЗАО «Издательство "Экономика"», 2002. С. 175.

¹⁰ Цыренова А. А. Указ. соч. С. 49.

¹¹ Построено на основе: Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000–2011 гг. (по данным федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования): Информ. бюл. НИУ ВШЭ. М., 2013. С. 8–9.

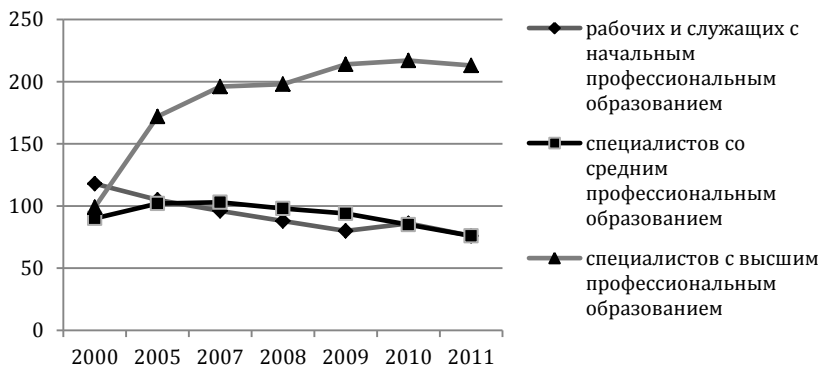


Рис. 2. Динамика выпуска рабочих, служащих и специалистов, обучающихся по программам начального, среднего специального и высшего профессионального образования, в расчете на 10 тыс. занятых в экономике, чел.

В то же время, по данным, например, Р. И. Капелюшников и А. Л. Лукьяновой, основанным на результатах Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ): «Случаи переинвестирования в человеческий капитал, когда полученное образование оказывается избыточным по отношению к выполняемой работе, отмечаются примерно у каждого четвертого российского работника (в том числе у каждого четвертого обладателя вузовского диплома)»¹². Те же авторы приводят и другой вариант нерационального использования инвестиций в человеческий капитал: «Случаи недоинвестирования в человеческий капитал, когда полученное образование оказывается недостаточным по отношению к выполняемой работе, встречаются несколько реже, но и они достаточно многочисленны, охватывают свыше 20% работников. В результате экономика несет двойные потери, связанные со снижением производительности труда как из-за избыточного, так и из-за недостаточного образования рабочей силы».

Представляется, что в этой связи необходимо предпринять меры государственного регулирования не столько в части перманентного не-далековидного реформирования, сколько сохранения и поддержания на должном уровне ступеней средней и особенно начальной профессиональной подготовки кадров во избежание потенциально возможных

¹² Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Указ. соч. С. 17–38, 28.

кризисных кадровых проявлений в будущем периоде в ряде отраслей народного хозяйства (судостроение, машиностроение и др.). Кроме того, именно государство должно взять на себя функцию проведения широкой разъяснительной кампании относительно перспективности выбора специальностей средней квалификации, а также квалифицированных и высококвалифицированных рабочих профессий, подкрепив эту кампанию соответствующей политикой, включающей необходимые и достаточные экономические и моральные стимулы.

Таким образом, можно сформулировать обобщенные направления/пути совершенствования системы инвестиций в человеческий капитал как источник трудовых ресурсов на уровне институциональных трансформаций социального пространства:

- Создание государством оптимальных условий функционирования института образования и фундаментальной науки, гарантирование их исполнения в части как необходимого и достаточного финансирования этих институтов, обеспечения законности их функционирования, так и проведения специальных разъяснительных кампаний относительно предстоящих и текущих изменений и нововведений, в том числе институционального характера.

- Максимально возможное выравнивание территориального размещения образовательных учреждений различного уровня, формирующих базовые характеристики человеческого капитала, – в общефедеральной и региональных рамках – с точки зрения их адекватной территориальной востребованности.

- Активизация привлечения хозяйствующих субъектов сектора реальной экономики не только к финансированию подготовки потенциальных и фактически занятых работников, но и к разработке методического, материального и практического обеспечения этой подготовки.

- Укрепление взаимодействия института образования с фундаментальной наукой как источником генерации новых знаний, транслируемых впоследствии через систему образования.

- Расширение спектра сфер, учитываемых при исследовании проблемы инвестирования в человеческий капитал, с включением в их число не только традиционно рассматриваемой сферы образования, но, как минимум, сферы сохранения и поддержания здоровья.

- Обязательный учет при изучении проблемы инвестирования в человеческий капитал особенностей менталитета российского общества.

ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ ДЛЯ ПОИСКА РАБОТЫ ВЫПУСКНИКАМИ ВУЗОВ

Л. Э. Икаева

*ФГБОУ ВПО «Северо-Осетинский государственный университет
им. Коста Левановича Хетагурова», г. Владикавказ*

tigievt1@mail.ru

Поиск работы, особенно для выпускников системы профессионального образования в современных экономических условиях, – сложная задача. Успех поиска требует от соискателя понимания собственных профессиональных целей, осознания ключевых компетенций и точек роста. Необходимо уметь ориентироваться на рынке труда, позиционировать себя на нем, знать технологии поиска работы, владеть навыками самопрезентации и составления резюме, а главное, иметь желание и волю к тому, чтобы достичь поставленной цели. В Северо-Осетинском государственном университете создан центр трудоустройства выпускников, на всех факультетах определены ответственные за трудоустройство. В работе всех структурных подразделений широко используются Интернет-ресурсы. Цель статьи – осветить опыт применения Интернет-ресурсов в Северо-Осетинском государственном университете.

Интернет – это уникальный ресурс, который может стать незаменимым инструментом для поиска рабочих мест выпускниками, т. к. дает возможность широко использовать электронный рекрутинг. Остановимся вначале на вопросе об использовании электронного рекрутинга в целях поиска работы и развития карьеры.

Электронный рекрутинг – это поиск персонала с использованием сети Интернет. Рынок электронного рекрутинга – ряд Интернет-ресурсов, предоставляющих различные сервисы в области поиска персонала и трудоустройства. За последние 5–6 лет рынок электронного рекрутинга активно развивался от простых досок объявлений до серьезных ресурсов, оказывающих целый спектр кадровых сервисов для всех участников рынка труда: работодателей, соискателей и посредников. Конечно, электронный рекрутинг не исключает традиционные способы поиска персонала, он лишь становится удобным инструментом в процессе поиска.

Для того чтобы сориентироваться на рынке электронного рекрутинга, важно понимать, какие существуют типы Интернет-ресурсов. На семинарах, проводимых центром трудоустройства, мы рассказываем студентам об этих типах.

1. Бесплатные «работные» сайты, работающие как доски объявлений, например, www.job.ru, www.rabota.ru; здесь работодатель и посредник могут бесплатно разместить объявление о вакансиях, а соискатель оставить свое резюме. Такие сайты ориентированы на развитие посещаемости целевой аудиторией для эффективной продажи рекламных площадей. К ним можно отнести и сайты различных печатных изданий, которые дублируют печатные объявления и предоставляют возможность разместить его непосредственно в Интернете, например: www.job-today.ru и www.zarplata.ru

2. Платные «работные» сайты, развивающие спектр платных услуг для работодателей и посредников: размещение вакансий, аренда базы резюме, продажа контактной информации соискателей, рассылка вакансий по базе кандидатов, реклама и др., например: headhunter.ru, www.rezume-bank.ru, www.rjb.ru, www.minerjob.ru (ресурс, обслуживающий одну отрасль – горнодобывающую промышленность), созданные изначально как ресурсы, ориентированные на продажу сервиса, а также выросшие из бесплатных досок объявлений: www.superjob.ru и www.joblist.ru

3. Сайты, предоставляющие платные услуги для соискателей: помощь в составлении резюме, перевод резюме на иностранные языки, изготовление видеointервью, автоматизированная рассылка по кадровым агентствам и размещение резюме на «работных» сайтах и досках объявлений, изготовление индивидуальной web-странички соискателя, например: members.chello.nl/a.nesterenko, www.cvonline.ru и video.resume.ru; www.jobex.ru

4. Электронная биржа рекрутинга: торговая площадка, на которой работодатели могут покупать, а профессиональные рекрутеры – продавать свои услуги: www.human-capital.ru/b2b. Этот ресурс не рассчитан на предоставление сервиса соискателям, но здесь можно заполнить форму резюме ресурса www.rezume-bank.ru

5. Сайты, реальных кадровых агентств. Такие сайты позволяют соискателю разместить свое резюме, например: www.ancor.ru. Некоторые предоставляют и платные сервисы, такие как аренда базы соискателей или продажа контактной информации соискателей для работодателей и посредников, например: www.mainjob.ru

6. Сайты сообществ специалистов и других некоммерческих организаций, которые предоставляют широкий спектр сервисов соискателям бесплатно. Ориентированы на помощь в построении карьеры, поиск партнеров, общение с коллегами, обсуждение насущных тем, реализацию лидерского потенциала специалиста и оценку его статуса в сообществе.

ществе. Созданная таким образом качественная база специалистов с уникальной информацией об их заслугах и статусе в сообществе используется для предоставления спектра услуг по поиску персонала работодателям и посредникам, например: www.e-xecutive.ru. Вступление в такое сообщество доступно только тем специалистам, которые соответствуют критериям сообщества.

7. Сайты государственных организаций, региональных служб занятости, например: www.labog.ru. Здесь тоже можно просмотреть вакансии и оставить свое мини-резюме. Но не все сайты таких организаций поддерживают в актуальном состоянии свои сервисы, и они значительно менее посещаемы, чем «работные» сайты.

8. Корпоративные сайты компаний, в которых предусмотрены возможность размещения объявления о вакансиях и специальные сервисы для того, чтобы соискатель мог оставить свое резюме и сообщить о своем интересе к работе в конкретной компании напрямую.

Мы обращаем внимание студентов на то, что это наиболее популярные и удобные Интернет-ресурсы. Другие «работные» сайты, их статистику посещений и рейтинг можно легко найти при помощи поисковых систем и рейтинга Rambler 100 или Mail.ru

Как показывает опыт США, где рынок электронного рекрутинга очень развит и достиг оборота в десятки миллиардов долларов, одной из наиболее эффективных моделей электронного рекрутинга является «работный» сайт, предоставляющий платные услуги для работодателей и посредников. Однако успешные американские ресурсы, в отличие от российских, предоставляют значительно большее количество сервисов и возможность «обратной связи» для соискателей. Наиболее успешный американский «работный» портал www.monster.com содержит около 18 млн. резюме (10% всего трудоспособного населения США) и полмиллиона вакансий, 8% всех трудоустройств в США осуществляется через этот ресурс, его годовой оборот составляет более 100 млн. долларов, компания имеет представительства в 20 странах мира. Кроме использования стандартных сервисов соискатели здесь могут вступать в сообщества по интересам, общаться с коллегами в тематических и индивидуальных форумах, получать обратную связь от коллег и системы, продвигаться в рейтинге сообщества, консультироваться по построению карьеры с коллегами и специалистами, задавать вопросы тем, кто работает или работал в компании, в которую предполагается трудоустройство, находить сокурсников и многое другое. Если Вы владеете английским языком, можете попробовать зарегистрироваться на портале

www.monster.com, воспользоваться его сервисами и найти работу в любой стране мира.

Все российские ресурсы электронного рекрутинга еще очень далеки до успеха, достигнутого порталом www.monster.com, и не только потому, что в России количество пользователей Интернета меньше, чем в США.

Для примера можно привести еще один американский ресурс www.linkedin.com, который за 2 года собрал 3 млн. Профайлов (личных страничек в Интернете) специалистов всего мира благодаря глубокому пониманию важности формирования сети деловых контактов для развития карьеры. Этот сайт предоставляет уникальную возможность специалистам найти коллег и специалистов самых разных специальностей для развития деловых связей, трудоустройства и работы в проектах, установить с ними контакты, вступить в деловые отношения, получить рекомендации от коллег и партнеров, а также рассказать о своих вакансиях и пригласить на работу. По сути, это глобальное сообщество специалистов.

К сожалению, в российской части Интернета большая часть ресурсов пока ориентирована, прежде всего, на цели работодателей и посредников как основных плательщиков услуг. Сервисы для соискателей, которые предоставляются ресурсами, ориентированы не столько на развитие карьеры специалистов, сколько на собственные цели развития бизнеса – развитие банка резюме, увеличение количества посещений и собственный рейтинг. Ни один российский ресурс пока не приблизился к тому, чтобы заинтересовать хотя бы полмиллиона специалистов, которые регулярно посещают сайт, и стать для них инструментом построения карьеры и развития сети деловых контактов. Данные по количеству резюме, содержащихся в базе сайта, говорят только лишь о том, что специалист когда-то оставил свое резюме здесь, но это не значит, что это резюме все еще актуально.

Однако существующие российские Интернет-ресурсы рынка электронного рекрутинга уже сегодня при умелом использовании предоставляют и для соискателей большие возможности для поиска работы, ориентации на рынке труда. Важно правильно определить свои цели в развитии карьеры и выбрать стратегию поиска работы.

В перспективе существует возможность появления в Рунете Интернет-ресурсов нового поколения, которые достигнут такого уровня прозрачности, открытости, ориентации на цели всех участников рынка, который позволит сделать более осознанной и управляемой не только карьеру каждого специалиста, но и развитие рынка труда в России в целом.

Рынок электронного рекрутинга в России очень молод, имеет высокие темпы роста, поэтому многие процессы развития этого рынка происходили стихийно. В связи с этим пока нет четких критериев и стандартов, правил игры. Каждый ресурс имеет свои интересные находки, сильные и слабые стороны, свою политику в отношении клиентов, приоритеты в развитии сервисов.

У каждого из ресурсов рынка электронного рекрутинга есть свои особенности, которые нужно учитывать при разработке стратегии поиска работы. Важно правильно сформировать список сайтов, которые станут инструментами в поиске работы и построении карьеры.

Чтобы соискатель мог правильно сориентироваться на рынке труда, ему нужно быть самому себе агентом по трудоустройству или воспользоваться услугами специалистов, которые помогут в профессиональной ориентации и ориентации в стратегии поиска работы, в том числе и в Интернете. Как правило, большая часть соискателей идет по пути наименьшего сопротивления и использует для оценки целесообразности применения того или иного сайта самые простые системы оценок:

- рейтинг;
- посещаемость сайта;
- советы знакомых.

Нередко стратегия поиска сводится к несистемному «забрасыванию» резюме и ожиданию «у моря погоды».

Успех поиска работы зависит от того, насколько точно соискатель сможет позиционировать себя на рынке труда. Именно адекватная оценка себя и правильное позиционирование на рынке труда позволят ему осознанно строить карьеру и найти работу, соответствующую его образованию, способностям, навыкам, потенциалу развития, а также возможностям для карьерного роста, обеспечивающим достойный уровень жизни и социальный статус в обществе.

Список литературы

1. *Носкова А. А.* Интернет-ресурсы – инструмент для поиска работы и развития карьеры [Электронный ресурс]. URL: www.hr-portal.ru (дата посещения 29.09.2014).

2. Поиск работы, планирование карьеры для молодых специалистов и выпускников вузов [Электронный ресурс]. URL: www.career.ru (дата посещения 29.09.2014).

3. Развитие карьеры, работа для профессионалов [Электронный ресурс]. URL: www.e-executive.ru (дата посещения 28.09.2014).

4. On-line сообщество менеджеров-профессионалов [Электронный ресурс]. URL: www.e-xecutive.ru (дата посещения 27.09.2014).

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ТОМСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ И ВОПРОСОВ ПОДГОТОВКИ ВОСТРЕБОВАННЫХ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ

О. И. Ковалева, А. Б. Пушкаренко

*Департамент по высшему профессиональному образованию
Администрации Томской области, г. Томск
KovalevaOI@yandex.ru; abpusk@tomsk.gov.ru*

Томск – город студентов!

Томск – один из ведущих российских центров подготовки элитных специалистов для высокотехнологичных отраслей и гуманитарной сферы, город поддержки интеллектуальной элиты, центр притяжения инвестиций в науку, образование и высокие технологии. Традиционная глубокая интеграция между проведением научных исследований и подготовкой специалистов с высшим профессиональным образованием способствовала увеличению доли студентов томских университетов, получающих образование в области высоких технологий.

В г. Томске действуют 6 государственных университетов (классический, политехнический, медицинский, архитектурно-строительный, педагогический, систем управления и радиоэлектроники), 3 негосударственных института, а также 6 филиалов иногородних образовательных организаций высшего образования.

В вузах, расположенных на территории г. Томска, получают образование 66,5 тыс. чел., каждый восьмой житель города – студент. Область занимает третье место (после городов Москвы и Санкт-Петербурга) по числу студентов на 10 тыс. населения. В томских вузах учатся студенты из 75 регионов России и 39 стран ближнего и дальнего зарубежья. Среди очников 16% составляют граждане иностранных государств.

Подготовка кадров ведется по 104 направлениям и 199 специальностям. Высшее образование получают за счет средств федерального бюджета 51,8% студентов государственных вузов. Ежегодно образовательными организациями высшего образования выпускается около 15 тыс. специалистов, в том числе около 8 тыс. – по очной форме обучения. Подготовка кадров в томских университетах ведется по специальностям, связанным с приоритетными направлениями развития науки, техники и технологий.

В вузах г. Томска преподают и проводят исследования около 3,7 тыс. докторов и кандидатов наук, ежегодно защищается более 70 докторских и 300 кандидатских диссертаций. За последние годы при университетах создано около 300 малых инновационных предприятий.

В настоящее время на территории Томской области работают 3 образовательные организации высшего образования (всего 29 в России), имеющие высокий статус «Национальный исследовательский университет»: Национальный исследовательский Томский государственный университет (НИ ТГУ), Национальный исследовательский Томский политехнический университет (НИ ТПУ) и Северский технологический институт Национального исследовательского ядерного университета «Московский инженерно-физический институт» (СТИ НИЯУ МИФИ).

Человеческий капитал является наиболее ценным активом, обеспечивающим конкурентоспособность Томского региона в эпоху экономики знаний. При этом ожидаемый демографический спад является серьезной проблемой, без решения которой область не сможет успешно конкурировать в будущем. Поэтому Администрация области уделяет особое внимание развитию имеющихся трудовых ресурсов, привлечению на территорию кадров и созданию условий для удержания на территории области наиболее талантливых и предприимчивых выпускников томских вузов.

Департамент по высшему профессиональному образованию Администрации Томской области (Департамент по ВПО) прилагает все усилия для того, чтобы вузы региона расширяли географию своих образовательных услуг: привлекали как можно больше студентов, аспирантов, специалистов для повышения квалификации и переподготовки из других регионов России, стран ближнего и дальнего зарубежья. Совместно с университетами реализуется программа международного сотрудничества с Казахстаном, организуются миссии во Вьетнам, в Монголию, Таджикистан, Китай, Ханты-Мансийский автономный округ для популяризации обучения в г. Томске. Также приняты меры к более активным действиям в период работы приемных комиссий с целью увеличения набора, в вузах расширяется перечень оказываемых платных образовательных услуг, открываются новые специальности.

Трудоустройство выпускников томских вузов

Ежегодно тысячи выпускников томских вузов, получив долгожданный диплом о высшем образовании, выходят на рынок труда с мечтами об интересной, перспективной, престижной, а главное хорошо оплачиваемой работе. В свою очередь, работодатели считают, что молодой

специалист должен быть потенциален по своим личностным качествам и компетенциям, иметь хорошую профессиональную подготовку.

Одним из показателей эффективной работы вузов является оценка трудоустройства выпускников. Ежегодно Департамент по ВПО проводит региональный мониторинг трудоустройства выпускников университетов Томской области.

Из предварительного мониторинга 2014 г. видно, что в этом году выпускниками стали 7588 студентов вузов. Устроились на работу 66,4% выпускников, 31% выпускников продолжили обучение либо были призваны в армию.

72,2% дипломированных специалистов нашли свое место работы в г. Томске, Северске и Томской области, 21,5% – в Сибирском Федеральном округе, 11,4% – в других регионах Российской Федерации и 0,5% – в дальнем зарубежье.

В последние годы томские вузы занимали ведущие места в Сибирском федеральном округе по показателю занятости выпускников на момент выпуска из вуза. Отвечая на вопрос: «Как системно решается проблема трудоустройства выпускников томских вузов?», можно обозначить несколько направлений:

- проведение дней отрасли (актуализация вопросов подготовки востребованных кадров для экономики Томской области);
- проведение ярмарок вакансий разного уровня;
- развитие трехсторонних договорных отношений между работодателями, образовательными учреждениями и студентами по вопросам целевой подготовки, повышение соответствия образовательных программ требованиям производства;
- организация производственных практик, стажировок, содействие трудоустройству выпускников на первое рабочее место;
- реализация мероприятий и программ по профессиональной ориентации молодежи с учетом спроса на рынке труда (формирование компетенций).

В каждом вузе Томской области действуют центры содействия трудоустройству выпускников. Каждый центр карьеры выступает в качестве связующего звена между вузом и работодателями, предоставляет высококачественные и разносторонние услуги и программы по планированию трудоустройства и адаптации на рынке труда.

Центр содействия трудоустройству выпускников НИ ТГУ, который в г. Томске является региональным, организует взаимодействие всех вузов за счет проведения мероприятий для руководителей центров томских университетов и представителей вузов Сибирского федерального

округа; например, Региональный семинар «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования: мониторинг, анализ и опыт лучшей практики» (февраль 2014 г.), круглый стол «Опыт работы студенческих объединений в области планирования карьеры и трудоустройства выпускников» (март 2014 г.).

Наиболее эффективными механизмами содействия трудоустройству являются стажировки и практики студентов старших курсов в высокотехнологичных компаниях и проектах (формирование актуальных тем курсовых, научных исследовательских работ, дипломных), дополнительное образование (инновационные менеджмент и проектирование, формирование бизнес-команды, конкурсы и гранты для молодых инноваторов), трудоустройство в профильные компании, создание собственного бизнеса.

Томские вузы заключают договоры с работодателями-партнерами по вопросам организации производственной практики и стажировки. Например, в НИ ТПУ создан Институт развития статистического партнерства и компетенций, в структуре которого функционирует отдел сопровождения стратегического партнерства университета с предприятиями и организациями различных форм собственности по различным направлениям. Сибирский государственный медицинский университет заключил договоры о практической подготовке интернов и ординаторов в медицинских организациях Томской области, одним из условий которых является необходимость рассматривать и принимать отчеты интернов/ординаторов о прохождении практики с учетом замечаний и предложений медицинской организации. В Томском государственном педагогическом университете заключены договоры с органами государственной власти и местного самоуправления по целевому приему.

Для решения вопросов развития кадрового потенциала и подготовки востребованных кадров ведется работа по взаимодействию университетов с предприятиями «инновационного пояса», включению вузов в программы Департамента по высшему профессиональному образованию Администрации Томской области, Департамента труда и занятости населения Томской области, Томского консорциума научно-образовательных и научных организаций.

Студенты участвуют в научно-практических мероприятиях и студенческих конференциях. В вузах проводятся семинары, лекции, тренинги и мастер-классы для студентов, способствующих повышению адаптации молодого специалиста на рынке труда. Организуются встречи работодателей со студентами на кафедрах вузов (предварительные распределения, отбор студентов, тестирования и т. п.).

В прошлом учебном году в вузах были организованы ярмарки вакансий для будущих выпускников (в том числе и инженерно-технических специальностей), где традиционно студенты вузов встретились с потенциальными работодателями. В качестве примера необходимо отметить работу Национального исследовательского Томского политехнического университета, в котором в прошлом учебном году проведены дни компании ОАО «Томскнефть» (ноябрь), дни Газпрома (март), день энергетика в рамках сотрудничества с ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «ТГК-11» (октябрь, декабрь). Было организовано участие студентов вуза в днях карьеры Росатома (октябрь, ноябрь). Также были проведены конкурсы-конференции для учащихся профессиональных образовательных организаций с целью выявления и развития у молодежи творческих способностей к научной деятельности в рамках приоритетных отраслей экономики для региона.

В марте 2014 г. представители вузов участвовали в ежегодном Сибирском форуме образования, организатором которого является Департамент по высшему профессиональному образованию Администрации Томской области. Студенты вузов участвовали в Межрегиональной выставке-ярмарке «Образование. Карьера. Занятость» (организаторы – Администрация Томской области совместно с ОАО «Технопарк»), в ярмарках вакансий (организатор – центр занятости населения г. Томска).

Ежегодно в июне проходит торжественная встреча губернатора Томской области с выпускниками-отличниками томских вузов. Это мероприятие позволяет Администрации области продемонстрировать ее заинтересованность в лучших профессионально-ориентированных студентах.

Необходимо отметить проект «Территория карьеры» НИ ТГУ, направленный на создание открытой информационно-коммуникационной среды, способствующий профориентации студентов, планированию карьеры и трудоустройству выпускников. Проект «Территория карьеры» является площадкой для взаимодействия работодателей и студентов: позволяет работодателям познакомиться с деятельностью компании; осуществлять подбор кадров среди студентов и выпускников; привлекать студентов к участию в реализации научно-исследовательских и иных проектов.

Сайт «Территория карьеры» предоставляет уникальную возможность студентам и выпускникам, которые стремятся к новым знаниям и достижениям, быть конкурентоспособными на рынке труда. С помощью сайта студенты и выпускники могут составить свое профессиональное портфолио, позволяющее привлечь внимание работодателя и подчеркнуть свои конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами. Студентам предоставляется возможность развивать свои

интеллектуальные и творческие способности через участие в конкурсах, стажировках и других мероприятиях; найти множество разнообразной полезной информации, способствующей адаптации на рынке труда; получать самую оперативную информацию о вакансиях и стажировках в компаниях; познакомиться с деятельностью компаний и поучаствовать в проектной деятельности. Кроме того, АИС «Электронное портфолио студента, выпускника» позволяет осуществлять автоматизированную электронную рассылку информации студентам. Также в целях информационного сопровождения реализуемых проектов была создана страница в социальной сети «ВКонтакте», ведется информационное освещение на сайтах и в газете Томского государственного университета «Alma Mater», городских СМИ.

Учись в Томске!

В новом тысячелетии молодых людей как никогда волнуют вопросы: как понять, чем заниматься в жизни? какие профессии будут самыми востребованными в будущем? где учиться? как получить работу в успешной компании? как продвигнуться по карьерной лестнице?

Проект «Учись в Томске!» Департамента по ВПО – это один из брендов позиционирования Томской области в России и за рубежом. Проект «Учись в Томске!» – это мероприятия и события, форумы и выставки, направленные на рекламу томских университетов, привлечение новых абитуриентов, трудоустройство высококвалифицированных кадров на предприятия Томской области.

Основными направлениями проекта «Учись в Томске!» являются:

- образовательные события и мероприятия (школа – вуз – предприятие);
- миссии в ближнее и дальнее зарубежье;
- брендинг (буклет для потенциальных студентов на русском, английском, китайском и др. языках, сайт, полиграфическая продукция, информация в СМИ).

Взаимодействие различных организаций (школа – вуз – предприятие), которое организуется в рамках проекта «Учись в Томске!», позволяет выявлять талантливую молодежь, организовывать работу по привлечению их в томские вузы, а затем по развитию ее одаренности, профессиональному самоопределению, трудоустройству и закреплению на территории Томской области.

Ежегодно Департамент по ВПО организует конкурсы, направленные на выявление и поддержку талантливой молодежи Томской области: это конкурс на соискание премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры (молодые научные сотруд-

ники, аспиранты, преподаватели до 35 лет – 30 чел., студенты вузов – 30 чел.); конкурс на получение стипендии губернатора Томской области студентами очной формы обучения (32 стипендии по 2,5 тыс. руб.).

Совместно Департаментом по ВПО и ОГКУ «Региональный центр развития образования» Департамента общего образования Томской области реализуется программа мероприятий в соответствии с Положением о региональном банке данных «Молодежный кадровый ресурс системы общего образования Томской области» (МКР). Реализуется программа МКР, направленная на формирование системы выявления и поддержки талантливой молодежи, ориентированной на деятельность в научных и образовательных учреждениях, производственных секторах и инновационной сфере, реализующих высокие технологии.

Основные задачи программы:

- систематизация информации в области талантливой и компетентной в различных областях молодежи;
- выявление и аккредитация площадок, имеющих концептуальную основу и организационный опыт осуществления образовательных событий;
- построение скоординированной и системной работы с талантливыми детьми с целью вовлечения резидентов регионального банка данных в наиболее значимые реализующиеся молодежные проекты, программы, круглые столы, проектные сессии и т. п. в регионе.

В мероприятиях, проведенных в рамках программы МКР в 2013/14 учебном году, приняло участие более в 1500 чел., в том числе около 200 резидентов регионального банка данных «Молодежный кадровый ресурс системы общего образования Томской области».

Ежегодно в марте в г. Томске Департаментом по ВПО проводится Молодежный карьерный форум «Профессионализм – 2030», ориентированный на студентов вузов, ССУЗов, молодых ученых, аспирантов, молодых специалистов, а также учащихся школ и профессиональных училищ (более 2,5 тыс. участников). Также участниками мероприятий Карьерного форума являются представители предприятий и организаций приоритетных сфер деятельности, власти, образования (42 организации).

Программа Карьерного форума в марте 2014 г. была посвящена современным методикам и технологиям профессионального самоуправления, планирования карьеры и трудоустройства молодых специалистов. Программа форума – это образовательные события, переговорные площадки и круглые столы, ориентированные на развитие проектных, аналитических, управленческих компетенций студентов, значимых для формирования кадрового ресурса области. В рамках программы Карь-

ерного форума регион продемонстрировал инновационные социогуманитарные технологии в сфере современного образования, в том числе «образовательный форсайт», «практико-ориентированное образование», «эффективное трудоустройство».

Всего программа Карьерного форума 2014 г. включила 12 больших образовательных событий. Каждое событие – это максимум практики, ресурсного общения, конкретные результаты совместной работы: как проанализировать и построить стратегии личного развития, как поддерживать свою мотивацию, как вдохновлять других, как строить свое будущее и управлять настоящим.

В качестве примера коротко расскажем лишь о некоторых событиях. В данном случае это события, которые направлены на развитие инженерно-технических компетенций молодежи и представление перспективных научно-технологических разработок Томской области как инновационного региона.

Традиционной в последние годы в программе Карьерного форума стала выставка научно-технического творчества детей и молодежи «Юный изобретатель», которая позволяет повышать интерес к техническому творчеству и демонстрировать результативность участия студенческой и учащейся молодежи в научно-техническом творчестве. Программа региональной олимпиады по робототехнике позволила выявить, поддержать и наметить направления работы в г. Томске по сопровождению одаренных детей и молодежи, занятых научно-техническим творчеством и робототехникой. Мастер-класс «Привет, лазер!», который провел Центр молодежного инновационного творчества Томского университета систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР), в режиме выполнения практических задач на лазерном станке познакомил участников с инновационным техническим творчеством, технологиями и современным оборудованием.

Можно привести в качестве примера также и программу конкурса молодежного кадрового резерва «Образовательный форсайт+20», где одной из задач стоит развитие физико-математического, инженерно-технического и естественнонаучного направлений. Данное событие позволяет студентам и старшеклассникам развивать замыслы индивидуальных и коллективных проектов и исследований, корректировать личные образовательные и профессиональные планы с использованием знаний о сценариях будущего, тенденциях развития высоких наукоемких технологий и общества.

Наиболее значимыми в программе Карьерного форума также стали мероприятия: Интернет-проекты по итогам проектных конкурсов «Об-

разовательный навигатор – 2020», Открытый областной Молодежный форум «Новое поколение – кадровый резерв XXI века», Межрегиональный фестиваль «Новый потенциал», Молодежный форум гражданских инициатив «Россия – это мы» и др.

В программе томского форума молодых ученых U-NOVUS (апрель 2014 г.) было несколько ярких мероприятий с брендом «Учись в Томске!». Незабываемым для г. Томска и его гостей стал флешмоб «Учись в Томске!». Одновременно с официальным открытием форума 3 тыс. студентов томских вузов выстроились на площади перед Томским драматическим театром, составив призыв «Учись в Томске!» и продемонстрировали беспрецедентный танцевальный флешмоб. Флешмоб транслировался на городские светодиодные экраны в Лагерном саду и на Новособорной площади, на главную площадку форума и он-лайн, здесь же прошли видеомеппинг-шоу и съемка видеоролика.

Концертная программа «Учись в Томске!», рассчитанная на 4 тыс. зрителей – школьников, студентов, участников и гостей форума, включила выступления университетов г. Томска: ролики, творческие презентации, яркие номера. Также были выступления артистов из сибирских городов и популярной московской группы. «Ночь науки» в Томске позволила всем желающим открыть самые интересные научные центры. Жителям и гостям региона впервые представилась уникальная возможность посетить ведущие лаборатории томских университетов и исследовательских институтов и лично принять участие в научных экспериментах.

Проект «Учись в Томске!» требует дальнейшего развития и привлечения новых заинтересованных партнеров в проведении профориентационной работы с потенциальными абитуриентами и при подготовке абитуриентов к успешному прохождению вступительных испытаний на профильные факультеты вузов. Например, необходимо включить в проект образовательные события с использованием условий томских университетов для проведения лабораторных исследований с участием школьников, которые позволят им в дальнейшем самостоятельно принимать участие в научной проектной деятельности, в том числе с целью мотивации получения высшего инженерного образования.

Профессиональный портрет будущего инженера

Инженерным специальностям сегодня уделяется особое внимание и предъявляются индивидуальные требования к профессиональной квалификации специалистов этого направления. В связи с этим особое внимание направлено и на современное российское инженерное образо-

вание, поэтому и проблема подготовки инженеров для будущего в последние годы в Томской области стала актуальной.

На разных уровнях в г. Томске обсуждаются вопросы возрождения механизмов массового вовлечения молодежи в школы и кружки научно-технического творчества, развития инженерных компетенций через проведение образовательных событий и организацию дополнительного профессионального образования, внедрение современных педагогических технологий проектного, проблемно-ориентированного обучения. При этом очевидно, что для решения поставленных вопросов необходимы совместные действия общеобразовательной школы, высшей школы, бизнеса и государства.

Общероссийская научно-практическая конференция «Подходы к формированию национальной доктрины инженерного образования России в условиях новой индустриализации», которая прошла в НИ ТПУ в декабре прошлого года, позволила представителям научно-образовательного сообщества, власти и бизнеса обсудить проблемы отрасли и пути их решения.

Специалисты обсудили проблемные ситуации в инженерном образовании Российской Федерации, инструменты для оценки и регулирования его качества, практико-ориентированные образовательные технологии и роль промышленных предприятий в обучении инженеров. На конференции были отмечены позитивные изменения в экономике страны и значимые прорывы в области инженерной подготовки, при этом большую лепту в эти достижения внес и НИ ТПУ, чьи эксперты входят в руководящий состав Ассоциации инженерного образования России.

Ассоциация инженерного образования России стала полноправным членом одной из авторитетнейших международных аккредитационных организаций – Вашингтонского соглашения (The Washington Accord), объединяющего 14 европейских и азиатско-тихоокеанских стран. Благодаря вхождению в эту организацию, НИ ТПУ сможет аккредитовать свои образовательные программы в соответствии с мировыми инженерными стандартами, а выпускники этих программ получают дипломы, признанные во всем мире.

С целью повышения престижности инженерных специальностей в этом учебном году в ТУСУР принято решение повысить стипендии студентам первого курса, поступившим на специальности, соответствующие приоритетным направлениям модернизации и технологического развития российской экономики, для поступления на которые обязательным экзаменом являлась физика.

В список приоритетных направлений подготовки и специальностей входят информационная безопасность, фотоника и оптоинформатика, электроника и наноэлектроника, радиотехника, инфокоммуникационные технологии и системы связи, конструирование и технология электронных средств, автоматизация технологических процессов и производств, мехатроника и робототехника, нанотехнологии и микросистемная техника, информационная безопасность телекоммуникационных систем, техническая эксплуатация транспортного радиооборудования, радиоэлектронные системы и комплексы. Всего по этим направлениям в ТУСУР поступило в этом учебном году 482 первокурсника.

Для обучающихся на приоритетных технических специальностях стипендия будет увеличена в полтора раза и составит более 2500 руб. в месяц. Кроме того, студенты, набравшие в сумме 240 баллов за ЕГЭ, смогут рассчитывать еще и на надбавку в размере около 1 тыс. руб. Таким образом, стипендия первокурсников составит около 3,5 тыс. руб. В дальнейшем студенты смогут получать повышенную стипендию и за успешную учебу, участие в исследованиях и разработках, конкурсах на получение именных стипендий и различных грантов, спортивной, культурной и общественной жизни университета.

Какие сегодня инженерные специальности востребованы в томских вузах? Какие инженерные профессии вакантны в Томске? И какими компетенциями должен обладать молодой специалист для успешной карьеры инженера?

Отвечая на поставленные вопросы, начнем с контрольных цифр приема абитуриентов на бюджетную форму обучения в томские университеты, которые лишний раз подтверждают намечившееся в последние годы увеличение интереса молодежи к получению инженерного образования. Анализируя итоги приемной кампании 2014 г. в томские вузы, из наиболее востребованных инженерных специальностей можно отметить: фундаментальная информатика и информационные технологии – конкурс на место 8,43 (Национальный исследовательский Томский государственный университет), нефтегазовое дело – конкурс на место 6,38 (Национальный исследовательский Томский политехнический университет), информационная безопасность – конкурс на место 6,0 (Томский университет систем управления и радиоэлектроники).

При этом необходимо отметить и то, что на сегодняшний день в Томске есть вакансии инженерно-технических кадров. В качестве примера приведем вакансии от потенциальных резидентов и компаний-резидентов Особой экономической зоны технико-внедренческого типа

«Томск» (ОЭЗ ТВТ «Томск»), которые были представлены на ярмарке вакансий для студентов томских вузов (май 2014 г.).

Презентации резидентов, а потом и возможность общения студентов с представителями компаний позволили проговорить особенности деятельности компаний и озвучить все необходимые требования к кандидатам на вакантные, в том числе и инженерные, специальности. Ярмарка вакансий позволила продемонстрировать обоюдную заинтересованность двух сторон. Но при этом на сегодняшний день не закрыты следующие вакансии: инженер-программист.NET/C# и инженер-проектировщик систем связи ООО «Элком+»; инженер-электронщик и инженер-конструктор оптоэлектронного приборостроения ООО «Сибаналитприбор»; инженер-программист микроконтроллеров СС+ и инженер сервисного центра ООО «НПП «Стелс», инженер-программист ПЛИС и инженер по обслуживанию и ремонту радиотехнических средств ООО «ЛЭМЗ-Т» и др.

Список вакансий, приведенных в качестве примера, можно продолжить, но здесь важно понять, почему вакантные должности инженера до сих пор остаются открытыми? Связано ли это с профессиональными и личностными требованиями к молодому специалисту, которые работодатели, в свою очередь, выдвигают?

К основным требованиям к молодым специалистам инженерно-технических специальностей, которые предъявляют, например, компании резидентов ОЭЗ ТВТ «Томск», можно отнести следующие. Это – высшее техническое образование, стаж работы от года на аналогичной или схожей должности, опыт разработки и проектирования, знание сетевых технологий и операционных систем, знание разговорного и технического английского языка, требований нормативных документов и т. д. Здесь же работодатели отмечают, что будущему инженеру необходимы: усидчивость, целеустремленность, внимательность, ответственность, исполнительность, работоспособность, системность мышления, умение работать в команде, а также активная жизненная позиция, желание обучаться и качественно работать. И это далеко не весь список требований от работодателей.

Как мы видим, сегодня при устройстве молодого специалиста на работу недостаточно иметь определенный багаж знаний, а необходимы определенные компетенции. Профессиональные компетенции – это совокупность знаний, умений, установок и форм поведения, которые формируют способности качественно выполнять работу соответственно своей должности и роли.

Единый перечень профессиональных компетенций, во-первых, помогает лучше понять деятельность инженера, оценить и отобрать нужных

кандидатов на вакантные должности, предъявить требования к сотруднику. Во-вторых, система компетенций содержит критерии для оценки эффективности работы инженера. В-третьих, определяет, чему и как обучать в вузах на инженерно-технических направлениях подготовки.

В свою очередь, будущие инженеры, зная и понимая требуемые компетенции, получают хорошую мотивацию для обучения и развития своих навыков, так как достижение определенного уровня той или иной компетенции определяет их дальнейший карьерный рост. Приобрести компетенцию можно в процессе самостоятельного решения выявленных проблем. Необходимо уже в вузе моделировать и создавать ситуации деятельности, проектировать образовательные программы вместе с работодателями, создавать условия для разработки реальных проектов.

Сегодня необходимо совершенствовать систему подготовки востребованных инженерно-технических кадров, поэтому в новом учебном году Департаментом по ВПО совместно с томскими университетами, Ассоциациями работодателей и Томской торгово-промышленной палатой составлен план мероприятий по дальнейшему развитию инженерно-образования в Томской области.

ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ПОДВИЖНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЕВРОПЕЙСКОЙ ЧАСТИ РОССИЙСКОЙ АРКТИКИ¹³

А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, Е. А. Единак, И. Б. Королев

*Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт народнохозяйственного прогнозирования
Российской академии наук, г. Москва
akor@ecfor.ru, ecfor1809@mail.ru*

При анализе текущего и перспективного состояния региональных рынков труда нельзя не учитывать тенденции трудовой миграции населения, в том числе маятниковой, вахтовой миграции и отходничества. Маятниковые и вахтовые мигранты представляют собой наиболее мобильную часть рабочей силы, которая работает за пределами региона своего постоянного проживания.

¹³ Работа подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 13-06-00507).

Как минимум две причины дают основание ожидать усиления воздействия трудовой миграции на динамику основных параметров региональных рынков труда и занятости в перспективе. Во-первых, согласно данным обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), наблюдается рост объемов прибывших и выбывших внутренних трудовых мигрантов за период 2005–2012 гг. (с 912,8 до 2245,9 тыс. чел.). Во-вторых, в рамках задачи повышения эффективности российской экономики путем снижения накопленных в ней структурных дисбалансов на федеральном и региональных уровнях активно обсуждаются социально-экономические меры по стимулированию внутренней подвижности населения РФ и, главным образом, трудовых ресурсов. Обеспечение дополнительной рабочей силой за счет стимулирования внутренней миграции регионов, из перечня так называемых регионов приоритетного привлечения трудовых ресурсов, нацелено на решение ряда задач. Среди них – снижение региональной структурной безработицы, повышение деловой активности в местах реализации значимых инвестиционных проектов, а также решение в ряде случаев геополитических задач. Соответствующий комплекс предложенных для реализации социально-экономических мер представлен в законопроектах № 603083-6 «О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в части повышения мобильности трудовых ресурсов» и № 603084-6 «О внесении изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации».

Для повышения и стимулирования трудовой мобильности необходимо иметь представление о текущих объемах и направлениях движения внутренних трудовых мигрантов. Структура их движения характеризует фактические и потенциальные источники дополнительного предложения рабочей силы на региональных рынках труда, а также направления ее выбытия в текущем периоде и в перспективе.

Повышенное внимание на сегодняшний день со стороны власти и бизнеса к арктическим регионам России актуализирует вопрос о возможности их обеспечения необходимыми для реализации комплексного развития этих регионов ресурсами. Среди них важное место занимают трудовые ресурсы (в частности, квалифицированная и высококвалифицированная рабочая сила) из других регионов, которые могут быть привлечены как на постоянной, так и на временной основе. В этой связи нами проведено исследование места и роли регионов европейской части Арктики в системе межрегиональных потоков трудовых мигрантов РФ. Базой для анализа являются статистические данные о масштабах и структуре распределения внутренних трудовых мигрантов, которые ра-

ботают в субъекте РФ, отличающемся от субъекта, где находится место их постоянного проживания (соответствующие данные, полученные в рамках обследования населения по проблемам занятости Росстата, представлены в виде векторов-итогов трудовой миграции в разрезе субъектов РФ за 2005–2010 гг. и «шахматок» миграции за 2011–2012 гг.), а также данные о внутренней миграции населения, полученные в рамках текущего учета.

Для рассматриваемых ниже четырех субъектов РФ (Архангельская, Мурманская области, Республика Карелия и Республика Коми) суммарный оборот трудовой миграции на временной основе вырос за 2005–2012 гг. в 4 раза (с 10,8 до 44,2 тыс. чел.). Согласно данным ОНПЗ, ни в одном из регионов сальдо движения временных трудовых мигрантов не было стабильно положительным или отрицательным. В течение 7 лет у каждого региона наблюдались периоды как превышения числа прибывших мигрантов над выбывшими, так и обратная ситуация.

Мурманская область относится к субъектам со стабильным во времени отрицательным миграционным приростом населения в целом и населения в трудоспособном возрасте. В 2000 г. масштабы потерь области были максимальны (9,9 тыс. чел. в целом, 6,5 тыс. чел. населения в трудоспособном возрасте). Схожая картина наблюдается и в 2012 г. На фоне этого, согласно данным ОНПЗ по временной трудовой миграции, область характеризовалась отрицательным сальдо миграции лишь в 2007–2009 гг. Суммарный оборот трудовых мигрантов за 8 лет вырос практически в 2 раза (с 3 до 5,6 тыс. чел.), снизившись при этом по доле в общем по четырем субъектам Северо-Западного ФО с 28% в 2005 г. до 13% в 2012 г.

Динамика суммарного входящего в Мурманскую область миграционного потока имела тенденцию к росту, за исследуемый период он увеличился чуть более двух раз. При этом в 2005 г. временная трудовая миграция составляла 1/5 от всего потока, снизившись в 2012 г. до 1/7 (рис. 1).

Соотношение двух потоков в суммарном исходящем из Мурманской области миграционном потоке, который также возрос в два раза, составляло 5% и 95% в пользу долгосрочной миграции как в 2005 г., так и в 2012 г. (рис. 2).

Изменения в структуре потока наблюдались в 2008–2009 гг. В этот период доля временных трудовых мигрантов возросла до 17% и 21% соответственно, косвенно отражая увеличение доли тех, кто искал работу за пределами региона своего постоянного проживания в кризисные года. Эта же тенденция прослеживается во входящем потоке: доля тру-

довых мигрантов возросла с 5% в 2007 г. до 22% и 29% в 2008–2009 гг. соответственно.



Рис. 1. Соотношение двух потоков мигрантов в суммарном входящем миграционном потоке в Мурманскую область, %

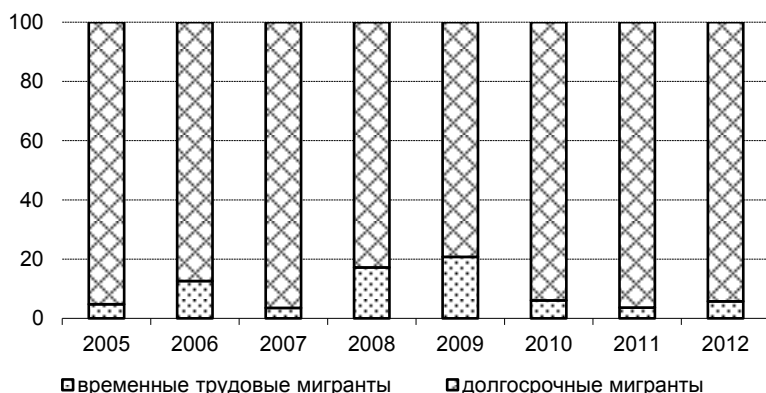


Рис. 2. Соотношение двух потоков мигрантов в суммарном исходящем миграционном потоке из Мурманской области, %

География трудовых мигрантов, въезжающих в Мурманскую область, весьма обширна (табл. 1). На долю Центрального ФО приходилось 28% в 2011 г. и 15% в 2012 г. Удельный вес Северо-Кавказского ФО снизился с 8 до 3%. Напротив, Приволжский ФО увеличил свою долю во входящем потоке трудовых мигрантов с 18 до 27%. В 2011 г.

также было два региона, принадлежащих Сибирскому ФО и Дальневосточному ФО, на долю которых приходилось 20% приезжающих в Мурманскую область трудовых мигрантов.

Таблица 1

*Территориальная структура межрегиональных потоков
трудовых мигрантов для Мурманской области, %*

Входящие потоки				Исходящие потоки			
№	Субъекты РФ	2011 г.	2012 г.	№	Субъекты РФ	2011 г.	2012 г.
1	Белгородская область	11,0	-	1	Московская область	-	7,1
2	Брянская область	3,8	-	2	г. Москва	2,4	7,9
3	Ивановская область	4,5	-	3	Республика Карелия	31,9	37,8
4	Орловская область	-	2,5	4	Республика Коми	1,7	-
5	Калужская область	0,9	-	5	Ленинградская область	33,9	7,6
6	Тверская область	6,9	10,8	6	Новгородская область	10,5	1,1
7	Ярославская область	0,9	2,2	7	г. Санкт-Петербург	11,0	28,3
8	Республика Карелия	3,1	3,0	8	Республика Татарстан	8,6	-
9	Архангельская область	8,8	28,1	9	Хабаровский край	-	10,3
10	Вологодская область	2,9	-		Всего	100	100
11	Калининградская область	1,5	13,3				
12	Новгородская область	0,8	-				
13	Псковская область	8,4	4,9				
14	Волгоградская область	-	5,1				
15	Карачаево-Черкесская Республика	3,0	2,6				
16	Ставропольский край	5,2	-				
17	Республика Башкортостан	3,5	6,1				
18	Республика Татарстан	-	9,9				
19	Кировская область	6,2	3,6				
20	Оренбургская область	3,6	-				
21	Самарская область	5,1	-				
22	Ульяновская область	-	7,9				
23	Свердловская область	5,0	-				
24	Приморский край	15,0	-				
	Всего	100	100				

В 2012 г. регионов-доноров трудовых мигрантов становится несколько меньше. Наибольшая доля трудовых мигрантов (50%) была из других регионов Северо-Западного ФО (по большей части из Архангельской и Калининградской областей). Направления выбытия трудовых мигрантов в основном ограничиваются территорией Северо-Западного ФО (в 2011 г. – 90%, в 2012 г. – 75%). Наиболее значимые по объему исходящие потоки наблюдались в следующих направлениях: Республика Каре-

лия (32% и 38%), Ленинградская область (34% и 8%) и г. Санкт-Петербург (11% и 28%). Центральный ФО в исходящем из Мурманской области потоке трудовой миграции увеличил свой вес с 2,4 до 15%.

Республика Карелия в 2007–2012 гг. характеризуется отрицательным сальдо трудовой миграции (2012 г. – минус 1 тыс. чел.). Максимальная разница между прибывшими и выбывшими временными трудовыми мигрантами составила 2,1 тыс. чел. в 2010 г. Аналогично выглядит картина миграционного обмена Республики Карелия по населению в целом (фиксируемого в рамках текущего учета): с 2008 г. наблюдается отрицательное сальдо его миграции (в 2012 г. – минус 2 тыс. чел.) Повторяет эту динамику показатель сальдо миграции населения в трудоспособном возрасте. Можно предположить, что Республика Карелия не является привлекательным субъектом как для поиска в нем временной работы жителями других субъектов РФ, так и для долгосрочных мигрантов. Суммарный объем прибывших как для временной работы на территории субъекта, так и в целях постоянного проживания в 2012 г. составил 6,6 тыс. чел. Снижение с течением времени этого показателя произошло за счет сокращения числа прибывших из других регионов РФ населения, сменившего при переезде место жительства. Это отразилось на соотношении двух входящих в Республику Карелия потоков: если в 2005 г. они распределялись в соотношении 1:9 в пользу потока долгосрочных мигрантов, то в 2010 г. это соотношение составило 3:7 (2,7 к 7,3) соответственно (рис. 3). В 2012 г. ситуация вновь стала аналогичной 2005 г.

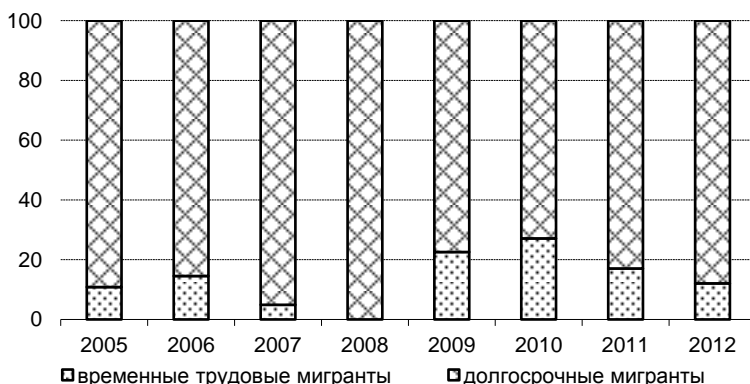


Рис. 3. Соотношение двух потоков мигрантов в суммарном входящем миграционном потоке в Республику Карелия, %

Суммарный объем выбывших мигрантов (на временной и на постоянной основе) за исследуемый промежуток времени вырос в 2,3 раза, с 4,2 до 9,6 тыс. чел. Если в 2005 г. доля временных мигрантов была мала и составляла 7% от суммарного объема выбывших, то в 2010 г. – 43,7% (рис. 4). В 2012 г. эти два потока соотносились как 1:4. Данные ОНПЗ позволяют проследить структуру входящих и исходящих потоков трудовых мигрантов на основе «шахматных таблиц» трудовой миграции за 2011–2012 гг. (табл. 2).

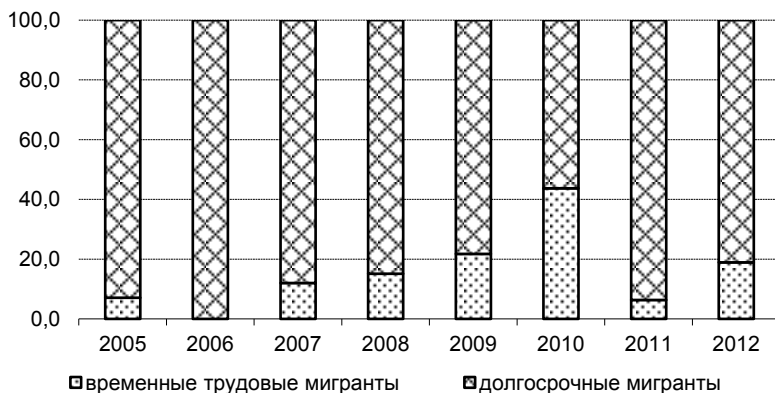


Рис. 4. Соотношение двух потоков мигрантов в суммарном исходящем миграционном потоке из Республики Карелия, %

В 2011 г. по итогам обследования было выявлено 4 региона, из которых приезжали временные трудовые мигранты, причем 2 из них входят в состав Северо-Западного ФО один – Приволжского ФО и один – Сибирского ФО. Наибольшая доля приходилась на Мурманскую область (47,8%), наименьшая – на Псковскую область (12%). В 2012 г. территориальная структура входящего в Республику Карелия миграционного потока становится еще менее разнообразной: 85% входящего потока мигрантов приходилось на Мурманскую область, еще 15% трудовых мигрантов зафиксировано из Рязанской области. Структура исходящего миграционного потока в течение двух лет по территориальному составу более стабильна. В 2011 г. это только регионы Северо-Западного ФО, в 2012 г. это те же субъекты РФ плюс г. Москва. Доминирующее положение занимают г. Санкт-Петербург и Ленинградская область: на два эти субъекта суммарно приходится не менее 80% исхо-

дящего потока. В 2011 г. наибольший удельный вес исходящего потока трудовых мигрантов приходился на г. Санкт-Петербург (68,2%), тогда как в 2012 г. – Ленинградскую область (50%).

Таблица 2

*Территориальная структура межрегиональных потоков
трудовых мигрантов для Республики Карелия, %*

Входящие потоки				Исходящие потоки			
№	Субъекты РФ	2011 г.	2012 г.	№	Субъекты РФ	2011 г.	2012 г.
1	Мурманская область	47,8	84,9	1	Вологодская область	3,3	9,4
2	Псковская область	11,9	-	2	Ленинградская область	18,4	50,0
3	Нижегородская область	16,3	-	3	Мурманская область	10,1	5,6
4	Иркутская область	24,0	-	4	г. Санкт-Петербург	68,2	30,4
5	Рязанская область	-	15,1	5	г. Москва	-	4,5
6	Всего	100	100	6	Всего	100	100

В Республике Коми абсолютные объемы трудовой миграции выше, чем в остальных рассматриваемых субъектах Северо-Западного ФО. Суммарный оборот временных трудовых мигрантов за 8-летний период вырос с 4,3 до 19,6 тыс. чел., а его доля в суммарном обороте по 4 регионам (Архангельская, Мурманская области, Республика Карелия и Республика Коми) колебалась от 53,7% (2006 г.) до 37,5% (2008 г.). Кроме 2005 г., сальдо трудовой миграции было положительным, с течением времени его величина выросла с 0,5 до 7,7 тыс. чел. Любопытным представляется тот факт, что, согласно статистике долгосрочной миграции населения, Республика Коми является субъектом с отрицательным сальдо миграции. Начиная с 2004 г. потери населения республикой за счет его территориального движения возрастают с 4,9 до 10,6 тыс. чел. в 2012 г. Сопоставимые, но чуть меньшие потери в результате межрегионального обмена наблюдаются среди населения трудоспособного возраста: в 2011 г. они составили 8,3 тыс. чел.

Суммарный входящий миграционный поток (временные трудовые и переезжающие на постоянной основе со сменой прописки мигранты) возрос в 4 раза, в то время как исходящий – всего вдвое. Если смотреть на соотношение двух потоков между собой, то для входящего характерно изменение пропорции с 1:4 с перевесом в сторону постоянных мигрантов в 2005 г. до 3:2 в 2012 г. (рис. 5).

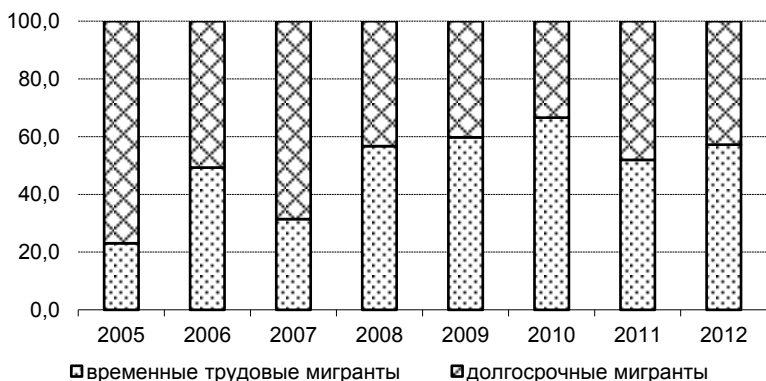


Рис. 5. Соотношение двух потоков мигрантов в суммарном входящем миграционном потоке в Республику Коми, %

Таким образом, согласно статистике, роль трудовой миграции на региональном рынке труда возросла. Не оказывая влияния на половозрастную структуру коренного населения, она воздействует на объем предложения рабочей силы на региональном рынке труда, увеличивая его за счет территориального движения. Для исходящего потока соотношение менялось в меньшей степени: и в 2005 г., и в 2012 г. пропорция временных и постоянных мигрантов была 1:4 (рис. 6). В 2010 г. доля временных трудовых мигрантов увеличилась до 30% в суммарном исходящем потоке.

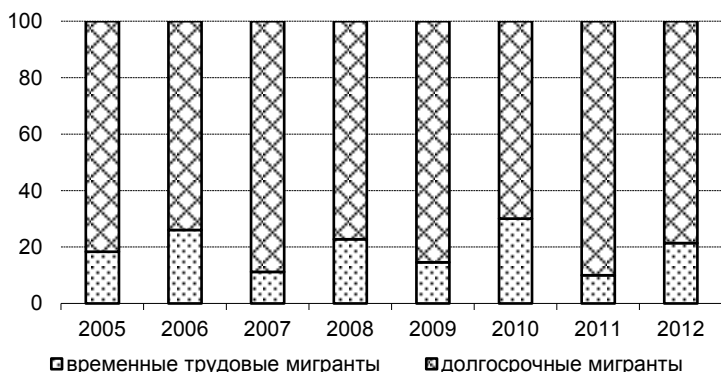


Рис. 6. Соотношение двух потоков мигрантов в суммарном исходящем миграционном потоке из Республики Коми, %

В табл. 3 представлена структура входящих и исходящих потоков временных трудовых мигрантов за 2011–2012 г. в территориальном разрезе для Республики Коми.

География входящей и исходящей трудовой миграции достаточно обширна и представлена субъектами практически всех федеральных округов. Пять регионов принадлежат Центральному ФО, на долю которого приходится в 2011 г. 8,2% от суммарного входящего потока временных трудовых мигрантов и всего лишь 2,7% в 2012 г. Удельный вес Северо-Западного ФО составлял 12,2% и 8,1% соответственно. Южный ФО представлен двумя субъектами в 2011 г. и тремя в 2012 г., удельный вес которых в общем входящем потоке был равен 6,1% и 17,4% соответственно. Наибольшая доля трудовых мигрантов во входящем в Республику Коми миграционном потоке приходилась на Приволжский ФО (представленный 8 субъектами в 2011 г. и 7 в 2012 г.): 70% в оба года. На долю Уральского ФО и Сибирского ФО приходилось в 2012 г. чуть менее 1%.

Таблица 3

*Территориальная структура межрегиональных потоков
трудовых мигрантов для Республики Коми, %*

Входящие потоки				Исходящие потоки			
№	Субъекты РФ	2011 г.	2012 г.	№	Субъекты РФ	2011 г.	2012 г.
1	Ивановская область	1,1	0,5	1	Костромская область	3,5	-
2	Костромская область	1,9	0,2	2	Московская область	1,8	2,0
3	Смоленская область	-	1,0	3	Ярославская область	5,1	5,9
4	Тверская область	3,2	-	4	г. Москва	3,6	5,2
5	Тульская область	0,8	-	5	Архангельская область	29,3	61,6
6	Ярославская область	1,1	1,0	6	Вологодская область	2,7	4,7
7	Архангельская область	7,5	3,4	7	Ленинградская область	0,8	-
8	Ненецкий АО	-	0,5	8	Новгородская область	1,7	-
9	Вологодская область	3,4	3,8	9	г. Санкт-Петербург	10,2	1,5
10	Мурманская область	0,3	0,0	10	Чеченская Республика	1,1	0,9
11	Псковская область	0,9	0,5	11	Кировская область	12,4	2,0
12	Краснодарский край	2,1	1,3	12	Тюменская область	5,9	5,7
13	Волгоградская область	4,0	11,5	13	Ямало-Ненецкий АО	21,8	10,5
14	Ростовская область	-	4,6		Всего	100	100
15	Республика Башкортостан	7,0	27,7				
16	Республика Марий Эл	6,6	2,3				
17	Республика Татарстан	9,3	2,5				
18	Чувашская Республика	5,8	15,1				
19	Пермский край	-	3,3				
20	Кировская область	33,7	17,9				
21	Ульяновская область	-	1,5				
22	Нижегородская область	2,8	-				

Окончание табл. 3

23	Оренбургская область	2,7	-			
24	Самарская область	2,4	-			
25	Тюменская область	3,1	-			
26	Курганская область	-	0,8			
27	Омская область	-	0,7			
	Всего	100	100			

География исходящих потоков менее разнообразна. Наибольший удельный вес по аккумуляции выезжающих трудовых мигрантов из Республики Коми занимают регионы Северо-Западного ФО (44,7% в 2011 г. и 67,7% в 2012 г.). На втором месте находится Уральский ФО, доля которого составляет 27,7% и 16,2% соответственно; на третьем – Центральный ФО, предпоследнее место принадлежит Приволжскому ФО, последнее – Северо-Кавказскому ФО (представлен Чеченской Республикой, на долю которой приходится 1%).

В течение 8 лет суммарный оборот трудовой миграции в *Архангельской области* вырос в 5,7 раза и составил 15,3 тыс. чел. в 2012 г. напротив 2,7 тыс. чел. в 2005 г. На долю Архангельской области в 2012 г. приходилось 34,5% всего миграционного оборота по 4 рассматриваемым субъектам Северо-Западного ФО.

На протяжении шести лет (2005–2010 гг.) Архангельская область была субъектом с положительным сальдо трудовых мигрантов. За последние два года сальдо стало отрицательным за счет роста в три раза числа выезжающих за пределы области мигрантов и снижения в два раза числа въезжающих в нее. Наибольшее сальдо миграции наблюдалось в 2008 г.: число приезжающих в 2,5 раза превышало число выезжающих временных трудовых мигрантов. Аналогично ситуации в Республике Коми, Архангельская область имеет устойчивый отрицательный миграционный прирост населения в целом и в трудоспособном возрасте, в частности. В 2000 г. область потеряла во внутреннем по стране обмене 6,2 тыс. чел. (4,4 тыс. чел. в трудоспособном возрасте), а в 2012 г. – 11,5 тыс. чел. населения.

Суммарный входящий поток (долгосрочные и временные трудовые мигранты) был меньше аналогичного исходящего потока в 2005 г. на 2,3 тыс. чел., тогда как к 2012 г. эта разница возросла до 11,5 тыс. чел. Соотношение временных и долгосрочных мигрантов в суммарном входящем потоке свидетельствует о значительной роли трудовой миграции. В начале исследуемого периода 43% суммарного входящего потока приходилось на трудовую миграцию, в 2008 г. – 70%, в 2012 г. – 41% (рис. 7).

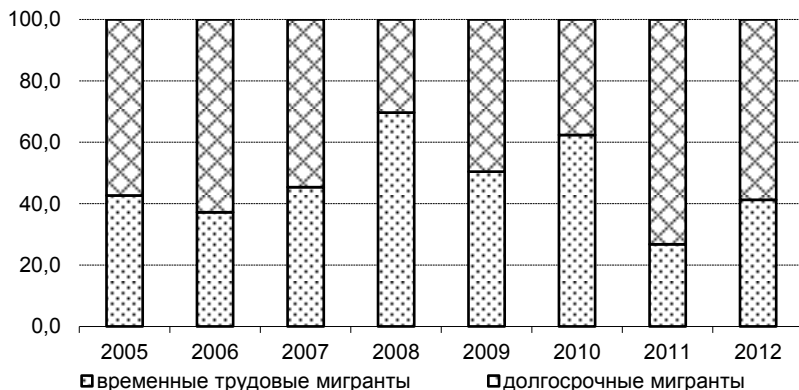


Рис. 7. Соотношение двух потоков мигрантов в суммарном входящем миграционном потоке в Архангельскую область, %

Среди суммарного исходящего потока из Архангельской области трудовая миграция менее значима, на ее долю приходится 11% в 2007 г. и 28% в 2012 г. (рис. 8). (Для 2005 г. статистика по временным трудовым мигрантам отсутствует.)



Рис. 8. Соотношение двух потоков мигрантов в суммарном исходящем миграционном потоке из Архангельской области, %

Территориальная структура входящих и исходящих потоков трудовых мигрантов Архангельской области за 2011–2012 гг. представлена в табл. 4. Наибольший удельный вес трудовых мигрантов на территории Архангельской области приходится на выходцев из Республики Коми:

в 2011 г. их доля составляла 43,4%, а в 2012 г. – 51% от всего входящего потока. Второе и третье места в 2011 г. принадлежали Приморскому краю (22,5%) и Кировской области (16,2%), а в 2012 г. – Краснодарскому краю (12,2%) и Вологодской области (11,5%). Присутствие трех субъектов РФ, входящих в состав Южного ФО, на долю которых в 2012 г. приходилось 16,7% всех приезжающих трудовых мигрантов в Архангельскую область на временной основе, объяснить достаточно сложно. Удельный вес Центрального ФО составил 6% в 2011 г. и 1,7% в 2012 г.

На регионы Центрального ФО приходится 38,4% всего исходящего потока трудовых мигрантов в 2011 г. и 42% в 2012 г. За последний год масштабы исходящей трудовой миграции в Центральный ФО были сопоставимы с масштабами трудовой миграции внутри Северо-Западного ФО, на долю которого также приходилось 42% (в 2011 г. его доля составляла 56%). Среди регионов, в которые едут трудовые мигранты, также представлены регионы, входящие в состав Южного ФО (4%), Северо-Кавказского ФО (3,7%), Сибирского ФО (1,5%) и Уральского ФО (6,8%).

Таблица 4

*Территориальная структура межрегиональных потоков
трудовых мигрантов для Архангельской области, %*

Входящие потоки				Исходящие потоки			
№	Субъекты РФ	2011 г.	2012 г.	№	Субъекты РФ	2011 г.	2012 г.
1	Ивановская область	4,9	0,8	1	Московская область	36,8	32,0
2	Костромская область	1,1	0,4	2	Ярославская область	-	1,7
3	Ярославская область	-	0,5	3	г. Москва	1,6	7,2
4	Республика Коми	43,4	51,0	4	Тулская область	-	1,3
5	Вологодская область	5,5	11,5	5	Республика Коми	12,7	5,7
6	Калининградская область	-	0,5	6	Ненецкий АО	2,8	10,1
7	Республика Адыгея	-	0,4	7	Вологодская область	13,4	1,1
8	Краснодарский край	-	12,2	8	Мурманская область	6,5	11,6
9	Астраханская область	-	4,1	9	г. Санкт-Петербург	20,1	4,9
10	Удмуртская Республика	-	1,2	10	Ленинградская область	-	8,3
11	Чувашская Республика	-	3,1	11	Краснодарский край	-	2,1
12	Оренбургская область	-	2,0	12	Волгоградская область	-	1,9
13	Кировская область	16,2	-	13	Республика Дагестан	-	1,9
14	Томская область	6,4	2,6	14	Чеченская Республика	-	1,8
15	Приморский край	22,5	9,6	15	Нижегородская область	-	1,5
	Всего	100	100	16	Тюменская область	-	2,2
				17	Ямало-Ненецкий АО	6,1	4,6
					Всего	100	100

Проведенный анализ на основе статистических данных о миграции населения, населения трудоспособного возраста и трудовой миграции позволяет сделать ряд выводов. Все рассмотренные субъекты, входящие в состав европейской части Российской Арктики, в течение рассмотренного периода теряли население и население в трудоспособном возрасте в результате миграционного обмена с другими регионами РФ (кроме Республики Карелия, у которой в 2000–2007 гг. наблюдалось положительное сальдо миграции). Однако масштабы трудовой миграции в рассмотренных субъектах с течением времени росли, в связи с чем для некоторых из них трудовая миграция играла восполняющую потери населения роль на региональных рынках труда, что выражалось в положительном сальдо трудовой миграции для этих субъектов в течение продолжительного периода. Особенно значимы масштабы временных трудовых мигрантов (маятниковые трудовые мигранты, вахтовики и «отходники») в суммарных входящих миграционных потоках у Республики Коми и Архангельской области. Также положительное сальдо трудовой миграции было характерно для Мурманской области, однако ее масштабы не столь значительны в структуре входящих и исходящих миграционных потоков. В структуре исходящих потоков доля трудовой миграции у всех четырех субъектов также достаточно мала. Хотя география входящих и исходящих потоков трудовых мигрантов достаточно обширна и представлена практически всеми федеральными округами, но большая доля миграционного обмена приходится на регионы Центрального ФО и Северо-Западного ФО. К сожалению, двухгодичная статистическая база дает лишь общую характеристику и позволяет делать общие предположения о межрегиональных связях, которые можно будет подтвердить или опровергнуть по результатам анализа более длительного периода наблюдений. Влияние кризиса 2008–2010 гг. на структуру и динамику трудовой миграции в отдельных субъектах проявилось в росте ее доли в суммарных входящих и исходящих миграционных потоках, что косвенно отражает рост мобильности в форме временной миграции в период социально-экономической нестабильности. Будет ли миграционное поведение российской рабочей силы аналогичным в условиях экономических санкций, покажет статистика трудовой миграции за 2014–2015 гг. Однако возможный рост территориальной подвижности в перспективе вполне может быть следствием социально-экономических мер, способствующих этому росту.

Задача повышения миграционной активности населения в целом и, главным образом, рабочей силы в целях регулирования объемов ее спроса и предложения на региональных рынках труда за счет террито-

риальных потоков ее движения требует подробного и продолжительного анализа структуры и тесноты миграционных связей между субъектами РФ, объектом которого является движение занятого населения. Под движением занятого населения понимаются трудовая миграция и территориальное перемещение людей без изменения статуса «занятый» на начало и конец отчетного периода (года). Инструментом подобного анализа может служить предложенный в работе [1] баланс территориального движения занятого населения (БТДЗН), аналогичный по структуре балансу территориального движения населения (БТДН) [2], хорошо зарекомендовавшему себя в качестве прогностно-аналитического инструмента. Таблица БТДЗН состоит из трех заполненных данными квадрантов. Первый отражает объемы межрегиональных потоков занятого населения на разрабатываемом уровне (федеральных округов, субъектов РФ или муниципальных районов). Элементы второго и третьего квадрантов представляют собой объемы потоков движения занятого населения во внешние состояния и из них.

Основные функции предложенного БТДЗН схожи с функциями БТДН, с учетом лишь разницы их объектов изучения. В области анализа процессов движения БТДЗН позволяет изучать в статике и в динамике систему межрегиональных потоков движения занятого населения, как сменяющего в результате переезда место жительства, так и работающего за пределами региона своего постоянного проживания в масштабах страны и отдельно взятого региона. Прогнозирование движения занятого населения в зависимости от определяющих его социально-экономических факторов может быть осуществлено на основе взаимосвязанной системы показателей, рассчитываемой на базе БТДЗН. Также баланс является удобным инструментом регулирования и управления движением занятого населения с целью упорядочения этого процесса и улучшения его результатов на перспективу с учетом поставленных задач и интересов. БТДЗН позволяет проводить сценарные расчеты изменения отдельных потоков движения в системе внутренней миграции и исследовать последствия этих изменений на численность занятых на региональных рынках труда.

Список литературы

1. *Единак Е. А., Коровкин А. Г.* Вопросы построения баланса территориального движения занятого населения (на примере федеральных округов РФ) // Проблемы прогнозирования. 2014. № 3.
2. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда // Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ecfor.ru/index.php?pid=books>

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В УСЛОВИЯХ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Н. В. Лаптев

*Департамент занятости населения, труда и развития социального
партнерства Министерства здравоохранения и социального развития
Ульяновской области, г. Ульяновск*

koordtrud@mail.ru

Деятельность субъектов Российской Федерации, направленная на развитие инвестиционной привлекательности, позволила экономикам регионов почувствовать на себе глобализацию факторов производства, одним из которых является капитал. Как известно, капитал инвестируется с целью получения максимальной предпринимательской прибыли или процента.

В современной России конкуренция между регионами за привлечение инвестиций очень высока. Инвестиции выступают точками роста экономики, помогая создавать новые рабочие места, привлекать эффективных менеджеров, использовать современные технологии и др.

Однако несмотря на большое количество положительных тенденций, бесконтрольное и бессистемное привлечение инвестиций может оказать негативное воздействие на сложившуюся систему социально-трудовых отношений в регионе, внося изменения в организацию и управление трудовой деятельностью, оказывая влияние на производственные отношения между работодателем и наемным работником, с учетом динамично меняющихся условий труда, происходящих за счет модернизации производств, роботизации рабочих мест, повышения производительности труда и др.

Регулирование системы социально-трудовых отношений на современном этапе развития мировой экономики является необходимым условием экономического развития региона, т. к. глобализация экономических отношений в мире способствует быстрому изменению конъюнктуры рынка труда, влияющей на всех его участников, задействованных в социально-трудовых отношениях. Следовательно, все изменения в сфере социально-трудовых отношений непременно должны происходить с учетом мнения всех участвующих сторон и находиться в открытом доступе.

Одним из регионов, где динамично развиваются социально-трудовые отношения, является Ульяновская область.

На рынке труда Ульяновской области в течение последних 3-х лет сохраняется стабильная ситуация, снижается уровень безработицы [в том числе рассчитанный по методологии Международной организации труда (МОТ)], повышается уровень занятости населения.

Общая численность безработных граждан (по методологии МОТ) снизилась за 3 года на 14,4 тыс. чел. (с 47,3 тыс. чел. в 2011 г. до 29,8 тыс. чел. на 01.08.2014 г.). Уровень безработицы по методологии МОТ сократился за этот же период с 6,8 до 4,6% (на 2,2 п. п.). Уровень занятости возрос с 63,4 до 64,2%.

Показатели регистрируемой безработицы также находятся на исторически минимальных значениях. Так, численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения, сократилась вдвое: с 6,8 тыс. чел. на конец 2011 г. до 3,071 тыс. чел. на 01.08.2014 г.). Также более чем в 2 раза сократился и уровень регистрируемой безработицы: с 1,0 до 0,45%. Ульяновская область по этому показателю на протяжении последних 3 лет стабильно входит в десятку лидеров в целом по России. За 2011–2013 гг. в государственную службу занятости населения Ульяновской области было заявлено 210,3 тыс. вакансий, еще более 50 тыс. вакансий заявлены за 7 месяцев 2014 г.

За 2011–2013 гг. создано 66,5 тыс. новых рабочих мест. В соответствии с программой по созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест на территории Ульяновской области на период до 2020 г., еще 20,8 тыс. рабочих мест планируется создать в 2014 г., из которых за семь месяцев 2014 г. уже создано 13 164 рабочих мест.

Стабильная ситуация на рынке труда в Ульяновской области значительно увеличивает шанс каждого ищущего работу найти ее с учетом своих возможностей и потребностей. Однако следует отметить, что данная положительная динамика относительных показателей, характеризующих рынок труда Ульяновской области, отмечается на фоне снижения абсолютных показателей: численности экономически активного населения и численности занятых. Так, численность экономически активного населения Ульяновской области, по данным Росстата, сократилась за последние 3 года на 11,5 тыс. чел. (с 693,8 до 682,3 тыс. чел.), численность занятых сократилась на 1,6 тыс. чел. (с 646,5 до 644,9 тыс. чел.) [1].

Существует неутешительный прогноз органов госстатистики: к 2030 г. численность населения Ульяновской области сократится почти на 182 тыс. чел. (с 1267 тыс. чел. на 01.01.2014 г. до 1085 тыс. чел. в 2030 г.), т. к. на рынок труда будут выходить молодые люди, рожденные в 1990-е гг., когда в демографической ситуации образовалась так назы-

ваемая демографическая «яма». Следовательно, на рынке труда необходимо менять подходы к подготовке персонала, переходить от количественных характеристик трудовых ресурсов к качественным, через модернизацию производства и повышение квалификации работников повышать производительность труда, а также искать дополнительные возможности по увеличению экономически активного населения.

В связи с вышеизложенным меняются приоритеты и у государственной службы занятости региона; на первый план выходит уже не борьба с безработицей, а эффективное развитие регионального рынка труда, максимальное вовлечение граждан в трудовую деятельность, усиление работы, направленной на раннюю профессиональную ориентацию подрастающего поколения, использование потенциала центров занятости населения в плане развития трудовой мобильности, качественное управление региональным рынком образовательных услуг, с учетом потребности рынка труда, применение передовых технологий рекрутинга для эффективного кадрового сопровождения инвестиционных проектов.

На современном рынке труда на первый план выходит проблема дефицита квалифицированных кадров. И уже сейчас работодатели, которые это понимают, делают ставку на нахождение и сохранение высококвалифицированного персонала, на его обучение и повышение квалификации, на монетарную и немонетарную мотивацию, на социальные программы и развитие корпоративной культуры.

В свою очередь, органы государственной власти, местного самоуправления направляют свою деятельность на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Все это ведет к необходимости постоянного совершенствования социально-трудовых отношений с целью развития регионального рынка труда.

Органы государственной власти оставляют за собой решение вопросов, наиболее значимых для работников и работодателей, установление минимальных социально-трудовых стандартов и предоставляют всем большой простор для регулирования трудовых отношений самим работодателем и работником с помощью договоров и соглашений.

В связи с этим повышается роль установления условий труда на основе договоренностей между работниками и работодателями.

Губернатором Ульяновской области С. И. Морозовым обозначены основные направления и меры развития социально-трудовых отношений:

– проведение региональных этапов всероссийских конкурсов «Российская организация высокой социальной эффективности» и конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии»;

– организация системы областных ежегодных соревнований среди предприятий, структурных подразделений организаций и работников за достижение высоких показателей в трудовой деятельности, учреждение переходящих вымпелов, знамен, знаков и других мер поощрения, как предприятий, подразделений организаций, так и работников;

– в целях повышения престижа рабочих профессий учреждена ежегодная областная премия имени Михаила Ивановича Лимасова, которая присуждается работающему квалифицированному специалисту рабочей профессии, достигшему высоких показателей в своей профессиональной деятельности, наставнику молодых специалистов, внедряющему рационализаторские идеи и имеющему стаж работы по рабочей профессии не менее 15 лет на территории Ульяновской области;

– проведение ежегодного Трудового форума на территории Ульяновской области;

– реализация соглашения от 24.12.2012 г. № 280-ДП между Федерацией организаций профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, правительством Ульяновской области на 2013–2015 гг., плановая работа областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Ульяновской области и обсуждение нормативных правовых актов в сфере труда;

– ежемесячная работа Межведомственного совета по обеспечению достойных условий труда и заработной платы «За достойный труд»;

– исполнение Закона Ульяновской области «О регулировании некоторых вопросов социального партнерства в сфере труда на территории Ульяновской области» (закон Ульяновской области № 214-ЗО от 24.12.2012 г.).

Одной из главных задач, стоящих перед сторонами социального партнерства, является развитие диалога между трудовыми коллективами и работодателями. Количество коллективных договоров каждый год остается относительно постоянным: 3020 в 2006 г., 3043 в 2007 г., 3062 в 2008 г., 3082 в 2009 г., 3047 в 2010 г., в 2011 г. – 3027, в 2012 г. – 3074, в 2013 г. – 3081 договоры, а значит, остается стабильной социальная защита работников в организациях. Экспертиза, проводимая при регистрации коллективных договоров, позволяет говорить о том, что качество заключаемых договоров с каждым годом растет. Если в 2011 г. в 60% договоров были выявлены нарушения прав работников, то за 2012 г. их только 12%, а в 2013 г. менее 10%.

Необходимо отметить как образцовые коллективные договоры таких предприятий, как ЗАО «Авиастар-СП», МУП «Ульяновскводоканал», МУП «Ульгэс», Ульяновское ОАО «УТЕС». Социальная ответственность этих организаций достойна подражания.

Грамотная и систематическая работа по управлению социально-трудовыми отношениями обеспечивает политическую и социальную стабильность в обществе, формирует новые цивилизованные отношения между органами власти субъекта, работодателями и населением, основанные на консенсусе интересов, недопущении социальной напряженности. Все это позволяет повысить темпы устойчивости экономического роста, достижения оптимальной, эффективной занятости трудоспособных граждан, а в условиях инвестиционной привлекательности региона решает одну из важных задач – обеспечение трудовыми ресурсами инвестиционных проектов, реализуемых или планируемых к реализации на территории Ульяновской области.

Губернатором и правительством Ульяновской области проводится систематическая работа по привлечению инвесторов, которые открывают новые современные производства, осваивают выпуск новой продукции, создают новые рабочие места на территории Ульяновской области.

По итогам 2013 г. Ульяновская область заняла первое место в Приволжском федеральном округе по доле инвестиций малого бизнеса, этот показатель составил 46,4%. По состоянию на 1 декабря 2013 г. в Ульяновской области зарегистрировано почти 5,8 тыс. новых субъектов малого и среднего предпринимательства. А их общее количество составило почти 58 тыс. единиц. Субъектами малого и среднего предпринимательства создано более 11 тыс. новых рабочих мест, а в консолидированный бюджет области от них поступило свыше 1,7 млрд. руб. [2]. Малый и средний бизнес – это примерно 50% инвестиций в экономику Ульяновской области.

К Ульяновской области приковано особое внимание как к лидеру в формировании инвестиционного климата, в этой связи уже в 2012 г. Ульяновская область была определена в качестве пилотного региона по внедрению Стандарта деятельности исполнительных органов государственной власти субъекта РФ по обеспечению благоприятного инвестиционного климата. Работа по его внедрению позволила выстроить конструктивный диалог между властью и бизнес-сообществом [3].

По рейтингу Всемирного банка начиная с 2012 г. Ульяновская область два года подряд входит в тройку лучших субъектов РФ с благоприятным инвестиционным климатом, в рейтинге инвестиционной при-

влекательности российских регионов (Doing Business in Russia – 2012) Ульяновская область стала первой.

В сфере привлечения инвестиций в 2012 г. наметился значительный рост, как относительно уровня 2011 г., так и наилучших докризисных показателей в 2008 г. Интегральный показатель – объем инвестиций в основной капитал в 2012 г. составил 72,9 млрд. руб., что превышает результат 2011 г. на 11,1 млрд. руб. Для сравнения в 2008 г. объем инвестиций составлял 47,8 млрд. руб. Общий объем инвестиций в проекты, привлеченные в 2012 г., составил 25 млрд. руб. Количество создаваемых в 2012 г. рабочих мест на инвестпроектах составило 2600 [4].

В 2013 г. в экономику Ульяновской области поступило 76,2 млрд. руб. инвестиций – 100,3% к уровню 2012 г., в том числе внебюджетных средств – 68,5 млрд. руб. (90% от общего объема). За счет реализации инвестиционных проектов открыто 4357 вакансий со средней заработной платой 25 тыс. руб. При этом крупные и средние предприятия вложили в экономику Ульяновской области 40,8 млрд. руб. В 2013 г. в Ульяновской области успешно завершилась реализация пяти инвестиционных проектов и достигнуты договоренности о 15 новых крупных проектах на сумму порядка 17,5 млрд. руб.

В своем выступлении 4 марта 2014 г. на расширенном заседании коллегии Министерства стратегического развития и инноваций Ульяновской области в числе основных задач на 2014 г. Губернатор Ульяновской области С. И. Морозов обозначил: привлечение не менее 80 млрд. руб. инвестиций, заключение соглашений с 15 крупными инвесторами и открытие на всех инвестпроектах 4,3 тыс. вакансий. Губернатор Ульяновской области также отметил, что региону необходимы структуры, которые будут способствовать укреплению внешних экономических связей и сотрудничеству с торговыми представительствами России за рубежом. В 2014 г. на территории Ульяновской области реализуются и будут реализованы более 100 инвестпроектов.

Одной из главных на сегодняшний день остается проблема обеспечения высококвалифицированными кадрами инвестпроектов. На решение этой задачи и с целью эффективного использования человеческих ресурсов в экономике Ульяновской области и обеспечения адресной социальной поддержки населению в настоящее время реформируется работа центров занятости населения и учреждений социальной защиты.

В Ульяновской области разработан и утвержден Комплекс мер по превращению ОГКУ ЦЗН Ульяновской области в центры, аккумулирующие информацию об инвестиционных возможностях и выгодных пре-

имуществах (20.02.2014 г. № 21-пл), принято распоряжение правительства Ульяновской области «Об обеспечении трудовыми ресурсами предприятий (организаций) в рамках реализации инвестиционных проектов на территории Ульяновской области» (от 26.03.2014 г. № 199-пр).

На ближайшие три года в Ульяновской области сформирован реестр реализуемых инвестиционных проектов, поэтому для качественного обеспечения новых рабочих мест квалифицированными кадрами как со стороны правительства Ульяновской области, так и инвесторов активизировалась работа по подготовке и привлечению кадров в разрезе муниципальных образований, с учетом востребованных специальностей. Однако для системной работы на перспективу необходимо иметь полную картину о востребованных специалистах на ближайшие 5–10 лет, чтобы влиять на программу подготовки вузов, ССУЗов и эффективно определять набор по специальностям, а также для того, чтобы ориентировать молодежь, перед которой стоит выбор будущей профессии, на потребности рынка труда Ульяновской области в будущем. С этой целью в регионе разрабатывается Стратегия развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на 2014–2018 гг.

В соответствии с постановлением правительства Ульяновской области от 24.12.2012 г. № 624-П «О ежегодном мониторинге потребности экономики Ульяновской области в специалистах и рабочих кадрах» в регионе проводится мониторинг потребности в кадрах путем выборочного анкетирования организаций области всех форм собственности, а также индивидуальных предпринимателей.

Так, мониторингом на 2013–2015 гг. были охвачены 539 различных организаций, в том числе в г. Ульяновске опрошено 139 организаций, в г. Димитровграде – 77 организаций.

Мониторинг выявил несколько отрицательных моментов: так, например, 76% организаций не имеют программ развития кадрового потенциала. Поддержка молодых специалистов реализуется в 256 организациях, в основном это предприятия бюджетной сферы (здравоохранение, образование) и сельского хозяйства. Поддержка осуществляется в рамках закона Ульяновской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области», принятого в апреле 2012 г., и действующих в Ульяновской области программ поддержки молодых специалистов.

В основном организации ведут пассивный прием на работу молодых людей, 52% организаций ни разу не обращались в учреждения высшего профессионального образования по трудоустройству выпуск-

ников, 54% организаций – в учреждения среднего профессионального образования и 78% организаций – в учреждения начального профессионального образования.

В качестве гипотезы можно предположить, что основной причиной такого характера управления персоналом в организациях является неустойчивое финансовое положение большинства организаций, попавших в выборку. И это сильно осложняет работу по урегулированию процесса.

Низкая заработная плата в условиях неблагоприятной демографической ситуации остается основной причиной слабого притока молодых кадров в организации, способствует поддержанию дефицита рабочих рук. Вместе с тем результаты опроса показали, что у работодателей имеются претензии к качеству образования молодых специалистов. Только 62% организаций считают, что уровень подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием полностью соответствует потребностям производства, 52% организаций отметили полное соответствие предъявляемым требованиям знаний и навыков выпускников учреждений среднего профессионального образования и только 49% организаций признают уровень подготовки по рабочим специальностям достаточным.

Для более качественного развития отношений между работниками, работодателями и органами власти в Ульяновской области в 2014 г. планируется создание структуры по управлению человеческим капиталом, что лишний раз подчеркивает заинтересованность руководства области в развитии отношений между участниками рынка труда.

Анализ процесса развития социально-трудовых отношений в Ульяновской области позволяет отметить, что управление системой социально-трудовых отношений в Ульяновской области строится на использовании инновационных подходов, основывающихся на прогнозах и эффективной оценке происходящих изменений, однако с целью совершенствования данного процесса необходимо сделать следующие рекомендации:

1) Создать профильную кафедру на базе одного из вузов Ульяновской области, что позволит дать научную оценку проводимой в регионе работе в сфере социально-трудовых отношений, обобщить передовой опыт и разработать современные концепции развития.

2) Модернизировать систему мер, позволяющих прогнозировать изменения социально-трудовых отношений в регионе на среднесрочный (от 3 до 5 лет) и перспективный (до 2030 г.) периоды.

3) Разработать на уровне субъекта РФ шкалу стандартов в сфере социально-трудовых отношений, с выделением минимального для рабо-

тающих на территории региона и вновь входящих в регион предприятий и организаций.

4) Дополнить региональную систему мер поощрения льготным налогообложением для предприятий-лидеров в сфере развития социально-трудовых отношений.

Список литературы

1. Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области. URL: http://uln.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/uln/ru/statistics/employment/

2. Инвестиционное послание губернатора Ульяновской области С. И. Морозова на 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://invest.ulgov.ru/invest/1350.html>

3. Отчет губернатора Ульяновской области Сергея Морозова на расширенном заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 24 декабря 2012 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://ulgov.ru/page/index/permlink/id/7779/>

4. Отчет министра стратегического развития Ульяновской области перед депутатами Законодательного собрания Ульяновской области [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zsuo.ru/deyatelnost/doklady-otchety/4009-materialy-otchjota-o-deyatelnosti-po-realizatsii-investitsionnoj-innovatsionnoj-politiki-ulyanovskoj-oblasti-v-2012-godu.html>

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТОРГОВЛИ, СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В ОТРАСЛИ

А. А. Литвинюк

РЭУ им. Г. В. Плеханова, г. Москва

litvinuk-2000@mail.ru

Современные условия деятельности предприятий торговли характеризуются постоянно растущей сложностью задач и предъявляют к специалистам, работающим в реальном секторе экономики, значительно более высокие требования. Любое торговое предприятие испытывает острую потребность в персонале, умеющем адаптироваться в реальных условиях организации в соответствии с особенностями ее производственной деятельности, корпоративной культуры и кадровой политики, способном к самостоятельному и грамотному решению управленческих

задач, в т. ч. касающихся вопросов развития предприятий, территорий, институтов власти и т. д. Данная проблема особо обостряется в условиях экономического кризиса, когда возможность компании успешно бороться с кризисными условиями напрямую зависит от наличия в компании управленческих кадров высокого профессионального уровня, способных принимать точные, быстрые решения. Несмотря на то что работодатели сегодня удовлетворены объемом базовых знаний, которые вчерашние выпускники получают в вузе, гораздо меньше они довольны специальными знаниями молодых специалистов, которые зачастую оторваны от реалий современного бизнеса и потребительского рынка современной Российской Федерации.

Стандартные методы обучения не позволяют в должной мере решить проблему подготовки молодых специалистов для торговой отрасли – персонал все равно приходится переподготавливать на местах, преобразовывать теоретические представления в практические навыки и технологии. Обучение, повышение квалификации вчерашних выпускников и сотрудников вообще ощущается сегодня работодателями как стратегически важная задача; многие компании говорят о наличии у них масштабных программ в этой области. Приступить к разрешению этой проблемы можно через выстраивание системы социального партнерства «вуз – работодатель – студент – органы исполнительной власти» в пространстве региона, формирующего у студенческой молодежи знания, навыки и умения конкурентоспособного специалиста, а также ценности, потребности и способности самореализации личности. Реализация данной системы будет неполной без активного участия предприятий и их самостоятельной роли в образовательном процессе.

В настоящее время в России наблюдается повышенный интерес торговых компаний и сетей к студентам и выпускникам вузов. Это связано с рядом причин:

- менеджер по персоналу и руководство компании понимают, что если сейчас вложить усилия и ресурсы в талантливую перспективную выпускника вуза, то через несколько лет эти усилия будут оправданы. Кроме того, растить людей в собственной компании оказывается эффективнее, чем искать на стороне;

- молодые специалисты являются достаточно недорогим ресурсом, они объективно стоят гораздо дешевле, чем специалисты-профессионалы. Вместе с этим во многом они выигрывают у более старшего поколения за счет таких личностных качеств, как динамичность мышления, гибкость во взаимодействии и стремление к новому;

– молодежь – это только шаг на пути к взрослым специалистам, поэтому компании создают имидж среди студентов и выпускников, рассчитывая на то, что это создаст положительный резонанс в образе компании в будущем; за счет привлечения выпускников вузов лучше решается проблема омоложения кадров, которая сейчас остро стоит на большинстве промышленных предприятий;

– молодой специалист, как правило, приносит в коллектив определенный багаж новых идей и знаний, является активным проводником последних достижений науки и техники.

Основу нашего исследования механизма социального партнерства в системе подготовки квалифицированных кадров составили данные опроса руководителей организаций-работодателей, в котором приняли участие более 200 руководителей высшего звена предприятий Российской Федерации. Мониторинг позволил выявить следующие тенденции.

Работодатели достаточно высоко оценивают роль молодых специалистов; 46% опрошенных работодателей отметили, что молодые специалисты играют большую или очень значительную роль в их организациях и компаниях. Наиболее важными преимуществами молодых специалистов работодатели считают их энергичность и активность (так считают 79% респондентов), а также возможность «вырастить» идеального сотрудника для своей компании (68%).

Существенно, что большинство работодателей не преследуют цели подобрать специалиста, которому будут платить меньшую зарплату, и не воспринимают молодых специалистов как дешевую рабочую силу. Лишь 24% респондентов считают это важным преимуществом молодых кадров.

В работе с молодыми специалистами у торговых предприятий существуют некоторые особенности. У молодого специалиста, как правило, очень мало профессионального опыта, он впервые попадает в бизнес-среду с ее требованиями и правилами общения, о которых он знает еще очень мало. Поэтому для того чтобы адаптация и включение в работу компании произошли максимально эффективно, большое внимание уделяется именно личностным качествам. Как можно будет увидеть далее, основные проблемы при работе с молодыми специалистами возникают именно на почве некоторых особенностей их поведения и позиционирования.

Судя по предоставленным работодателями оценкам, наиболее важными личными качествами молодых специалистов для них являются исполнительность, ответственность и интерес к работе. О том, что это очень важно для компании, заявили 92% опрошенных работодателей.

По мнению респондентов, отсутствие личного плана профессионального роста является отрицательной чертой молодого специалиста (так считают 21% работодателей). Компании нуждаются в специалистах, которые приходят работать на длительный срок, хотят расти профессионально и способны принести значительную пользу компании.

Таким образом, в молодых специалистах работодателей привлекает: высокая мобильность; гибкость мышления, легкость в усвоении новой информации; высокая трудовая мотивация; стремление к саморазвитию; свежий взгляд на работу организации; наличие систематизированных теоретических знаний; инициативность в работе; высокая самоотдача; желание попробовать себя в разных направлениях профессиональной области.

Основным недостатком молодых специалистов предприятия-работодатели отмечают низкую приверженность организации (на первом месте работы сотрудники редко задерживаются более года). Часто студенты старших курсов и выпускники вузов не планируют связать свою дальнейшую судьбу с первой компанией. В начале трудового пути им кажется, что за воротами родного предприятия еще столько всего нового, прекрасного и неизведанного, там настоящий опыт и настоящая карьера. Так что даже если компания самая лучшая, будет большой удачей, если новички проработают в ней 2–3 года и начнут приносить хоть какую-то отдачу. Кроме того, были отмечены следующие недостатки:

- завышенные требования к зарплате и условиям труда, не соответствующие компетентности;
- низкая трудовая мотивация и трудовая мораль; необоснованная амбициозность и самооценка;
- нереалистичные ожидания в начале карьерного пути; излишний академизм;
- неготовность решать конкретные практические задачи и брать на себя ответственность за принятые решения;
- неумение применять полученные знания;
- недостаточная теоретическая подготовка;
- неумение вести себя в коллективе, отсутствие корпоративной культуры; неготовность к самостоятельной работе;
- безответственность.

Молодые специалисты являются перспективным и ценным ресурсом для построения кадрового резерва. Одним из условий эффективной работы с этой группой сотрудников является понимание их сильных и слабых сторон, а также условий взаимодействия, интересного и плодотворного для обеих сторон.

К факторам, лежащим в основе несбалансированности спроса и предложения молодых управленческих кадров на рынке труда Российской Федерации, относятся:

- различия между социальными и профессиональными ориентациями молодежи и требованиями организаций к персоналу;

- различия в задачах подготовки вузами молодых специалистов в соответствии с требованиями заказчиков и существующей системой вузовского образования;

- длительность «технологического процесса» выпуска квалифицированной рабочей силы (4–6 лет), которая не позволяет готовить профессиональные кадры на перспективу; недостаточный инновационный потенциал вуза;

- низкий стартовый уровень студентов: неготовность к восприятию знаний и навыков в нестандартном (неакадемическом формате), шаблонность и линейность мышления, слабая мотивация;

- преобладание теоретической подготовки выпускников и недостаток необходимых навыков практического использования полученных знаний;

- отличия жизненных и профессиональных притязаний выпускников и реальных возможностей их осуществления;

- отличия между интересами развития отдельной организации и интересами общества;

- различия между сиюминутными потребностями рынка труда и прогнозируемой на длительный период его структурой;

- наличие разрозненных институциональных образований, занимающихся трудоустройством выпускников, и необходимость создания целостной единой системы, связанной с реализацией задач профориентационной работы и трудоустройства выпускников;

- нарушенная система предприятий и системы профессионального образования, в том числе недостаточность обоснованной нормативно-правовой базы.

Названный ряд негативных факторов можно было бы продолжить, но и они позволяют сделать вывод о том, что требуется разработка и внедрение принципиально новой системы взаимодействия системы профессионального образования и бизнес-сообщества на основе современных подходов к организации партнерских отношений.

В представленном контексте можно предложить следующую систему организации партнерских отношений, основанную на реализации финансовых, экономических и организационных принципов и определенных структур управления.

Как показывает анализ накопленного опыта, основной целью социального партнерства в области профессионального образования является совместное осуществление конкретных мер, направленных на повышение эффективности высшего профессионального образования.

Задачами социального партнерства в сфере высшего профессионального образования являются:

- обеспечение необходимых условий для реализации прав граждан на получение профессионального образования в соответствии с государственными образовательными стандартами и образовательными программами, ориентированными на получение специальных навыков по избранной специальности;

- ориентирование теоретических знаний и практической подготовки молодых специалистов на потребности организаций-работодателей, региона и страны в целом;

- воспитание в молодых специалистах трудовой мотивации и ценностей, востребованных в реальном секторе экономики в современных рыночных условиях;

- осуществление мер по повышению профессиональной компетенции педагогических работников, в том числе по улучшению их знаний, умений и навыков в реальном секторе экономики в современных рыночных условиях;

- развитие конкурентных преимуществ вуза;

- содействие развитию системы высшего профессионального образования; совершенствование управления этой системой; создание условий для развития материальной базы и улучшения финансирования системы высшего профессионального образования за счет различных источников. В основе реализации системы социального партнерства в образовательном пространстве лежит принцип сопричастности, т. е. условием объединения всех партнеров является общность интересов каждого из участников и равное участие в работе системы.

Можно предложить следующие механизмы функционирования системы социального партнерства в образовательном пространстве:

- формирование баланса качественных и количественных показателей спроса и предложения рынка труда в управленческих кадрах: мониторинг потребностей работодателей в управленческих кадрах; мониторинг качества системы вузовской подготовки управленческих кадров. Адаптация вузовской программы обучения потребностям производства и общества;

- интенсификация подготовки студентов к реальной практической деятельности во время обучения в вузе;

-
- вовлечение работодателей в более активную образовательно-воспитательную деятельность;⁴
 - формирование в студенческой среде ценностей, потребностей и способностей самореализации личности;
 - активизация экономическо-управленческой деятельности преподавательского состава вуза;
 - активизация участия вуза в решении экономических проблем региона;
 - развитие молодежного предпринимательства в рамках вуза;
 - развитие системы содействия практической подготовки студентов и формирования в рамках предприятия резерва молодых управленческих кадров;
 - развитие системы взаимодействия вуза с выпускниками.

Основными направлениями активного содействия предприятий-работодателей по практической подготовке студентов являются:

- Содействие практической подготовке студентов во время учебы.
- Взаимодействие организаций-работодателей и выпускающей кафедры.
- Управление процессом адаптации молодых специалистов в организации.

Так, блок «Содействие практической подготовке студентов во время учебы» можно разделить на две важные части: взаимодействие организаций-работодателей с младшими и со старшими курсами.

На младших курсах обучения в вузе студенту важно познакомиться со своей будущей деятельностью, узнать, какие предприятия могут стать его работодателями, какие у них требования к молодым специалистам. Выделим следующие формы содействия работодателями при практической подготовке студентов: ознакомительные встречи со студентами, ознакомительная практика, составление модели востребованного молодого специалиста.

На старших курсах задача формирования у студентов навыков практической деятельности должна решаться такими формами внеаудиторной работы, как производственные практики, курсовое и дипломное проектирование. При всей их бесспорной важности и полезности можно утверждать, что практики, курсовое и дипломное проектирование в традиционном виде проблему подготовки выпускника к трудовой жизни в необходимой мере уже не решают. Такая работа должна проходить в форме активного наставничества со стороны специалистов организации-работодателя. Можно выделить следующие ее стадии:

– определение проблемы, решение которой будет главной задачей деятельности молодого специалиста (согласно целям практики). При этом лучше всего, если данная задача будет стоять и перед наставником. Это может повысить мотивацию и студента (он видит, что проблема, которая поставлена перед ним, является реальной для организации, и результат его работы будет востребованным), и наставника, заинтересованного в решении стоящей перед ним задачи;

– совместная полевая часть – изучение и анализ проблемы, имеющей место в организации, разработка рекомендаций;

– совместное оформление отчета или курсовой работы, дипломного проекта.

Руководство такими формами практической деятельности студента заключается в их консультировании относительно выбора и обоснования направления деятельности молодого специалиста, разработке методов анализа, в поэтапном контроле (на каждом этапе устанавливается форма и срок представления результатов), а также в предоставлении реальных данных, необходимых для анализа и разработки рекомендаций по проблеме предприятия. С тем чтобы отобрать для себя лучших студентов – будущих молодых специалистов, работодателям предлагается посещение экзаменов по специальности и защиты дипломных проектов.

Важной частью самостоятельной работы студентов являются различные формы студенческого самоуправления и молодежного предпринимательства. В рамках вуза возможно развитие деятельности таких направлений молодежного предпринимательства, как маркетинговая деятельность; создание, настройка и обслуживание программных продуктов; оформление и реорганизация юридических лиц; проведение социологических исследований; создание и обслуживание Интернет-сайтов; бизнес-планирование; анализ предпринимательской деятельности; PR и реклама; кадровое агентство, управление организационным поведением. Предприятия-работодатели в рамках своей деятельности могут создавать своеобразные филиалы своих компаний в рамках вуза и направлять сюда заказы. На первоначальном этапе воплощения делается упор на наработку опыта и нахождение бизнес-технологий.

Для улучшения взаимодействия выпускающей кафедры и организаций-работодателей необходимо совершенствование коммуникационных каналов (формирование аналитической базы данных, содержащей информацию о предприятиях, заключивших договор с выпускающей кафедрой о взаимовыгодном сотрудничестве: от предприятий-работодателей требуется информация об их потребностях в кадрах, включая спи-

сок вакансий и уровень необходимой практической подготовки претендента, а также желаемых форм сотрудничества с кафедрой).

Основными критериями при отборе вуза для сотрудничества выделяются: отзывы студентов; качество подготовки выпускников; имидж вуза; уникальность программы обучения; соответствие программы обучения требованиям компании; мнение независимых экспертов; стоимость программы сотрудничества; собственное впечатление от посещения учебного заведения; публикуемые рейтинги вузов; готовность самого вуза к взаимодействию; квалификация преподавательского состава.

До реорганизации Российского государственного торгово-экономического университета в форме его присоединения к Российскому экономическому университету им. Г. В. Плеханова в нем была разработана и реализована инновационная образовательная программа «Комплексная система непрерывной практической подготовки и трудоустройства студентов высших учебных заведений».

Система взаимодействия выпускающих кафедр с потенциальными работодателями рассматривается значительно шире, чем просто налаживание контактов студентов и предприятий. Учет интересов выпускающей кафедры и предприятий позволил в свое время разработать специальную программу взаимодействия выпускающей кафедры с работодателями.

С этой целью кафедра заключает специальные договоры о творческом сотрудничестве с предприятиями-работодателями. В этих договорах предусматриваются следующие мероприятия: обучение персонала организаций; обучение руководящего звена организаций (аспирантура, подготовка и защита кандидатских диссертаций, система ФДПО и экстерната, тренинги); участие персонала организаций во Всероссийских научно-практических конференциях; проведение исследований по заказу организаций; разработка научных тем в рамках дипломного и курсового проектирования студентов; стажировка преподавателей кафедры на предприятиях; подбор перспективных кадров из числа лучших студентов (предоставление «Банка данных резюме выпускников»); ежегодный мониторинг качества вузовской подготовки молодых специалистов.

Таким образом, предприятия-работодатели могли бы участвовать в подготовке для себя управленческих кадров.

Формы содействия работодателей практической подготовке студентов в период обучения в вузе:

- Участие в проведении практики первокурсников «Моя карьера».
- Создание модели востребованного молодого специалиста.

- Осуществление ранней профессиональной ориентации студентов на предприятии. Организация различных встреч со студентами.
- Организация экскурсий студентов на предприятия. Участие в проведении экономической и управленческой практик.
- Содействие преддипломной практике.
- Участие в формировании тематики курсовых и дипломных проектов. Содействие реальному курсовому проектированию. Содействие реальному дипломному проектированию.
- Участие представителей организаций в защитах дипломных проектов, отбор лучших студентов для работы на предприятиях.
- Организация или участие в качестве эксперта в конкурсах по специальности, конференциях и олимпиадах.
- Учреждение специальных стипендий и премий лучшим студентам. Участие в итоговой аттестации выпускников (ГАК, ГЭК).
- Приглашение студентов на временную работу.
- Создание совместных бизнес-проектов со студентами по профилю организации.

Мероприятия по трудоустройству молодых специалистов

- Участие в ярмарке вакансий.
- Разработка индивидуальных моделей карьеры для молодых специалистов.
- Организация процесса адаптации молодых специалистов (введение в организацию, наставничество, стажировки, рабочая ротация).
- Обеспечение мер по социальной защите молодых специалистов.

Формы взаимодействия организации и выпускающей кафедры

- Участие ведущих специалистов организации в учебном процессе.
- Заключение договоров с вузом о проведении научных исследований.
- Прием преподавателей кафедры на стажировки.
- Участие в проведении мониторинга качества практической подготовки студентов. Развитие персонала организаций.
- Обучение и повышение квалификации персонала организации, экстернат, курсы, подготовка и защита диссертаций.
- Участие в научно-практических конференциях. Организация информационного обмена с выпускающей кафедрой, участие в проведении круглых столов, предоставление информации о своей компании для разработки учебных пособий.

– Участие в аттестации учебных заведений и программ. Заказ на целевую контрактную подготовку.

– Гранты.

– Попечительский совет высших учебных заведений.

Адаптация молодых специалистов в организации является прямым продолжением процесса подготовки студентов и выпускников высших учебных заведений. Недостаточное внимание работодателей к вопросам закрепления новых работников в организации может свести на нет предыдущие результаты системы практической подготовки молодых специалистов.

В профессиональной адаптации выделяют две стороны: овладение системой профессиональных знаний, умений и навыков и формирование положительного отношения к характеру, содержанию, условиям и режиму работы в организации. Для быстрого получения должной отдачи от новых работников следует разработать и внедрить ряд процедур, учитывающих структуру процесса их адаптации к работе в организации.

Основными элементами процесса адаптации должны быть: овладение системой профессиональных знаний и навыков, овладение своей профессиональной ролью, выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины, самостоятельность при выполнении должностных функций, удовлетворенность выполняемой работой, интерес к работе, стремление к совершенствованию в выбранной профессии, информированность по важнейшим вопросам, связанным с выполняемой работой, социально-психологическая адаптация, вхождение в коллектив, установление хороших взаимоотношений с товарищами по работе, ощущение психологического комфорта и безопасности, чувство справедливости совершаемых обменов, взаимопонимание с руководством. Традиционно в программе адаптации работников выделяют три основных направления: введение в организацию; введение в подразделение; введение в должность.

Успешное решение проблемы адаптации новых работников требует серьезной методической и организационной работы. Одно лишь понимание важности недостаточно. Успех здесь возможен лишь при планировании, направлении и координации этой работы в масштабах всей организации. В управлении процессом адаптации возможно применение следующих методов: обучение на рабочем месте, наставничество, стажировки, рабочая ротация.

Для сокращения периода адаптации молодых специалистов возможно создание специального Положения об адаптации, предусматривающего дополнительные льготы и гарантии. За бывшими студентами

следует закрепить куратора из числа ведущих специалистов предприятия, который осуществляет знакомство молодого специалиста с организационной культурой предприятия, режимом работы, должностной инструкцией, условиями труда на рабочем месте, коллективным договором, оплатой труда, историей предприятия.

От работодателя специалист ждет возможности попробовать себя в профессиональной сфере, получить при этом необходимые знания и навыки и заработать денег. Идеальной ситуацией для такого специалиста будет самостоятельное (после детального ввода в ситуацию) выполнение небольшого блока работ, дающее возможность проявить себя, приобрести новые знания, получить практический опыт и разобраться в сути работы. Следует упомянуть, что для ввода такого специалиста в должность требуется больше времени за счет необходимости объяснения некоторых азов работы и взаимодействия в команде. Для молодых специалистов необходимо проведение специализированных программ со студентами вузов: семинары, индивидуальная работа, тренинги, обучающие проекты и т. д.

Таким образом, основной преградой для успешного развития любого бизнеса является отсутствие высококвалифицированных управленческих кадров. Ответственность за подготовку таких кадров нельзя возлагать только на высшие учебные заведения. Работодатель должен и способен принимать самостоятельное активное участие в практической подготовке молодых специалистов совместно с вузами. Конструктивное партнерство вузов и работодателей – назревшая потребность. Учитывая взаимный интерес всех участников – субъектов рынка образовательных услуг, качественное высшее образование в России сегодня должно стать одной из важных сфер частно-государственного партнерства.

Схемы организации взаимодействия между организациями торговли (представляющими их интересы объединениями), образовательными учреждениями, органами государственной службы занятости, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, основанные на социальном партнерстве, уже реализуются в ряде субъектов Российской Федерации, опыт которых может быть использован при разработке соответствующих рекомендаций на федеральном уровне.

Так, согласно Региональной программе комплексного развития профессионального образования Тюменской области на 2011–2015 гг., утвержденной распоряжением Правительства Тюменской области от 24 января 2011 г. № 57-рп, с 2007 г. в области была организована работа по заключению трехсторонних соглашений между Правительством

области, работодателями и образовательными учреждениями. В настоящее время учреждениями начального и среднего профессионального образования заключено 79 долгосрочных соглашений с работодателями в сфере подготовки рабочих кадров. Анализ содержания заключенных соглашений показывает, что основными обязательствами работодателей являются предоставление рабочих мест для прохождения производственной практики обучающихся и стажировок для мастеров производственного обучения.

Для стимулирования развития социального партнерства в данной сфере в Пензенской области постановлением Правительства от 3 декабря 2007 г. № 806-ПП утверждена форма Соглашения о социальном партнерстве между предприятием (организацией) и учреждением начального (среднего) профессионального образования.

На методологическом уровне взаимодействие между организациями торговли (представляющими их интересы объединениями), образовательными учреждениями и органами власти также реализуется в рамках учебно-методических объединений высших учебных заведений Российской Федерации, в которые могут входить предприятия, заинтересованные в совершенствовании подготовки специалистов по соответствующим направлениям подготовки (специальностям).

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА – ОТ ПРОБЛЕМЫ К РЕШЕНИЮ

С. Н. Ломаченко, С. А. Михайличенко, С. В. Савченко

*Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова
pats@intbel.ru, prorector@intbel.ru*

Уже более десяти лет в высших учебных заведениях России существуют различные структуры, оказывающие помощь в трудоустройстве и адаптации на рынке труда студентам и выпускникам. Это могут быть студенческие объединения или же самостоятельные структурные подразделения. До недавнего времени важная работа таких центров особенно не регламентировалась и не оценивалась, а казалась просто дополнительной социально-психологической услугой. Однако с введением показателя «Трудоустройство» в мониторинг эффективности деятельности вузов работа центров развития карьеры выходит практически на первый план с рядом других важнейших показателей. Ведь конечным и ключевым показателем качества образовательных услуг, предоставляе-

мых вузом, является не красный диплом выпускников, а насколько они успешны в своей профессиональной деятельности, смогли ли они найти работу по специальности, какой уровень заработной платы готовы предложить работодатели и какие перспективы ожидают их в будущем. При этом задача вуза не просто активно искать вакансии для студентов после получения диплома, а создать комплексную систему трудоустройства, которая поможет сформировать конкурентоспособного специалиста в течение всего срока обучения в вузе. В Белгородском государственном технологическом университете им. В. Г. Шухова был разработан собственный вариант такой системы, который объединяет не только работу центра трудоустройства, но и всех выпускающих кафедр, института дистанционного образования, института прикладных наук, центра дополнительного профессионального образования и студенческих строительных отрядов.

Сотрудники центра развития карьеры БГТУ им. В. Г. Шухова начинают профориентационную работу с абитуриентами, чтобы помочь им сделать правильный выбор будущей профессии. Выбор профессии является одним из главнейших решений, принимаемых нами в жизни. Все мы хотим, чтобы работа отвечала нашим интересам и возможностям, приносила удовлетворение и достойно оплачивалась. Выбор профессии тесно связан с психологическими особенностями конкретного человека. Персональные рекомендации помогут вычислить оптимальную сферу и способы самореализации для тех, кто хочет заниматься своим любимым делом. Тестирование проводят профессиональные психологи и профконсультанты на базе центра или во время выездов в школы и регионы для участия в днях открытых дверей и ярмарках вакансий ученических мест.

Сегодня российские предприятия внедряют новые технологии, наращивают производство, и, естественно, у них возникает потребность в качественно подготовленных, квалифицированных кадрах. Это, в первую очередь, касается оборонного комплекса, самолето- и машиностроения, строительной, добывающей, обрабатывающей и нефтегазовой отраслей.

Для решения проблемы кадрового голода квалифицированных специалистов в системе профобразования на федеральном уровне была поставлена задача: организовать по разным направлениям практико-ориентированное или дуальное обучение. Такая методика подготовки специалистов позволяет студентам приобретать не только знания в учебных заведениях, но и осваивать избранную профессию непосредственно на производстве, а работодателям, в свою очередь, – возмож-

ность получить опытного молодого специалиста, не тратя при этом времени на его переобучение.

Специалистами БГТУ им. В. Г. Шухова был разработан инновационный проект по созданию и организации работы университета прикладных наук. Его цель – реализация практико-ориентированной технологии подготовки современных специалистов для оптимального удовлетворения текущих и перспективных потребностей Белгородской области и регионов России в квалифицированных кадрах.

Основой для реализации модели дуального образования является мощная практическая база. Необходимо создание территориально развитой сети предприятий партнеров, определение «якорных» работодателей, заключение договоров и соглашений с хозяйствующими субъектами. Вуз ведет работу по созданию базовых кафедр на производстве (планируется довести их общее число до сорока). В настоящее время за каждой выпускающей кафедрой закреплено несколько предприятий. Теперь часть лабораторных практикумов будет проходить непосредственно на производстве, где студенты смогут овладеть новыми технологиями и профессиональным мастерством на самом современном оборудовании. Также в планах проекта – развитие института наставничества, привлечение к преподаванию специалистов с производства.

Структура университета прикладных наук продумана с учетом реализуемых областных программ развития Белгородчины. Институты вуза совершенствуют подготовку специалистов для строительного, транспортно-логистического, горно-металлургического, энергетического кластеров. Важнейшими направлениями подготовки являются экономика и управление, экология и автоматизированные системы управления, позволяющие нашему городу развиваться как «Зеленая столица», «Умный город», а в целом Белгородчина является регионом стабильности.

Необходимым условием для реализации проекта, помимо накопленных учебно-методических ресурсов, является укрепление материально-технической базы вуза, создание при нем инновационно-технологического парка. Первые шаги в этом направлении уже сделаны. В рамках технопарка действуют бизнес-инкубатор, множество учебно-научно-производственных лабораторий, опытно-промышленные участки.

Дальнейшим развитием практической базы станет создание уникальной площадки инновационно-технологического парка с центрами машиностроения, энергосберегающих технологий, экологического аудита и лабораториями прикладных профессий. Это позволит на качественно новом современном уровне организовать практическое обучение будущих специалистов.

ВВЕДЕНИЕ В ПРЕДМЕТНУЮ ОБЛАСТЬ (ОПИСАНИЕ СИТУАЦИИ «КАК БУДЕТ»)



Рис.

В рамках практико-ориентированного обучения (рис.) теоретическая часть будет проводиться в первом семестре каждого учебного года от азов будущей профессии до полного изучения теории в профессиональном блоке дисциплин. Практическая составляющая будет индивидуальна с учетом специфики и потребностей каждого работодателя. Ознакомительные практики, деловые игры, технологические специализированные практики на территории базовых кафедр предприятий-партнеров и вузовского центра инноваций будут проводиться в течение всего периода обучения во второй половине учебного года. Выпускная квалификационная работа предусматривает выполнение работы по заявке работодателя с последующим трудоустройством выпускника вуза. Таким образом, ежегодно планируется создание не менее 5 «якорных» предприятий для каждой выпускающей кафедры вуза и направление до 1000 практикантов на базовые кафедры.

Несомненно, что главной основой успеха трудоустройства выпускников является реальная связь вуза с работодателями. В этом направлении сейчас ведется активная работа, и счет заключенных договоров о сотрудничестве с предприятиями идет уже на сотни. В рамках докумен-

тов намечено несколько основных направлений взаимодействия сторон. Одно из них – повышение профессионального уровня специалистов и целевая подготовка кадров непосредственно для компаний с учетом специфики их работы.

Центр трудоустройства оказывает всестороннюю помощь студентам и выпускникам в поиске работы. Это оказание информационно-консультационной, профессиональной и психологической поддержки абитуриентам, студентам и выпускникам, оказание помощи в построении ими успешной карьеры, разработка и сопровождение индивидуальной образовательной траектории студентов и выпускников, развитие делового сотрудничества с компаниями-работодателями в сфере трудоустройства выпускников и т. д.

Также центр трудоустройства проводит комплекс работ по организации временной занятости студентов совместно со штабом студенческих строительных отрядов. Ежегодно на предприятиях по направлениям временной занятости работают в среднем 1200 чел.

На базе университета регулярно организовываются различные карьерные мероприятия для студенческой молодежи. В течение учебного года проходит около 20 ярмарок вакансий рабочих мест, 10–15 презентаций компаний, мастер-классы по технологиям успешного трудоустройства, которые проводятся специалистами центров занятости населения.

Постоянно осуществляется активное сотрудничество с работодателями по различным направлениям деятельности: информационный обмен, деловые игры, тренинги по формированию профессиональных, личностных и рыночных компетенций для студентов старших курсов. Большой популярностью среди студентов пользуются консультации по навыкам делового общения, методам собеседования с работодателями, эффективной самопрезентации.

Сотрудничество вуза и предприятия – это эффективный и взаимовыгодный путь. Сегодня университет готов сотрудничать не только с производственными структурами Белгорода, но и всей России. Благодаря автоматизированной системе трудоустройства «Scillbook», созданной на базе Интернет-портала БГТУ им. В. Г. Шухова, это не составляет особого труда.

Новый информационный ресурс позволяет студентам нашего вуза представить свои достижения, знания, навыки и профессиональный опыт, а потенциальным работодателям – отобрать для прохождения практики и стажировки успешных выпускников и молодых специалистов.

Суть проекта в том, что система не просто формирует базу данных резюме студентов и выпускников, но и определяет их карьерную траек-

торию. В банке данных накапливаются все компетенции студентов, полученные в процессе обучения. Это и работа в студенческих объединениях, культурная и спортивная деятельность, участие в различных конкурсах, олимпиадах, выставках, форумах и др. По этим критериям работодатель может выбрать студента и пригласить его на практику. Впоследствии курсовые и дипломные работы практикантов ориентируются на потребности производителей.

Кроме того, система позволяет делать анализ и мониторинг, строить карьерограммы. Можно сказать, что «Scillbook» – мини социальная сеть наших студентов, где у них есть возможность конкурировать между собой. Это одна из самых ценных изюминок новой системы. Она мотивирует студентов на более серьезное отношение и к учебе, и к труду, и к самореализации. Ребята заинтересованы собрать в своем резюме, размещенном в банке данных, как можно больше достижений, чтобы обратить на себя внимание работодателей. Благодаря этому студенты впитывают все ресурсы вуза и выходят из его стен высококвалифицированными специалистами современного уровня, обладающими дополнительной рабочей профессией, компетенциями в бизнесе, менеджменте и имеющими управленческие навыки и опыт практики.

Каждый бакалавр, студент и магистрант университета, вне зависимости от формы обучения и получаемого образования, получает прекрасную возможность заявить о себе на рынке труда города, области, страны наиболее простым и эффективным способом – размещением на виртуальной площадке своего индивидуального профиля. Профиль дает возможность студентам создавать, развивать и совершенствовать свой индивидуальный образ в современном профессиональном информационном пространстве.

В текущем году в рамках работы центра развития карьеры была создана инновационно-образовательная экспериментальная площадка ФГБОУ ВПО «БГТУ им. В. Г. Шухова» и ОКУ «Белгородский центр занятости населения». В настоящее время нами реализуется совместный проект «Повышение уровня занятости выпускников высших учебных заведений г. Белгорода».

В рамках реализации губернаторской программы подготовки лидеров развития Белгородской области совместно со Школой менеджмента «Бирюч» проводится работа по трудоустройству выпускников БГТУ им. В. Г. Шухова на ведущие предприятия Белгородской области. В текущем учебном году 799 студентов прошли тестирование и 196 студентов были приглашены на встречи с работодателями.

Центр развития карьеры БГТУ им. В. Г. Шухова ставит целью, в первую очередь, оказание помощи выпускникам и студентам в прогнозировании их будущей профессиональной квалификации. Это позволяет заранее получать те знания, которые понадобятся им в обозримом будущем, прививает им современную систему взглядов на образовательную практику, провозглашая учебную деятельность человека как неотъемлемую и естественную составляющую часть его образа жизни в любом возрасте. В качестве основной цели непрерывного образования рассматривается обогащение творческого потенциала личности в течение всей жизни.

Специалистами центра развития карьеры был разработан авторский курс «Технология успешного трудоустройства». Целью курса является приобретение знаний и навыков, необходимых для успешного трудоустройства и карьерного развития выпускника. Каждый слушатель курса не только усваивает универсальную модель того, как устроиться на работу в интересную для него компанию, стать привлекательным специалистом для нее, но и получает конкурентоспособное резюме, а также развернутый психологический портрет с подробным описанием сильных и слабых профессиональных сторон в сфере интеллекта, личности и мотивации (тестовый комплекс «Профкарьера»). Обучение по данному курсу проходит около 1 тыс. студентов выпускных курсов.

Работая со студентами в период их обучения, сотрудники центра развития карьеры БГТУ им. В. Г. Шухова стараются мотивировать их к активной жизненной позиции, к проявлению настойчивости в достижении поставленных целей. Только большая ответственность, компетентность, готовность развивать свои профессиональные знания, навыки и умения, способность осуществлять поиск нужной информации и грамотно ее применять являются теми слагаемыми, которые могут стать гарантом успешного трудоустройства в условиях постоянно меняющегося рынка труда.

С целью содействия поддержанию профессиональных связей между выпускниками БГТУ им. В. Г. Шухова, укрепления их контактов с Alma mater создана Ассоциация выпускников, объединяющая несколько тысяч выпускников. Под эгидой Ассоциации выпускников организуются встречи выпускников, карьерные мероприятия для студенческой молодежи, круглые столы, мастер-классы по технологиям трудоустройства, конференции международного уровня и др.

Центр развития карьеры БГТУ им. В. Г. Шухова включен в информационный интерактивный ресурс «Навигатор центров развития карьеры вузов России», подготовленный Федеральным агентством по делам

молодежи РФ совместно с РИА Новости (URL: http://ria.ru/sn_edu/20131023/970079907.html).

Общероссийским признанием проделанной коллективом вуза работы является присуждение в декабре 2013 г. премии «Траектория» Федерального агентства по делам молодежи в номинации «Лучшие проекты, содействующие профессиональному самоопределению молодежи».

Планируя стабильность и развитие в будущем, мы можем исключить дефицит качественных специалистов, уже сегодня работодатель должен задуматься о своих будущих кадрах. Только в тесном контакте и совместными усилиями вуза и производства мы сможем обеспечить потребность в квалифицированных специалистах региона и страны в целом.

Список литературы

1. *Афанасьева А. Н., Михайличенко С. А., Шевцова С. Н.* Инновационный путь партнерства вуза и предприятий в рамках дуальной системы обучения // Сб. ст. по материалам международной заочной научно-практической конференции «Современные образовательные технологии: Опыт, реализация, перспективы». Белгород, 28–29 ноября 2013 г. Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2013.

2. *Михайличенко С. А., Назаренко Е. И., Шевцова С. Н.* Проблемы электронной педагогики в современной информационно-образовательной среде // Новые информационные технологии в образовании: Материалы VI Международной научно-практ. конф. Екатеринбург, 12–15 марта; ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург, 2013. С. 296–300.

3. *Михайличенко С. А., Уральский В. И., Назаренко Е. И., Шевцова С. Н.* Практика внедрения программ ДПО при подготовке конкурентоспособного выпускника вуза // Инфокоммуникационные образовательные технологии: модели, методы, средства, ресурсы: Материалы III Байкальской межрегиональной научно-практ. конф. с междунар. участием (г. Улан-Удэ, с. Максимиха, оз. Байкал. 27–29 июля 2013 г.) / Науч. ред. Л. Н. Рулиене. Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2013. С. 21–24.

4. *Полевой И. Н., Михайличенко С. А., Наумов А. Е., Шевцова С. Н.* Применение инновационных автоматизированных систем в решении задач трудоустройства граждан // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практ. Интернет-конференции (30–31 октября 2013 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. 325 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ОПТИМИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В ГОСТИНИЧНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ

Е. И. Макринова

*Белгородский университет кооперации, экономики и права, г. Белгород
makrinova@bukep.ru*

В начале XXI в. происходят коренные изменения в обществе, его идеологии, экономике, в том числе в сфере труда и занятости населения. Одним из знаковых явлений новой эпохи выступает сокращение численности работающих в сфере материального производства, его перемещение из крупных развитых стран в развивающиеся, где более дешевая рабочая сила и сырье. Значимость происходящих в современной экономике структурных сдвигов подтверждается анализом соотношения трех ее крупных секторов: первичного (добывающее производство и сельское хозяйство), вторичного (обрабатывающая промышленность) и третичного (сфера услуг). Начавшийся переход к новому постиндустриальному обществу сопровождается перемещением большого количества трудовых ресурсов из производственного сектора в сферу услуг.

Сфера услуг весьма интенсивно развивается и в России, приток занятых в которую происходит из аграрного и индустриального секторов экономики. В современной экономике важной составляющей сферы услуг является туристская отрасль, которая включает и сферу гостеприимства. Стремительные темпы развития мирового туризма за последнее десятилетие приводят в течение каждых пяти лет к увеличению примерно в два раза количества персонала, занятого в сфере мирового туризма, и в полтора раза – расходов населения на туристские поездки в мире. Соответствующими темпами развивается индустрия гостеприимства, которая, помимо гостиничных услуг, также включает и услуги предприятий общественного питания, игровых комплексов и т. п.

К началу 2014 г. в России насчитывалось 9855 гостиниц общей площадью номерного фонда более 11,52 млн. кв. м. Больше всего гостиниц находится в Центральном федеральном округе (1861), Южном – 1690, Приволжском – 1607, Сибирском – 1564, Северо-Западном – 1133, Уральском – 939, Дальневосточном – 777, Северо-Кавказском – 283.

По итогам 2013 г. в отелях страны останавливалось свыше 42,5 млрд. чел. Финансовый объем платных услуг российских гостиниц превысил 162 млрд. руб. (примерно 30% приходится на Московский регион, 15% – Краснодарский край, 9% – г. Санкт-Петербург) [11].

За 2009–2012 гг. количество гостиниц и аналогичных средств размещения в Белгородской области возросло с 42 до 88 единиц, число размещенных в них гостей – со 169,9 до 196,1 тыс. чел., а объем оказанных платных услуг – с 502,9 до 700 млн. руб. (рис.).

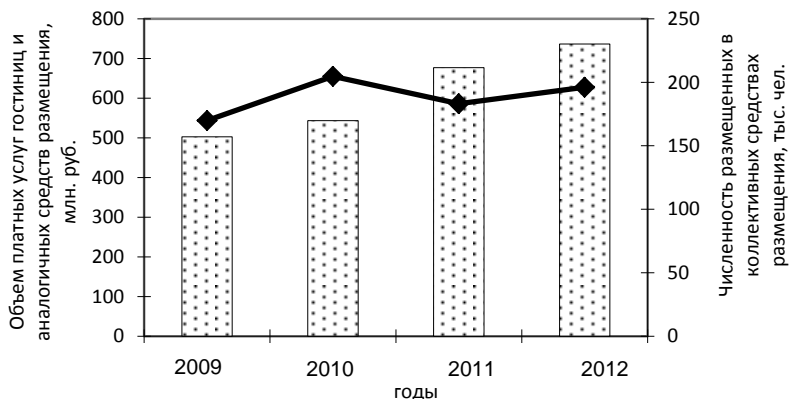


Рис. Тенденции развития гостиничного сектора экономики Белгородской области в 2009–2012 гг.

В соответствии с функциональным назначением коллективных средств размещения услугами специализированных средств размещения посетители пользуются в основном для досуга, рекреации, отдыха и лечения; услугами гостиниц и аналогичных мест проживания – в деловых и профессиональных целях. Из числа проживающих 56,6 тыс. чел. 33,3% имели своей целью досуг, рекреацию и отдых. Наряду с российскими гражданами в коллективных средствах размещения проживали граждане государств-участников СНГ – 4,2 тыс. чел. и стран вне СНГ – 3,7 тыс. чел. [11].

Приведенные данные свидетельствуют о возрастающей степени прямой занятости населения области в гостиничном хозяйстве.

Однако помимо количественной оценки воздействия туристско-гостиничного сектора на занятость, важное значение имеет качественный анализ, позволяющий учитывать природу занятости, особенности ее характера и структуры [3]:

- сезонные колебания объема занятости и трудовой нагрузки персонала;

- высокая доля низкооплачиваемых, частично занятых и временных работников по сравнению с другими секторами экономики;
- тенденция к нерегулярному рабочему времени, недостатку работы и надежности доходов и, как следствие, высокая текучесть кадров;
- высокая эластичность рабочего времени, что позволяет работникам сочетать карьеру с достижением других жизненных целей, в частности, с получением либо продолжением образования;
- значительный удельный вес неквалифицированных работников, низкая эффективность труда;
- преобладание женского труда, доля которого в мире превышает 50%, а в российском гостиничном и ресторанном бизнесе колеблется от 60 до 85% и др.

В условиях, когда качество гостиничных услуг непосредственно зависит от профессионализма персонала, а развитие современных технологий требует от специалистов, занятых в этой отрасли, новых умений и знаний, а также создает новые, ранее не существовавшие рабочие позиции, важным фактором эффективности функционирования гостиничного сектора экономики является наличие профессионально подготовленных работников. В связи с этим сегодня на первый план выходят необходимость учитывать особенности и новые тенденции функционирования сферы гостеприимства при определении набора профессиональных компетенций специалистов и формирование целостных программ их подготовки в учебных заведениях.

В Белгородском университете кооперации, экономики и права реализуется концепция многоуровневой непрерывной подготовки кадров для гостиничного бизнеса. В 2010 г. состоялся первый выпуск специалистов по сервису и туризму, а также бакалавров туризма по профилю «Технологии и организация гостиничных услуг». С 2009 г. ведется подготовка по специальности среднего профессионального образования «Гостиничный сервис». В процессе обучения специалистам со средним профессиональным образованием присваиваются рабочие профессии администратор гостиницы, горничная. С 2011 г. осуществляется подготовка бакалавров и магистров по направлению подготовки «Гостиничное дело» (табл.).

Становление высококвалифицированного специалиста в современных динамичных условиях требует активного привлечения всей системы профессиональной подготовки, использования инновационных технологий обучения, позволяющих развивать профессиональные компетенции будущих специалистов, ориентированные на индивидуальное развитие, активизацию творческого мышления студентов. Сегодняшний

работодатель на первый план выдвигает требования подготовленности выпускников к решению конкретных практических задач. В связи с этим возрастает необходимость усиления профессиональной составляющей сервисного образования. В этих целях необходимо использовать инновационные подходы – проведение выездных занятий на базе объектов индустрии гостеприимства, мастер-классы, привлечение практических работников к чтению специальных дисциплин.

Таблица

*Система непрерывного профессионального образования
в сфере гостиничного дела в Белгородском университете кооперации,
экономики и права*

Уровень подготовки	Направление подготовки	Срок обучения	Квалификация
Среднее профессиональное образование	Специальность «Гостиничный сервис»	1 г. 10 мес.	Менеджер
Высшее профессиональное образование	Направление подготовки «Гостиничное дело» Профили подготовки: «Гостиничная деятельность», «Ресторанная деятельность»	4 года	Бакалавр
		2 года	Магистр
Последипломное профессиональное образование	Аспирантура и докторантура по специальности «Экономика и управление народным хозяйством» (сфера услуг; туризм и рекреация)	3 года	Кандидат (доктор) экономических наук
Дополнительное профессиональное образование	Администратор гостиницы Горничная	2 мес. 1 мес.	Рабочая профессия
	Организация и управление гостиничным комплексом Клиент-ориентированные технологии в индустрии гостеприимства	1,5 мес.	Удостоверение о краткосрочном повышении квалификации
		1,5 мес.	
Технологии и организация туризма и гостиничного дела	9 мес.	Диплом о профессиональной переподготовке, удостоверяющий право ведения профессиональной	

			деятельности
--	--	--	--------------

В условиях избыточного предложения рабочей силы актуализируются развитие связей профессиональных учебных заведений с организациями гостиничного сектора в целях содействия организации практики студентов с возможностью их последующего трудоустройства. С учетом специфики данной профессиональной сферы актуально налаживание контактов с зарубежными профессиональными учебными заведениями, хозяйствующими субъектами по вопросам международного сотрудничества, стажировок, профессиональной и академической мобильности. Стажировка будущих специалистов, при необходимости преподавателей специальных предметов как новая технология реализуется на базе специально разработанных практико-ориентированных программ выездных практических занятий, организация которых сопряжена с выполнением конкретных трудовых функций будущей профессиональной деятельности студентов в структуре профессионально-практической подготовки в реально действующем учебном процессе.

Важным направлением совершенствования кадрового обеспечения современного гостиничного бизнеса выступает дополнительное профессиональное образование [7]. Причинами, требующими организации или активизации обучения персонала отеля, выступают желание повысить эффективность деятельности компании на рынке; значительное число молодых специалистов; недостаточная квалификация (например, языковая, компьютерная и т. д.); замещение уходящих работников, заполнение новых должностей, в том числе должностей новых руководителей; улучшение мотивации и приверженности работников своей компании.

Коллективом Белгородского университета кооперации, экономики и права разработан и успешно реализуется ряд программ повышения и переподготовки кадров: «Организация и управление туристским бизнесом», «Клиентоориентированные технологии в индустрии гостеприимства», «Технологии и организация туризма и гостиничного дела» и др. С точки зрения содержания процесса обучения его можно разделить на четыре основных блока [2].

1. Обучение стандартам гостиницы – это базовый блок системы обучения. На нем строятся все дальнейшие программы. Он включает адаптацию персонала, знакомство и обучение общим положениям, обучение технологии выполнения работы.

2. Обучение культуре обслуживания. Поскольку обслуживание или сервис является ключевым показателем, по которому оценивают работу отеля, то программы обучения, целью которых является повышение

уровня обслуживания и формирование постоянства качества сервиса, являются основными.

3. Обучение, направленное на развитие навыков и личностных качеств. В процессе работы сотрудники могут чувствовать нехватку каких-либо навыков для организации более эффективной работы или продвижения по карьерной лестнице [6]. Организация тренингов способствует формированию новых для сотрудников способностей и развитию личности в целом.

4. Профессиональное обучение. Индустрия гостеприимства динамично развивается и каждый год появляются новые продукты для обеспечения деятельности отеля, инновации в сфере технологических процессов, новые управленческие методы и т. д. Поэтому очень важно, чтобы сотрудники отеля обладали новейшими знаниями и методами работы, которые бы потом применяли на практике.

Методы обучения следует выбирать исходя из содержания учебного материала и того, в каком виде он будет более понятен слушателям и наиболее полно усвоен. С точки зрения используемой технологии методы обучения можно разделить на традиционные, активные и методы профессионального обучения.

Таким образом, успех и процветание гостиничного бизнеса во многом определяются интеллектуальным потенциалом предприятия, качественным составом сотрудников, что, как правило, связано не только с их квалификацией, но и с тем энтузиазмом, самоотдачей, творческим подходом, с которым они выполняют свои обязанности.

Для того чтобы отель сегодня был конкурентоспособным, ему требуются не только хорошо вышколенные служащие службы приема, горничные и повара, но и грамотные управляющие, финансовые аналитики, специалисты по денежным потокам и инспекторы качества. Кроме того, потенциал для продвижения по карьерной лестнице на предприятиях индустрии гостеприимства выше, чем на других. Перспективы карьерного роста для менеджеров гостиниц выглядят весьма многообещающе. В связи с этим возникает потребность в новых кадрах на управленческие должности разного уровня.

Список литературы

1. Глаз В. Н., Глаз Ю. А. Формирование стратегии управления трудовыми ресурсами организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2013. № 3 (47). С. 65–74.

2. *Макринова Е. И., Трунова С. Е.* Обучающаяся организация как современная концепция развития персонала гостиницы // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 6. С. 410–415.

3. *Макринова Е. И.* Профессионализация управления персоналом как фактор развития организаций потребительской кооперации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2007. № 2. С. 155–264.

4. *Макринова Е. И.* Терминологическая систематизация базовых дефиниций управления трудом в контексте развития теории социально-трудовых отношений // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2013. № 4 (48). С. 120–127.

5. *Макринова Е. И.* Формирование и регулирование рынка труда специалистов потребительской кооперации: Дис. ... канд. экон. наук. Белгород, 1999.

6. *Макринова Е. И., Васильев А. Г., Васильева А. С.* Управление персоналом в гостиничном менеджменте: Учеб. пособие. СПб.: Троицкий мост, 2013. 208 с.

7. *Макринова Е. И., Мухина М. Г.* Взаимосвязь рынка профессионального образования и качества человеческих ресурсов в сфере обслуживания // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 1 (49). С. 67–72.

8. *Прокушев Е. Ф., Гринева Н. А.* Трудовые ресурсы как источник конкурентных преимуществ регионов Центрального Черноземья // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2013. № 2 (46). С. 74–83.

9. *Роздольская И. В., Яковлева Л. Р.* Совершенствование менеджмент-образования на основе компетентностного подхода: проблемы и пути решения // Международный журнал экспериментального образования. 2014. № 3–2. С. 181–182.

10. *Снитко Л. Т.* Методические подходы к оценке компетенций работников организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 2 (50). С. 41–47.

11. Статистическая информация по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.russiatourism.ru/rubriki/1124140723/>

КОНКРЕТИЗАЦИЯ И РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ КАРЬЕРНЫХ ОЖИДАНИЙ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

У. А. Назарова

*Башкирская академия государственной службы и управления
при Президенте РБ, г. Уфа*

nazarovaua@mail.ru

О том, что в профессиональном выборе выпускник системы профессионального образования должен руководствоваться принципами постановки цели, говорят многие консультанты по развитию карьеры. Обычно имеются в виду классические принципы SMART – критерии, которые образованы первыми буквами английских слов [3, с. 10]:

- конкретный (specific);
- измеримый (measurable);
- достижимый (attainable);
- значимый (relevant);
- соотносимый с конкретным сроком (time-bounded).

Поскольку данные принципы были сформулированы для достижения бизнес-целей и реализации управленческих функций, применительно к карьерным целям они не вполне адаптированы. Также видится недостаточность инструментария для использования вышеназванных принципов целеполагания в профориентационном поле. Так, задав совершенно конкретную карьерную цель (например, определив в качестве конкретной желаемой должности должность начальника финансового отдела в ОАО «Газпром»), выпускник может столкнуться как с непреодолимыми трудностями, так и с разочарованием в случае ее достижения. Кроме того, в момент первоначального карьерного старта трудно определиться с достижимостью и, главное, с желаемостью того или иного варианта трудового пути.

Для более эффективного решения задач карьерного целеполагания предлагаем объединить принципы конкретности и значимости и понимать под принципом «конкретность» соответствие желаемого рабочего места совокупности всех экономических, социальных и психологических параметров глубинной потребности потенциального работника.

Действительно, выбирая место приложения своего труда, удовлетворение человека, конечно же, не попадает в единственную зависимость от заработной платы, и об этом говорили еще классики теорий мотивации. Так, исконная характеристика рабочей силы – зависимость

работника от окружающей обстановки: привычка к людям, место расположения, условия труда и т. п. Еще классик экономической мысли А. Маршалл [4, с. 248] совершенно справедливо писал о том, что продавцу кирпича совершенно все равно, где используется его товар – при постройке дворца или канализации, чего нельзя сказать о работнике. Чтобы трудоустройство состоялось, мало сойтись в цене, ведь для работника будут важны и место расположения, и окружение, и престиж выполняемой деятельности, а также много других социально-психологических параметров. Для получения практического инструментария, опираясь на подход Ш. Ричи и П. Мартина [5, с. 24–26], нами был разработан метод анализа трудовой среды, проводимый посредством анкетирования. Анкета и методика ее анализа представлены ниже (табл. 1).

Анализ карьерных ожиданий

Уважаемый респондент! Напротив каждого параметра рабочего места выберите из трех вариантов тот, который в наибольшей степени, на Ваш взгляд, соответствует состоянию Вашего нынешнего места работы. После заполнения охарактеризуйте Ваш выбор как «Б» – «благо», или «З» – «затрата», или 0, согласно инструкции, и подведите баланс в самой нижней строчке (Б–З = ??)

Таблица 1

Анкета и методика ее анализа

Параметры рабочего места	Описание	Благо/ Затрата
Заработная плата	От минимальной до средней по территории (городу, иному населенному пункту) Средняя по данной территории Выше, чем средняя по данной территории	
График работы, в том числе отпуск и командировки	Усложненный график работы (сверхурочная работа, жестко регламентированные перерывы, длительные напряженные командировки, ограничения в отпуске и т. п.) Нормальный график работы (строго по Трудовому кодексу) Облегченный график работы (гибкий график, свобода использования рабочего времени, командировки в соответствии с желанием, удлинённый отпуск, отпуск в удобное время и т. п.)	
Условия труда, окружающая обстановка	Благоприятные условия (отдельное рабочее место, кофе-машина, отдельная оргтехника, красивое место работы, личный секретарь, водитель и т. п.)	

Продолжение табл. 1

	Нормальные условия труда (рабочее место с нормальными условиями труда) Усложненные условия труда (подвижный, разъездной характер, вредность, тяжесть и т. д.)	
Социальные гарантии	Отсутствие По Трудовому кодексу Выше ТК (санаторий, выплаты на рождение детей, финансирование спорта, отдыха, лечения и т. п.)	
Карьерные возможности	Отсутствие Раз в 10 лет повышение на одну управленческую позицию Чаще чем раз в 10 лет повышение на одну управленческую позицию	
Место расположения	Не важно, в том числе отдаленные районы и районы Крайнего Севера Город настоящего проживания Удобный район города настоящего проживания, столичный центр, статусный населенный пункт в России или за рубежом	
Морально-психологический климат в коллективе (степень благоприятности)	Высокая Средняя Низкая	
Стабильность занятости (степень стабильности)	Высокая Средняя Низкая	
Рабочая нагрузка	Высокая Средняя Низкая	
Социальные контакты (степень возможности общения)	Высокая Средняя Низкая	
Степень ответственности	Высокая Средняя Низкая	
Возможность творчества	Высокая Средняя Низкая	
Статусность работы, положение в обществе	Высокая Средняя Низкая	

Окончание табл. 1

Возможность профессионального роста	Высокая Средняя Низкая	
-------------------------------------	------------------------------	--

После заполнения первой таблицы респондент проводит так называемый процесс «рационализации», т. е. проверяет описанное желаемое рабочее место на соответствие принципу «достижимость», а именно классифицирует обозначенные требования либо как «блага», либо как «затраты» с помощью «ключа», где обозначены данные параметры (табл. 2).

Таблица 2

Инструкция к анкете анализа трудовой среды

Параметры рабочего места	Описание и характеристика
Заработная плата	От минимальной до средней по территории (городу, иному населенному пункту) – Б Средняя по данной территории – 0 Выше, чем средняя по данной территории – 3
График работы, в том числе отпуск и командировки	Усложненный график работы (сверхурочная работа, жестко регламентированные перерывы, длительные напряженные командировки, ограничения в отпуске и т. п.) – 3 Нормальный график работы (строго по Трудовому кодексу) – 0 Облегченный график работы (гибкий график, свобода использования рабочего времени, командировки в соответствии с желанием, удлиненный отпуск, отпуск в удобное время и т. п.) – 3
Условия труда, окружающая обстановка	Благоприятные условия (отдельное рабочее место, кофе-машина, отдельная оргтехника, красивое место работы, личный секретарь, водитель и т. п.) – Б Нормальные условия труда (рабочее место с нормальными условиями труда) – 0 Усложненные условия труда (подвижный, разъездной характер, вредность, тяжесть и т. д.) – 3
Социальные гарантии	Отсутствие – 3 По Трудовому кодексу – 0 Выше ТК (санаторий, выплаты на рождение детей, финансирование спорта, отдыха, лечения и т. п.) – Б
Карьерные возможности	Отсутствие – 3 Раз в 10 лет повышение на одну управленческую позицию – 0

	Чаще чем раз в 10 лет повышение на одну управленческую позицию – Б
Место расположения	Не важно, в том числе отдаленные районы и районы Крайнего Севера – 3 Город настоящего проживания – 0 Удобный район города настоящего проживания, столичный центр, статусный населенный пункт в России или за рубежом – Б
Морально-психологический климат в коллективе (степень благоприятности)	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Стабильность занятости (степень стабильности)	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Рабочая нагрузка	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Социальные контакты (степень возможности общения)	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Степень ответственности	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Возможность творчества	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Статусность работы, положение в обществе	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Возможность профессионального роста	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3

Например, если заработная плата выше средней по тому населенному пункту, где проживает потенциальный работник, то это будет «благо». Если запрашиваемая зарплата будет равна средней по территории, тогда это нулевой, нейтральный выбор. Если ниже, то «затрата», и т. д. Другой пример: если человек ориентирован на рабочее место с высоким стату-

сом, он отмечает это как «благо». Если статусность места для него не имеет значения, то по данной строке отмечается 3 – «затрата».

В результате анкетирования участник получает представление о соотношении «благ» и «затрат» желаемого рабочего места. К сожалению, один из законов экономической психологии [7] (который подтверждает банальная народная мудрость) гласит, что любое «приобретение» должно иметь свою условную «компенсацию». Если человек выдвигает к потенциальному рабочему месту целый «пакет» идеальных требований, то, скорее всего, он либо самый лучший работник, либо идеалист. Иногда случается так, что полученное в реальности рабочее место даже превосходит ожидания. Но изначально гораздо конструктивнее иметь умеренные требования, чтобы не испытать разочарование.

Таким образом, в плоскости карьерного построения действует принцип баланса. Так, если по итогам приведенного выше анализа параметров трудовой среды молодой работник столкнулся с превышением «затрат» над «благами», то значит, что его рабочее место не сбалансировано в отрицательном направлении (направлении принуждения) и ему стоит задуматься о необходимости использования инструментов трудового влияния на работодателя. Если же наоборот, «блага» серьезно (более чем на 3–4 пункта) превышают «затраты», то здесь возможны три варианта. Либо человек представляет особую ценность (обладает большим или редким запасом человеческого капитала), либо были неточности в оценке, либо выпускник претендует на «аномальное» рабочее место.

Под аномальным рабочим местом, на наш взгляд, следует понимать те рабочие места, где соотношение «благо» – «затрата» разбалансировано более чем на 3–4 пункта и не обусловлено производственной необходимостью и/или рыночной ситуацией. Аномальные рабочие места относительно наемного работника могут быть со знаком минус (когда для него «затрат» больше, чем «благ») и со знаком плюс, когда наоборот. Первая ситуация, как правило, складывается в условиях монополизма (например, на градообразующих предприятиях) и/или при слабости профсоюзного движения. Вторая ситуация, как правило, подпитывается монополизмом и нерыночным сектором, когда отсутствие конкуренции и/или существование в нерыночном поле позволяет создать так называемые «теплые рабочие места» для приближенного круга лиц.

В любом случае, анализ «благо» – «затрата» будет весьма информативен как для субъектов, уже состоящих в трудовых отношениях (работодателей и наемных работников), так и для выпускников образовательных учреждений для построения своей карьеры и облегчения задач

трудоустройства. Вышеназванный инструментарий конкретизации и рационализации карьерных ожиданий выпускников учебных заведений прошел апробацию в течение пяти лет в рамках работы центра планирования и развития карьеры Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте РБ, а также в процессе реализации мероприятий по развитию системы профессиональной ориентации обучающихся и молодых граждан на 2013–2015 гг. («дорожная карта»), осуществляемых Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. За это время в опросе по данной методике приняли участие более ста выпускников образовательных учреждений. При этом 86% анкетированных молодых людей при первоначальном заполнении анкеты карьерных ожиданий демонстрировали запросы, когда «блага» превышают «затраты» на 2 и более позиции, а в 56% заполненных анкет такое превышение было более чем на 5 пунктов. При этом ощутимых различий между выпускниками высших профессиональных, среднеспециальных и общеобразовательных учреждений не наблюдалось, из чего можно сделать вывод, что завышенные ожидания сопровождают молодых людей на всем протяжении обучения. Когда аналогичный инструментарий был апробирован на контингенте безработных граждан зрелого и пожилого возрастов, там превышение «благ» над «затратами» у ожидаемого нового рабочего места было гораздо меньше: примерно две трети респондентов давали нулевой или единичный результат по балансу «блага» – «затраты».

В качестве положительного опыта использования представленного инструментария можно привести то, что в процессе анкетирования и анализа результатов (рационализации) выпускники образовательных учреждений корректировали свои ожидания относительно потенциального рабочего места в направлении снижения требований и ориентации на профессии, востребованные рынком труда.

К сожалению, современное состояние социально-трудовых отношений характеризуется все большей неудовлетворенностью работодателей качеством рабочей силы, особенно той, которая поступает с молодежного сегмента рынка труда. По мнению работодателей, выступающих на открытых площадках Республики Башкортостан, именно излишняя амбициозность, сочетающаяся с глубокой пассивностью и отсутствием интереса к трудовой деятельности современной молодежи, служит тормозом к росту производительности труда и, как следствие, к росту заработной платы. Справедливо пишет профессор Института бизнеса и делового администрирования РАНХ и ГС А. Кочеткова: «Поколение Y российского образца росло в семьях, где родители всеми сила-

ми старались создать типичные условия. В этой среде появился пласт молодежи, не способной принимать жизнь, как она есть, требующей угождения и даже услужения себе... Так сложилась базовая установка игреков: не напрягаться, которая часто соседствует с сильным эгокомплексом... даже изначально игреки предложения о найме воспринимают буквально: их пригласили – значит, работодатель должен испытывать заведомую благодарность ... и создать им тепличные условия» [2, с. 66–69]. В этой связи интересны также результаты опроса, проведенного доцентом БашГУ Вишневской Н. Г. в июне 2014 г. среди студентов БашГУ (всего методом случайно-вероятностного отбора было опрошено 1029 респондентов, среди них 23,9% студентов третьего курса, 50,7% – четвертого курса, 18,2% – пятикурсников и 7,3% магистрантов). Так, согласно данному исследованию, около 2/3 опрошенных респондентов, по их словам, умеют составлять резюме (72,9%) и примерно столько же (70,1%) знают, как правильно вести себя с работодателем. При этом только 17,3% посещали ярмарки вакансий рабочих мест, проводимых Башкирским государственным университетом, и 22,4% посещали тренинги, лекции по развитию навыков эффективного трудоустройства. Также студенты не считают свои личные качества (неумение добиваться своего и др.) серьезной причиной возможной безработицы. Все это свидетельствует о действительно завышенной самооценке и низкой критичности современной молодежи, что неизменно вызовет напряженность социально-трудовых отношений с работодателем, особенно на этапе трудоустройства. И хотя показатели регистрируемой безработицы в Республике Башкортостан за последние годы находятся на очень низком уровне (не более 2% от экономически активного населения), есть поводы для беспокойства, особенно о молодежной части рынка труда. Взять хотя бы тот факт, что средний возраст занятых в РБ сейчас составляет 40 лет, а средний возраст безработных – 34 года [1, с. 21].

Действительно, проблемы трудоустройства выпускников тех или иных учебных заведений носят многоаспектный характер: это и особенности институциональной среды, и информационная составляющая, и ограниченность рабочих мест. Однако в этом ряду первичным моментом выступает правильность карьерного целеполагания выпускника, его умение конкретизировать и рационализировать свои ожидания.

Список литературы

1. *Иванова Л. Х., Назарова У. А.* Профорентация – профилактика «болезни» рынка труда // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2014. № 1 (117). С. 21.

2. *Кочеткова А.* Минус игрек // Бизнес-журнал. 2014. № 2 (160).
3. *Лебедева Н.* Правила постановки целей // Кадровое дело. 2004. № 14.
4. *Маршалл А.* Принципы экономической науки: В 3 т. М.: Издательская группа «Прогресс», 1993.
5. *Ричи Ш., Мартин П.* Управление мотивацией: Учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Пер. с англ. Е. Э. Лалаян; под ред. Е. А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
6. *Щербатых Ю. В.* Психология предпринимательства и бизнеса: Учеб. пособие. СПб.: Питер, 2008.
7. Экономическая психология: Учебно-метод. комплекс / Сост. Г. М. Россинская. Уфа: РИО БАГСУ, 2008.

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ: ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ

Т. Г. Озерникова¹, Д. В. Братищенко²

¹ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права», г. Иркутск
ozernikova@mail.ru

²ННОУ «Учебный центр ОАО Иркутскэнерго», г. Иркутск
bratischenko@gmail.com

Качество образования – предмет широких общественных дискуссий в современной России. Именно на повышение качества образования направлены многочисленные новации Минобрнауки РФ, включая мониторинг эффективности вузов. На недостаточное качество подготовки выпускников сетуют работодатели. Оценивают качество образования в различных учреждениях абитуриенты и их родители. В то же время единых подходов к пониманию категории «качество образования» пока нет, и это затрудняет общественный диалог. В статье рассмотрены научные подходы к пониманию качества образования и предлагается их классификация. Представлены и мнения о содержании категории «качество образования» других участников рынка образовательных услуг и рынка труда: результаты экспертных опросов представителей студенчества и работодателей Иркутской области.

Многочисленные подходы к определению, обилие различных классификаций и оценочных показателей для товаров и услуг, методов их определения, высокая степень значимости для потребителей и, следова-

тельно, производителей – все это свидетельствует об исключительной значимости категории «качество» для экономики, в частности, и для общества в целом.

Высшая школа в данном плане не является исключением – представители более 300 европейских университетов давно определили качество как краеугольный камень создания единого образовательного пространства. В своем коллективном послании они определили качество как «самое главное условие для доверия, релевантности, мобильности, сопоставимости и привлекательности в европейском пространстве высшего образования» [2, с. 41]. Ведь «только наличие действенных систем обеспечения качества создает необходимое доверие к "чужим" образовательным документам» [6, с. 96].

Продолжающееся реформирование российской системы образования именно повышение качества ставит одной из своих целей. Достижение поставленной цели осложняется тем, что до настоящего времени нет одного общего подхода к пониманию содержания категории качество образования. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» приводится определение качества образования, но без рассмотрения других подходов не представляется возможным детально разобраться в содержании данной категории.

Встречающиеся определения качества, несмотря на свое многообразие, можно классифицировать в зависимости от различных признаков.

Первый классификационный подход заключается в выделении небольшого количества параметров и достаточно общей их классификации. Получаемая простота подхода, с одной стороны, сама по себе является преимуществом, однако, с другой стороны, при таком подходе отсутствует возможность четко проследить, какие особенности следует учитывать при оценке уровня качества. Например, Л. А. Сучкова предлагает рассматривать качество образования с трех позиций:

- 1) как социальную категорию;
- 2) как совокупность показателей педагогического процесса;
- 3) «как соответствие полученного образования интересам и потребностям личности [17]».

Противоположностью выступает второй подход и соответствующая ему подробная классификация Г. А. Бордовского, О. А. Граничиной, С. Ю. Трапицына [3, с. 17–20], считающих, что все подходы к определению качества образования можно разделить на семь групп:

- 1) качество образования рассматривается как производная качества профессорско-преподавательского состава;
- 2) качество образования зависит от рейтинга учебного заведения;

3) качество образования определяется как соответствие набору требований потребителей образовательных услуг и/или государственным стандартам;

4) качество образования рассматривается как четкая и измеряемая переменная. Как пример приводится уровень трудоустройства выпускников вуза;

5) качество образования определяется соответствием стандартам и стоимости, что подразумевает оценку стоимости образовательной услуги исходя из ее качественных характеристик;

6) качество образования обеспечивается по средствам учета потребностей актуальных и потенциальных потребителей, способности образовательного учреждения соответствовать им;

7) качество образования определяется соответствием скрытым потребностям потребителей.

Столь подробное деление может иметь смысл, но в данном случае оно не симметрично: определения, основанные на рассмотрении потребностей заинтересованных сторон и результатах образования, разделены на отдельные группы, в то время как в отношении образовательного процесса и его характеристик этого не сделано.

Классификация определений качества образования должна не только учитывать все возможные подходы, но и быть сбалансированной и достаточно емкой. Исходя из обозначенных критериев, подходы к определению качества образования можно подразделить следующим образом:

1. Качество образования рассматривается как совокупность характеристик условий получения образования, способность учебного учреждения предоставить определенный уровень образования. В таком случае качество образования определяется такими параметрами, как:

1.1. Материально-техническая база.

1.2. Учебно-методическая база и структура профессорско-преподавательского состава.

2. Качество образования рассматривается как соответствие требованиям заинтересованных сторон:

2.1. Установленных сторон:

- установленным требованиям;
- предполагаемым требованиям.

2.2. Потенциальных сторон:

- установленным требованиям;
- предполагаемым требованиям.

3. Качество образования рассматривается через показатель(-и), отражающий соотношение:

3.1. Затрат и полученного результата (стоимость обучения и др.).

3.2. Ожидаемого и фактического результата обучения (уровень трудоустройства выпускников по специальности и др.).

Предложенная классификация легла в основу группировки определений качества образования (табл. 1). Дополнительно определения были оценены исходя из двух параметров:

– Полнота (П). Данный параметр оценивает, насколько определение, в рамках соответствующего подхода, позволяет сделать вывод о содержании качества образования и сторонах, в нем заинтересованных.

– Точность (Т). В соответствии с данным параметром можно определить, возможна ли оценка уровня качества по каким-либо критериям на теоретической основе рассматриваемого определения.

Таблица 1

Подходы к определению понятия «качество образования»

Подход	Автор	Определение	П	Т
1	Ильenkova С. Д., Ильenkova Н. Д., Мхитарян В. С.	Качество образования определяется, прежде всего, качеством носителя знаний (учителя, профессорско-преподавательского состава), который передает эти знания с помощью различных методик потребителям [8, с. 228]	-	+
2	ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия Федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы [12]	+	+
	Субетто А. И.	Качество образования – сложная категория, имеющая цивилизационное, социально-системное, культурное, национально-эстетическое, образовательно-педагогическое, личностное измерения. Ключевым понятием в этих «измерениях» являются: отношение адекватности, соответствие образования требованиям		

Продолжение табл. 1

		развития соответствующих цивилизационных, социальных, культурных институтов и систем, включая требования развития человека и подготовки специалиста-профессионала [16]	+	-
Петров Н., Олейникова О., Тасбулатова Ш. и др		Качество образования – система, соответствующая принятой доктрине, основным требованиям, социальным нормам (стандартам) [11, с. 5]	-	-
Рубин Ю. Б.		Качество образования есть сбалансированное соответствие образования (как результата, как процесса, как образовательной системы) установленным потребностям, целям, требованиям, нормам (стандартам), которые определяются отдельными гражданами, предприятиями и организациями, обществом и государством в целом [9, с. 65]	+	+
Болонский процесс: глоссарий		Качество высшего образования – многомерная характеристика высшего образования, охватывающая соответствие результатов образования, процессов подготовки и институциональных систем актуальным целям и потребностям общества, государства и личности [1, с. 51]	+	+
Сучкова Л. А.		Качество образования – понятие неоднозначное, которое необходимо рассматривать с точки зрения различных субъектов и потребителей результатов образования: общества, формулирующего заказ на определенное образование; управления образованием различных уровней, призванных обеспечить выполнение государственного заказа, конкретного образовательного учреждения, реализующего образовательный процесс на том или ином уровне, и учащегося, получающего соответствующий уровень обучения, воспитания и развития [16, с. 270–271]	+	+
Звонников В. И.		Качество образования выступает, во-первых, как результат деятельности, а именно как совокупность его характеристик, относящихся к способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности. Во-вторых, как процесс, направленный на достижение запланированных результатов с учетом внут-		

Окончание табл. 1

		ренного потенциала и внешних условий объекта. Для сферы профессионального образования потенциалом является возможность достижения цели образования [7, с. 15]	+	+
	Селезнева Н. А.	Качество образования – сбалансированное соответствие высшего образования (как результата, как процесса, как образовательной системы) многообразным потребностям, целям, требованиям, нормам (стандартам); качество образования – системная совокупность иерархически организованных, социально значимых сущностных свойств (характеристик, параметров) высшего образования (как результата, как процесса, как образовательной системы) [14, с. 11]	+	+
	Вишнякова С. М.	Качество образования – интегральная характеристика образовательного процесса и его результатов, выражающая меру их соответствия распространенным в обществе представлениям о том, каким должен быть образовательный процесс и каким целям он должен служить [5, с. 121]	+	+
3	Коротков Э. М.	Качество образования – комплекс характеристик образовательного процесса, определяющих последовательное и практически эффективное формирование компетентности и профессионального сознания [11, с. 77]	-	+
	Ильенкова С. И.	Качество образования – востребованность полученных знаний в конкретных условиях и местах их применения для достижения конкретной цели и повышения качества жизни [8, с. 237]	-	+
	Поташник М. М.	Качество образования определяется как соотношение цели и результата, как меры достижения целей при том, что цели (результаты) заданы только операционально и спрогнозированы в зоне потенциального развития учащегося [18, с. 33]	-	+
	Степанова В. С.	Качество образования – качество выпускников и качество образовательного процесса [15, с. 65]	-	-

Наличие только одного определения, относящегося к первой группе, объясняется интересом к категории со стороны разных отраслей знаний, в то время как наша работа, в основном, базируется на анализе экономической литературы.

Все приведенные определения качества образования, безусловно, имеют право на существование, но, на наш взгляд, рассматривают категорию только с позиции одного критерия, практически не затрагивая остальные.

Наиболее подробным представляется подход В. И. Звонникова, но и он не содержит части искомой информации (например, о существующих заинтересованных сторонах). Противоположностью выступает определение В. И. Субетто, указывающее на высокую степень значимости категории для различных институтов и необходимость соответствия их требованиям, но в то же время не раскрывающие самого содержания термина «качество образования». В этом отношении наиболее сбалансированным представляется определение, предложенное Н. А. Селезневой.

Необходимо отметить отличие подхода В. Ю. Огвоздина, который, как и большинство авторов, определяя качество как совокупность объективно присущих продукции свойств и характеристик, отдельно уточняет, что удовлетворение требований покупателей или заказчика связано с формированием поставщиком необходимого уровня или варианта этих характеристик, а «само по себе качество – нейтрально. Оно не характеризует вещь ни с плохой, ни с хорошей стороны» [13, С. 129–132].

Проведенный анализ не позволил выявить факта привлечения представителей заинтересованных сторон к определению содержания категории. В то же время именно их представители непосредственно осуществляют оценку качества образования, а «системное исследование качества высшего образования (включая понятийный аппарат и структурно-параметрическое моделирование качества высшего образования) признано одним из основных направлений научных исследований в области проблем качества высшего образования» [14, с. 47].

Для определения смысла, вкладываемого представителями рынка труда в понятие «качество образования», в рамках экспертного опроса, проведенного кафедрой экономики труда и управления персоналом БГУЭП в феврале 2013 г.¹, его участникам был задан соответствующий

¹ Статья выполнена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках выполнения НИР «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики», по государственному заданию Байкальскому государственному университету экономики и права (номер государственной регистрации в ЦИТИС 01201256020).

вопрос (распределение ответов приведено в табл. 2). Варианты ответов были разработаны с учетом рассмотренных определений и предложенной классификации. Параллельно, для оценки возможных отличий в понимании качества образования у различных заинтересованных сторон, такой же вопрос был задан 422 студентам Байкальского государственного университета экономики и права.

Таблица 2

Распределение ответов экспертов на вопрос о содержании категории «качество образования» (в % к числу опрошенных)

Подход к пониманию качества	Вариант ответа на вопрос анкеты	Эксперты, %	Студенты, %
1. Качество образования рассматривается как совокупность характеристик условий получения образования, способность учебного учреждения предоставить определенный уровень образования	Качество определяется престижем вуза, его рейтингом	9,02	33,89
	Качество определяется уровнем подготовки профессорско-преподавательского состава	17,29	54,74
	Качество определяется уровнем развития материально-технической базы	41,35	18,72
	Современные технологии обучения	28,57	31,75
	Высокий уровень требований к учащимся	28,57	20,14
2. Качество образования рассматривается как соответствие требованиям заинтересованных сторон	Соответствие образования государственным стандартам	41,35	44,55
	Соответствие образования требованиям заказчика образовательных услуг (того, кто оплачивает обучение)	7,52	11,85
	Соответствие образования международным стандартам, уровню развитых стран	21,80	22,51
	Соответствие образования уровню развития общества	16,54	13,51
	Соответствие образования требованиям рынка труда	39,10	37,68

Окончание табл. 2

3. Качество образования рассматривается через показатель(-и), отражающий соотношение затрат и полученного результата; ожидаемого и фактического результата обучения	Соотношение затрат и результата обучения	16,54	23,22
	Совокупность характеристик результата обучения (полученных знаний, умений, навыков)	65,41	45,26
	Способность образования помогать, достигать поставленных целей (блага)	9,02	32,23
	Соотношение ожидаемого и фактического результата обучения	19,55	23,93

При рассмотрении распределения ответов экспертов, с учетом высказанных ими предпочтений, можно сформулировать особенности понимания качества образования, а также определить его ключевые показатели:

1) для представителей рынка труда качество образования, в первую очередь, это совокупность характеристик результата обучения, находящаяся в зависимости от уровня развития материально-технической базы, соответствующая государственному образовательному стандарту и требованиям рынка труда;

2) по мнению студентов, качество образования, в первую очередь, определяется уровнем подготовки профессорско-преподавательского состава и представляет собой совокупность характеристик результата обучения, соответствующих требованиям государственного образовательного стандарта.

Сопоставив распределения ответов представителей студенчества и работодателей, можно заключить, что для данных сторон качество образования – это совокупность характеристик результата обучения (полученных знаний, умений, навыков), находящаяся под влиянием двух групп факторов. При этом наиболее значимые факторы – это соответствие образования государственным стандартам и соответствие образования требованиям рынка труда. Менее значимые факторы – уровень подготовки профессорско-преподавательского состава, наличие современных технологий обучения и уровень развития материально-технической базы.

На наш взгляд, необходимо сравнение определений качества образования, полученных в результате опроса, и содержащегося в федеральном законе, поскольку последнее сформулировано исходя из требований государства (третьей заинтересованной стороны) (табл. 3).

Таблица 3

Оценка представителями студенчества и работодателями значимости составляющих определения качества образования, содержащегося в ФЗ «Об образовании»

Федеральный закон	Оценка значимости	
	Рынок труда	Обучающиеся
Степень соответствия образовательной деятельности и подготовки обучающегося Федеральным государственным образовательным стандартам	Высокая	Высокая
Степень образовательной деятельности и подготовки обучающегося потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность	Низкая	Низкая
Степень достижения планируемых результатов образовательной программы	Средняя	Средняя

Сравнение значимости разных составляющих определения, содержащегося в Федеральном законе, не выявило расхождений между мнениями представителей рынка труда и студенчества. Главное в понимании качества образования – степень соответствия государственным образовательным стандартам и (в меньшей степени) – степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Формулируя определение качества образования, нужно понимать, что представления о нем у заинтересованных сторон будут со временем меняться [4]. Поэтому определение, с одной стороны, не должно быть настолько точным, что останется необходимость периодически его пересматривать, но, с другой стороны, и настолько общим, что сделает практически невозможным выход на конкретные показатели его оценки.

Основываясь на результатах опроса и учитывая предложенную классификацию, на наш взгляд, качество образования можно определить как динамичную совокупность свойств и характеристик процесса и результата обучения, формирующуюся в зависимости от ожиданий заинтересованных сторон (потребителей) и уровня развития общественных институтов.

При этом уровень качества образования следует понимать как степень полезности совокупности свойств, характеристик учебного процесса и результата образования с точки зрения одной или нескольких заинтересованных сторон.

Рассмотренные факторы, оказывающие свое влияние на качество образования, можно сгруппировать следующим образом:

- потенциальное качество образования: характеристики поступающих в образовательное учреждение;
- характеристики материально-технической базы;
- характеристики профессорско-преподавательского состава.

Проведенный анализ показал особенности в понимании содержания категории «качество образования» с позиции различных заинтересованных сторон. Однако степень расхождений не может быть признана критичной и в общем мнении представителей студенчества и работодателей совпадает с законодательно закрепленным определением. Кроме того, проведенные опросы позволили определить наиболее значимые показатели качества образования.

Полученные результаты в совокупности могут оказать влияние как на процесс развития терминологии качества образования, так и на развитие сотрудничества представителей рынка труда и образовательных учреждений посредством улучшения взаимопонимания. Именно привлечение представителей работодателей к разработке Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) на основе компетентностного подхода – важнейший шаг государства по повышению качества образования, приближению полученного результата к требованиям потребителя. Работа продолжается в процессе разработки профессиональных стандартов, в соответствии с которыми будут трансформироваться ФГОСы. Подчеркнем, что на этапе разработки и реализации образовательных программ вузами сотрудничество с работодателями становится непременным условием повышения качества образования.

Список литературы

1. Болонский процесс: Глоссарий (на основе опыта мониторингового исследования) / Авт.-сост.: В. И. Байденко, О. Л. Ворожейкина, Е. Н. Карачарова, Н. А. Селезнева, Л. Н. Тарасюк; Под ред. В. И. Байденко и Н. А. Селезневой. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. 148 с.
2. Болонский процесс. основополагающие материалы: Пер. с англ. / Сост.: А. К. Бурцев, В. А. Звонкова. М.: Финансы и статистика, 2007. 88 с.
3. *Бордовский Г. А., Граничина О. А., Трапизын С. Ю.* Модели и методы внешнего и внутреннего оценивания качества образования в вузах: Научно-метод. матер. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2008. 340 с.
4. *Бурлакова И. И.* Основные подходы к трактовке качества образования в России и за рубежом // *Инновации в образовании.* 2013. № 1. С. 35–40.

5. Вишнякова С. М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М.: НМЦ СПО, 1999. 538 с.

6. Гретченко А. И., Гретченко А. А. Болонский процесс: интеграция России в европейское и в мировое образовательное пространство // М.: Кронус, 2009. 432 с.

7. Звонников В. И., Чельшикова М. Б. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход: Учеб. пособие. М.: Университетская книга; Логос, 2009. 272 с.

8. Управление качеством: Учебник для вузов / С. Д. Ильенкова, Н. Д. Ильенкова, В. С. Мхитарян и др.; Под ред. С. Д. Ильенковой. 2-е изд., пераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. 334 с.

9. Качество образования: в поисках определения // Качество образования. 2011. № 6. С. 40–45.

10. Коротков Э. М. Управление качеством образования: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд. М.: Академический Проект, 2007. 320 с.

11. Менеджмент в профессиональном образовании. Модуль III – Управление качеством: Учебно-консультативное пособие. Люксембург: Бюро официальных публикаций Европейских сообществ, 2004. 156 с.

12. Об образовании в Российской Федерации: ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 дек.

13. Огвоздин В. Ю. Управление качеством. Основы теории и практики: Учеб. пособие. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство «Дело и Сервис», 2009. 304 с.

14. Селезнева Н. А. Качество высшего образования как объект системного исследования: Лекция-доклад. 4-е изд., стереотип. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 95 с.

15. Степанова В. С. Понятие и составляющие качества образования // Вестник ХГАЭП. 2010. № 1. С. 62–69.

16. Субетто А. И. Проблема качества образования в России. Контекст «отношения адекватности» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.trinitas.ru/rus/doc/0016/001b/00161252.htm> (дата обращения 25.10.2011)

17. Сучкова Л. А. Основы системного оценивания качества образования // Вестник ДГТУ. 2005. Т. 5. № 2. С. 269–274.

18. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и метод. пособие / Под ред. М. М. Поташника. М.: Педагогическое общество России, 2000. 448 с.

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ: ОПЫТ ОРЛОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АГРАРНОГО УНИВЕРСИТЕТА

С. Н. Петрова, С. П. Климова

*ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет», г. Орёл
svet-orl@yandex.ru*

В последние годы высшее руководство Российской Федерации все более пристальное внимание уделяет вопросам трудоустройства выпускников системы высшего образования, которое является важнейшим критерием качества образовательной деятельности вуза.

Учитывая актуальность вопроса трудоустройства молодых специалистов и приоритетность этого направления, на базе Института профессиональной переподготовки и повышения квалификации Орловского государственного аграрного университета (Орёл ГАУ) создан центр содействия трудоустройству выпускников.

Основная задача центра – обеспечение организаций АПК региона квалифицированными кадрами. В то же время необходимо, чтобы и студенты, получающие специальности в области сельского хозяйства, могли в дальнейшем реализоваться в профессии, применить на практике полученные знания и тем самым внести свой весомый вклад в развитие регионального АПК. Этому способствует установление партнерских связей с представителями сельскохозяйственных организаций и предприятий. Бизнес-партнерами Орёл ГАУ являются: ОАО «Щёлково Агрохимкомбинат», ЗАО «АПК «Орловская Нива», ЗАО «Юность», ЗАО «Славянское», ЗАО «Березки», ЗАО АВК «Эксима», ООО «Интертехнопарк», ОАО «Группа Разгуляй», ООО «Технодом», ОАО «Ростсельмаш», СГЦ «Знаменский», ОАО «Орёлагропромстрой», ОАО «Орловское» по племенной работе, ОАО «Агрофирма «Мценская», ОАО «Змиевский мясокомбинат», ОАО «Агрофирма «Ливенское мясо» и многие другие.

Среди зарубежных партнеров: вузы Польши, Германии, Словакии, Франции, Канады, Нидерландов, Китая, Израиля, Чехии, Италии, Белоруссии. На сегодняшний день создано десять хозяйственных обществ (малых инновационных предприятий), которые способствуют развитию у выпускников навыков предпринимательской деятельности и повышению их социальной защищенности.

Встречи студентов вуза с потенциальными работодателями – одна из наиболее эффективных форм подбора квалифицированных кадров. Университетом используются как традиционные методы проведения встреч на ежегодных ярмарках вакансий, так и альтернативные, на ко-

торых присутствуют студенты и представители организаций одного или нескольких районов области. Нередко на таких встречах работодатели представляют презентации своих предприятий, рассказывают о программах социальной поддержки молодых специалистов и в целом предпочитают вести беседу со студентами в форме диалога, отвечая на интересующие их вопросы. Ведь живое общение с людьми, которые могут дать четкие разъяснения или даже предостеречь от ошибок, является важнейшей формой профессиональной ориентации студентов на рынке труда.

Традиционные ярмарки вакансий представляют собой крупномасштабные мероприятия с участием представителей муниципальных органов власти, большого числа работодателей, выпускников и студентов вуза. Орёл ГАУ ежегодно проводит подобные мероприятия, приносящие значительный результат в вопросе трудоустройства молодых специалистов. Не первый год принимают участие в ярмарках такие представители бизнеса, как ОАО «Орловские Черноземы», ООО «Ринг-Агро», ООО «Орловский лидер», ОАО ОПХ «Красная Звезда», ОАО «МРСК Центра» – «Орёлэнерго», ООО «Согласие» и многие другие.

Практикуются университетом и выездные встречи, которые проводятся на базе управлений (отделов) сельского хозяйства районных администраций. Такие мероприятия носят узконаправленный характер и предполагают более тесное общение работодателей и выпускников одного района области. Так, уже доброй традицией стали встречи выпускников, представителей университета, работодателей и сотрудников администрации Мценского района, которые проводятся на протяжении 10 лет.

Мероприятия по оказанию содействию в трудоустройстве проводятся не только для выпускников текущего года обучения, но и для студентов 3–4-х курсов. С этой целью центром организуются учебно-практические занятия в организациях АПК и на предприятиях перерабатывающей промышленности не только Орловской области, но и других регионов: Липецкой, Тульской, Курской, Белгородской, Московской и ряда других областей. Так, в текущем году были осуществлены выезды в ООО «Максим Горький» Тульской области, в ОАО «Орёлпродукт» Мценского района Орловской области и в ООО «Защитное» Курской области. Реализация практико-ориентированного подхода в системе образования вуза позволяет студентам приобретать профессиональные навыки на ведущих сельхозпредприятиях, где они впоследствии и имеют возможность трудоустроиться.

Выпускники Орёл ГАУ получают предложения и от компаний международного уровня. В частности, университетом налажен контакт с

крупнейшим российско-германским холдингом «ЭкоНива – АПК», который на протяжении ряда лет выплачивает именные стипендии наиболее активным и одаренным студентам нашего вуза. Надо отметить, что важным стимулирующим фактором к трудоустройству в период учебы для студента являются стипендии организаций: ООО «ЭкоНива – АПК Холдинг» (2 чел.), ОАО «Россельхозбанк» (4 чел.), ООО «Брянский мясоперерабатывающий комплекс» (4 чел.), ООО «Знаменский СГЦ» (6 чел.), Группы компаний «Danone в России» (ЮНИМИЛК) (10 чел.) и Фонда «РЖС» (9 чел.). Наши выпускники в процессе обучения получают патенты, участвуют в грантах и НИОКР. При этом факт получения высшего образования молодежь оценивает, прежде всего, как доступ к высококвалифицированной и высокооплачиваемой деятельности, как гарантию конкурентоспособности на рынке труда.

Наш центр помогает студентам составить грамотное резюме, избежать типичных ошибок и в целом учит правильно ориентироваться на рынке труда. Университет тесно сотрудничает с Департаментом сельского хозяйства агропромышленного блока Орловской области и Управлением труда и занятости Орловской области. Такое партнерское взаимодействие позволяет оперативно обмениваться информацией в вопросах востребованности и занятости молодых специалистов. Ежегодно Департамент сельского хозяйства направляет в адрес университета перечень организаций АПК Орловской области, предоставляющих вакансии для выпускников. На сегодняшний день в сельском хозяйстве региона наибольший спрос существует на специалистов в области экономики, электроэнергетики, строительства, агрономии и механизации. При этом Орёл ГАУ обеспечивает региональный рынок труда кадрами для сельского хозяйства на 100% (табл. 1).

Таблица 1

*Показатели кадровой подготовки Орёл ГАУ для Орловской области
(по данным Роструда, 2014 г.)*

Реализуемые специальности (укрупненные группы)	Приведенный контингент студентов	Доля приведенного контингента студентов от общего приведенного контингента студентов, обучающихся по данной УГС в регионе, %
080000 – Экономика и управление	934,8	17,67
110000 – Сельское и рыбное хозяйство	1215,7	100
140000 – Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	72,7	36,96
190000 – Транспортные средства	21,8	5,27

Окончание табл. 1

240000 – Химическая и биотехнологии	102,7	60,52
250000 – Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	103,4	100
260000 – Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	183,5	23,78
270000 – Архитектура и строительство	428	37,2
280000 – Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	114,9	45,98

Проводимые университетом мероприятия по содействию трудоустройству выпускников приносят положительные результаты. К примеру, общее трудоустройство выпускников 2014 г. составило более 86%,

в том числе в организациях АПК – 83,4% (табл. 2).

Таблица 2

Трудоустройство выпускников Орёл ГАУ, обучавшихся за счет средств федерального бюджета по очной форме (по состоянию на сентябрь 2014 г.)

Годы	Выпуск всего, чел.	Трудоустроено в агропромышленном комплексе, %			Трудоустроено в организации, не относящиеся к сфере сельского хозяйства	Призвано в Вооруженные силы Российской Федерации, %	Обучаются на следующем уровне, %	В отпуске по уходу за ребенком, %
		всего	с.-х. организации	другие организации АПК				
2013	490	71,2	56,1	15,1	9,2	10,4	7,8	1,4
2014	438	83,4	67,1	16,3	3,4	7,8	4,3	1,1

Орловский государственный аграрный университет, являясь субъектом рынка образовательных услуг, работает в условиях жесткой конкуренции, так как в г. Орле функционируют 12 вузов. Вместе с тем мониторинг вузов 2014 г. показал, что Орёл ГАУ стал единственным вузом

г. Орла, выполнившим требования Министерства образования России по критерию «трудоустройство выпускников»².

Это свидетельствует об эффективном и тесном взаимодействии Орёл ГАУ как с бизнесом, так и правительством региона, что вселяет надежду в сердца и умы выпускников на самореализацию в профессиональной деятельности.

Таким образом, основной стратегической целью Орёл ГАУ в области образования является повышение качества подготовки конкурентоспособных кадров, как одного из определяющих факторов экономического и социального прогресса общества, ориентированного на обеспечение самоопределения личности, создание условий для ее развития и самореализации, эффективного развития агропромышленного комплекса Орловской области, обеспечивающего продовольственную безопасность. При этом следует более тесно сотрудничать с организациями АПК ЦФО по вопросам их активного участия в разработке учебных программ, для прохождения стажировок и производственных практик с последующим трудоустройством.

Список литературы

1. Информационно-аналитические материалы к заседанию рабочей группы Межведомственной комиссии по мониторингу деятельности образовательных организаций высшего образования [Электронный ресурс]. URL: http://www.miccedu.ru/monitoring/materials/reg_10309.htm. (дата обращения 29.09.2014).

2. Минобрнауки проведет мониторинг трудоустройства выпускников вузов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2014/05/04/vuzy-site-anons.html> (дата обращения 29.09.2014).

3. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 163 [Электронный ресурс]. URL: Internet resource: <http://mon.gov.ru/files/materials/8286/11.02.07-fcpro.pdf> (дата обращения 29.09.2014).

4. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009 г.) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» [Электронный ресурс]. URL: Internet resource: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_90601/© (дата обращения 29.09.2014).

² URL: http://www.miccedu.ru/monitoring/materials/reg_10309.htm

5. Елина Е. Г. Развитие гуманитарного образования и проблемы трудоустройства выпускников гуманитарных факультетов // Вестник Герценовского университета. 2011. № 11. С. 51–55.

МЕТОДИКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА В РАБОЧИХ КАДРАХ

Е. А. Питухин, Д. М. Мороз, К. А. Мазаева

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

eugene@petsu.ru, dmoroz@mail.petsu.ru, kirasol@petsu.ru

Введение

Оценка перспективной потребности промышленных предприятий региона в квалифицированных кадрах имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при желании получить достоверный результат. Использование для этих целей макроэкономической методики прогнозирования потребности экономики в кадрах [1] напрямую здесь неприемлемо, так как, во-первых, здесь необходима детализация потребности не в разрезе учебных специальностей, а в разрезе профессий/должностей (в разрезе классификаторов ОКПДТР или ОКЗ). Во-вторых, при формировании качественной структуры кадровой потребности нужно учитывать требования, которые предъявляются к рабочим местам предприятия, таким как квалификация работника, уровень образования, разряд. Здесь также следует принимать во внимание и структурные сдвиги, которые могут происходить в профессионально-квалификационной структуре в среднесрочной и долгосрочной перспективе. В-третьих, при определении количественных характеристик ежегодных совокупной и дополнительной потребностей предприятия в кадрах следует учитывать не только потоки выбытия и приема, происходящие по естественно-возрастным причинам, но и информацию об экономическом развитии промышленности региона: о балансе трудовых ресурсов региона, долгосрочных стратегиях развития экономики, долгосрочных целевых программах, о планах по открытию новых и модернизации или закрытию старых рабочих мест, остановке существующих и запуске новых производств, планируемых инвестициях и производительности труда и т. д. В-четвертых, при использовании детализированных категорий классификатора ОКВЭД для выделения групп промышленных предприятий потребуется повышение точности оценки показателей их деятельности. В настоящее время авторам неизвестны унифицированные методики

оценки текущей и прогнозной кадровой потребности промышленных предприятий, которые бы учитывали вышеперечисленные требования и не были бы ограничены отраслевой принадлежностью.

В связи с этим ставится задача разработки и создания на основе макроэкономической методики прогнозирования потребности экономики в кадрах [1] новой методики, которая могла бы обеспечить адекватную оценку потребности промышленных предприятий региона в рабочих кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Прогноз совокупной потребности промышленных предприятий региона в рабочих кадрах

Совокупная потребность в кадрах определяется на данный момент времени как сумма числа работающих в данный момент на предприятиях сотрудников и числа объявленных в данный момент вакансий. При этом, в случае ежегодного измерения совокупной потребности в кадрах, учитываются все объявленные вакансии за этот год.

Прогноз совокупной потребности промышленных предприятий региона в кадрах определяется оптимальной численностью работников, необходимых для обеспечения функционирования промышленности по выбранному сценарию социально-экономического развития, а также достижения социальных целей общества, включая воспроизводство в расширенных масштабах рабочей силы. Таким образом, прогнозирование совокупной потребности в кадрах сводится к прогнозированию оптимальной среднегодовой численности работников на предприятиях.

Для прогнозирования изменения среднегодовой численности работников на промышленных предприятиях региона по видам экономической деятельности (ВЭД) предлагается следующая методика.

Расчет потребности промышленных предприятий региона в кадрах ограничим кругом предприятий с видами экономической деятельности, относящимися к следующим разделам ОКВЭД:

«С – Добыча полезных ископаемых»;

«D – Обрабатывающие производства»;

«E – Производство и распределение электроэнергии, газа».

Пусть $L_t = \{L_{e,t}\}$ [чел.] – вектор, элементы которого есть фактическая численность работников вида экономической деятельности $e = \overline{1, E}$ на рынке труда. Здесь и далее t – индекс времени, при этом определим $t = t_0$ – как последний год фактических данных (2013 г.), $t \in [t_1, t_f]$ –

как прогнозный период, где t_1 – начало периода прогнозирования (2014 г.), t_f – конец периода прогнозирования.

Определим $F_t = \{F_{e,t} | e = \overline{1, E}\}$ [руб./чел.] – как вектор модельной производительности труда по ВЭД e , а $X_t = \{X_{e,t} | e = \overline{1, E}\}$ [руб.] – как вектор валовой добавленной стоимости отрасли или ВЭД e .

Запишем известное выражение модельной производительности труда F_t для текущего t и последующего годов $t+1$ через численность работников L_t и объем валовой добавленной стоимости X_t :

$$F_{e,t} = \frac{X_{e,t}}{L_{e,t}}, \quad F_{e,t+1} = \frac{X_{e,t+1}}{L_{e,t+1}}, \quad (1)$$

Из выражения (1) следует, что прогнозная оценка численности работников может быть определена по формуле

$$L_{e,t+1} = \frac{X_{e,t+1}}{F_{e,t+1}} \cdot \frac{F_{e,t}}{X_{e,t}} \cdot L_{e,t} \quad (2)$$

в случае, когда прогнозы темпов роста ВДС $\frac{X_{e,t+1}}{X_{e,t}}$ и темпов роста про-

изводительности труда $\frac{F_{e,t+1}}{F_{e,t}}$ известны с приемлемой точностью.

Производительность труда $F_{e,t}$ в выбранном ВЭД e изменяется в зависимости от затраченных инвестиций $I_t = \{I_{e,t} | e = \overline{1, E}\}$ и других факторов. Выбор модельной функции $F_{e,t}$ зависит от детального анализа ретроспективы, объемов плановых инвестиций и программы обновления основных фондов, а также времени развития ВЭД.

Прогноз ежегодной дополнительной потребности промышленных предприятий региона в рабочих кадрах

Определение ежегодной дополнительной потребности промышленных предприятий региона

При решении задач достижения оптимальной численности работников промышленных предприятий, в составе совокупной потребности выделяется такая составная часть, как «дополнительная потребность» в наемной рабочей силе.

Дополнительная потребность в кадрах определяется на период времени как количество работников, необходимое для компенсации пониженной, вследствие выбытия за этот период, численности сотрудников на предприятии до заданного уровня. При этом заданный уровень численности сотрудников подразумевает всесторонний учет планов развития предприятия: роста или сокращения числа работников, в том числе с учетом создания новых рабочих мест при открытии новых производств.

Общее значение дополнительной потребности рассчитывается как сумма трех составляющих [1]:

- потребность «на замену», связанная с неизбежным естественно-возрастным выбытием работников с предприятия за период времени: пенсия, нетрудоспособность и т. д.;
- потребность «на рост», связанная с обеспечением кадрами новых рабочих мест (вследствие планируемого изменения за период времени общей численности работников на предприятии);
- потребность «на развитие», связанная с запуском новых производств и необходимостью комплектации их новыми кадрами.

Таким образом, дополнительная потребность на рынке труда – это ежегодное необходимое приращение к имеющемуся числу наемной рабочей силы до ее оптимального количества или ежегодный спрос, задаваемый параметрами развития экономики.

Оптимальное количество работников – это совокупность работников требуемой квалификации, необходимых и достаточных для обеспечения развития экономики по выбранному сценарию с учетом уровней существующей и ожидаемой производительности труда.

С точки зрения макроэкономической теории удовлетворение дополнительного спроса будет способствовать «наиболее эффективному использованию труда в народном хозяйстве», что в то же время не будет соответствовать полной занятости населения, оставляя место естественной безработице [2].

Дополнительная потребность будет являться насыщаемой, имеющей четкий предел. Как любая потребность, она носит объективный, динамический характер, так как складывается под влиянием социально-экономических условий развития общественного производства и уровня материального благосостояния, меняется в зависимости от конкретного исторического этапа [3].

Методика расчета ежегодной дополнительной потребности промышленных предприятий региона в рабочих кадрах

В качестве основы для расчета прогнозной ежегодной дополнительной потребности промышленных предприятий региона в рабочих кадрах используется макроэкономическая методика прогнозирования потребности в кадрах, разработанная Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета [1, 4, 5].

Для расчета дополнительной потребности введем понятие «численность работников на рынке труда с учетом выбытия» – $L_{e,t}^*$, которое определяется следующим выражением:

$$L_{e,t}^* = L_{e,t} - L_{e,t}^-, \quad (3)$$

где $L_{e,t}^-$ – численность выбывших работников за год по естественно-возрастным причинам.

Данная численность работников с учетом выбытия показывает, сколько за текущий год рынок труда потерял работников вследствие их увольнения по различным причинам.

С учетом формулы (3) становится возможной математическая запись понятия оптимальная «дополнительная потребность» $\Delta D_{e,t}^*$. Она представляет собой разность между желаемой – оптимальной (с точки зрения параметров развития промышленности региона, заложенных в долгосрочных программах развития экономики, долгосрочных целевых программах, а также с учетом динамики объема выпуска продукции, динамики объема инвестиций в основные фонды предприятий и др.) численностью работников на рынке труда $L_{e,t+1}^*$ в последующем году и численностью работников на рынке труда с учетом выбытия $L_{e,t}^*$ в текущем году:

$$\Delta D_{e,t}^* = L_{e,t+1}^* - L_{e,t}^*. \quad (4)$$

Преобразуем выражение (4) с учетом формулы (3):

$$\Delta D_{e,t}^* = L_{e,t+1}^* - (L_{e,t} - L_{e,t}^-) = L_{e,t} + \Delta L_{e,t}^* - (L_{e,t} - L_{e,t}^-) = \Delta L_{e,t}^* + L_{e,t}^-. \quad (5)$$

Таким образом, оптимальная дополнительная потребность в кадрах [формула (5)] складывается за счет потоков выбытия работников с рынка труда и желаемого (оптимального) изменения численности работников на рынке труда $\Delta L_{e,t}^*$, с учетом выражения (2), которая обуславливается заложенными параметрами развития данного ВЭД e :

$$\Delta D_{e,t}^* = L_{e,t} \cdot \left(\frac{X_{e,t+1}^*}{F_{e,t+1}^*} \cdot \frac{F_{e,t}}{X_{e,t}} - 1 \right) + L_{e,t}^-, \quad (6)$$

где $\Delta L_{e,t}^* = L_{e,t} \cdot \left(\frac{X_{e,t+1}^*}{F_{e,t+1}^*} \cdot \frac{F_{e,t}}{X_{e,t}} - 1 \right)$ – составляющая дополнительной по-

требности (потребность «на рост»), связанная с изменениями за период времени общей численности работников в экономике по ВЭД e .

Численность работников, выбывших в связи с выходом на пенсию и в связи с потерей трудоспособности (инвалидность, смерть и др.), определяется с учетом коэффициентов естественного k_{Ce} и возрастного k_{Se} выбытия и на основе выражения

$$L_{e,t}^- = L_{e,t-1} \cdot (k_{Se} + k_{Ce}). \quad (7)$$

Коэффициент k_{Se} определяет долю выбывших работников по причине выхода на пенсию от среднесписочной численности работников, а коэффициент k_{Ce} – долю выбывших работников по причине потери трудоспособности (инвалидность, смерть и др.).

Пусть $L_{Ne,t}$ [чел.] – потребность в трудовой силе, связанная с необходимостью комплектации новых производств (инвестиционных проектов), в случае, если планируется их запуск.

С учетом этого и соотношения (6) окончательное выражение для расчета ежегодной дополнительной потребности промышленных предприятий региона в кадрах принимает вид:

$$\Delta D_{e,t} = L_{e,t} \cdot \left(\frac{X_{e,t+1}^*}{F_{e,t+1}^*} \cdot \frac{F_{e,t}}{X_{e,t}} - 1 \right) + L_{e,t}^- + L_{Ne,t}. \quad (8)$$

Повышение точности расчета дополнительной потребности в рабочих кадрах с помощью данных выборочного обследования крупных и средних промышленных предприятий региона

С целью повышения точности расчет ежегодной дополнительной потребности в кадрах по годам на долгосрочный период должен производиться с учетом данных выборочного обследования крупных и средних промышленных предприятий региона.

Обследование предлагается провести в форме анкетирования; анкеты в электронном виде для удобства заполнения размещаются на Web-ресурсе; полученные результаты опроса автоматически сохраняются в

базе данных. После завершения обследования данные опроса обрабатываются и агрегируются в виде показателей, использование которых в разрабатываемой методике позволит существенно повысить точность расчета дополнительной потребности промышленных предприятий в рабочих кадрах.

Описание структуры анкеты для обследования промышленных предприятий

Электронную анкету предлагается сформировать в виде 4 разделов, содержащих следующую информацию:

- Раздел 1. Общие сведения о предприятии (на текущий момент):
 - полное наименование организации;
 - код и наименование основного вида экономической деятельности;
 - форма собственности;
 - год основания предприятия;
 - адрес и др. контактная информация для классификации обследуемого предприятия.
- Раздел 2. Движение кадров и потребность в кадрах на предприятии (на ретроспективный и прогнозный период):
 - среднесписочная численность работников;
 - выбытие работников,
 - в том числе:
 - в связи с сокращением численности;
 - по причине выхода на пенсию;
 - в связи с потерей трудоспособности;
 - потребность в рабочих, в том числе в связи с созданием новых рабочих мест для определения общей совокупной и дополнительной потребности.
- Раздел 3. Профессионально-квалификационная структура кадров предприятия:
 - характеристики имеющихся рабочих мест (на текущий момент) – для детализации потребности по профессионально-квалификационному составу;
 - характеристики модернизированных рабочих мест (на текущий момент) – для учета структурных сдвигов в потребности кадрового состава;
 - характеристики планируемых к созданию рабочих мест (на прогнозный период) – для учета структурных сдвигов в потребности кадрового состава,
 - в том числе в разрезе следующих характеристик рабочих мест:

- наименование профессии;
 - уровень профобразования;
 - разряд;
 - диапазон заработной платы.
- Раздел 4. Направления развития предприятия:
 - показатели деятельности предприятия (на ретроспективный и прогнозный период):
 - объем выпускаемой продукции;
 - инвестиции в основные фонды;
 - производительность труда.
 - основные характеристики планируемых к открытию производств (на прогнозный период):
 - наименование инвестиционного проекта;
 - сроки реализации;
 - объем планируемых инвестиций;
 - количество создаваемых рабочих мест.
 - основные характеристики планируемых к закрытию производств (на прогнозный период):
 - наименование производства;
 - сроки закрытия;
 - количество планируемых к сокращению рабочих мест для уточнения динамики изменения общей совокупной и дополнительной потребности в кадрах.

Применение результатов опроса для повышения точности оценок общих количественных показателей потребности в кадрах

Обработка результатов обследования по вопросу о среднесписочной численности работников предприятия и о динамике показателей деятельности предприятия позволит более точно определить потребности «на рост» $\Delta L_{e,t}^*$ на перспективу.

Использование данных о среднесписочной численности работников предприятия и о численности выбывших работников предприятия позволит определить значения коэффициентов естественного и возрастного выбытия, используемых в формуле (7) и предназначенных для расчета потребности «на замену». Коэффициенты k_{se} и k_{ce} рассчитываются как отношение численности работников, выбывших по причине выхода на пенсию L_{se_n} и в связи с потерей трудоспособности L_{ce_n} , к среднесписочной численности работников L_n :

$$k_{Se} = \frac{L_{Se_n}}{L_n}, k_{Ce} = \frac{L_{Ce_n}}{L_n}. \quad (9)$$

Информация о параметрах планируемых к открытию новых производств, о параметрах планируемых к закрытию имеющихся производств позволит определить структурные сдвиги в рабочих кадрах на предприятиях, а также значения потребностей «на развитие» $L_{Ne,t}$ на среднесрочный и долгосрочный периоды.

Таким образом, учет данных выборочного обследования крупных и средних промышленных предприятий региона приведет к повышению точности прогнозирования составляющих дополнительной потребностей «на рост», «на замену» и «на развитие».

Детализация ежегодной дополнительной потребности промышленных предприятий региона в рабочих кадрах в необходимых разрезах

Для получения более полных и точных результатов прогнозирования потребности промышленных предприятий региона в кадрах необходима детализация потребности в разрезах:

- ВЭД;
- востребованных профессий/должностей по ОКПДТР;
- уровней образования;
- разрядов профессий.

Детализация ежегодной дополнительной потребности в необходимых разрезах проводится на основе данных выборочного обследования крупных и средних промышленных предприятий.

Пусть будут опрошены N промышленных крупных и средних предприятий региона, которые составляют репрезентативную выборку.

Для каждого опрошенного предприятия $n \in 1..N$ должны быть указаны до M наиболее востребованных профессий/должностей $Pr = \{Pr_n\}, \|Pr\| \leq M$.

Таким образом, при обработке всех анкет создается перечень уникальных, наиболее востребованных профессий на всех предприятиях:

$$PrT = \bigcup_{n=1}^N Pr_n, P = \|PrT\| \leq N \cdot M.$$

Обозначим характеристики рабочего места как:

p – наименование востребованной профессии/должности, $p \in 1..P$,

o – уровень профессионального образования работника, необходимый для выполнения должностных обязанностей, $o \in \{ВПО, СПО, НПО\}$,

k – разряд профессии, $k \in \{1, 2, 3, 4, 5, 6, 7\}$.

Тогда в результате обработки данных обследования по вопросу профессионально-квалификационная структура кадров предприятия, для каждого предприятия n вида деятельности e и уровня бизнеса b , $b \in \{\text{крупный, средний}\}$ составляется матрица M_t , описывающая количественные характеристики наиболее востребованных профессий/должностей в определенный момент времени t :

$$M_t = \begin{cases} \left\{ M_{p,o,k,t_0}^{n,e,b} \right\} | t = t_0, M_t \in N^+ \\ \left\{ M_{p,o,k,t_1}^{n,e,b} \right\} | t \in [t_1, t_f], M_t \in N^+ \end{cases} \quad (10)$$

С использованием формулы (10) определяется структура ежегодной дополнительной потребности промышленных предприятий в кадрах на момент времени $t = t_0$ и на прогнозный период $t \in [t_1, t_f]$:

$$V_t = \begin{cases} \frac{\sum_{p,o,k,t_0} M_{p,o,k,t_0}^{e,b}}{n} | t = t_0, V_t \in R \\ \frac{\sum_p \sum_o \sum_k \sum_e \sum_b \sum_n M_{p,o,k,t_0}^{e,b}}{\sum_p \sum_o \sum_k \sum_e \sum_b \sum_n} | t \in [t_1, t_f], V_t \in R \end{cases} \quad (11)$$

Для определения текущей структуры дополнительной потребности ($t = t_0$) необходимо использовать матрицы M_t , полученные в результате обработки данных обследования, характеризующего наиболее востребованные профессии на данный момент. Для определения прогнозной структуры дополнительной потребности ($t \in [t_1, t_f]$) необходимо использовать матрицы M_t , полученные в результате обработки данных обследования по вопросам, характеризующим рабочие места, планируемые к модернизации и созданию в ближайшее время.

Таким образом, с учетом выражений (7), (8), (11) и данных, полученных в результате выборочного обследования крупных и средних

промышленных предприятий региона, итоговое выражение для детализации дополнительной потребности записывается в следующем виде:

$$\Delta D_{p,o,k,t}^{e,b} = \begin{cases} \Delta D_{e,t}^* \cdot V_{p,o,k,t_0}^{e,b} + L_{Ne,t} \cdot V_{p,o,k,t_1}^{e,b} & | t = t_1 \\ V_{p,o,k,t_1}^{e,b} \cdot (\Delta D_{e,t}^* + L_{Ne,t}) & | t \in (t_1, t_f] \end{cases} \quad (12)$$

На данном этапе математическая модель детализированной ежегодной дополнительной потребности промышленных предприятий региона в кадрах в необходимых разрезах формализована в виде выражения (12).

Заключение

Предлагаемая методика прогнозирования потребности промышленных предприятий региона в рабочих кадрах (1)–(12) позволяет формировать прогнозы совокупной потребности и ежегодной дополнительной потребности промышленных предприятий региона на долгосрочный период с учетом необходимой детализации.

Методика учитывает как макроэкономические данные о социально-экономическом развитии региона: баланс трудовых ресурсов региона, долгосрочные стратегии развития экономики, долгосрочные целевые программы, инвестиционные проекты, динамику объема выпуска продукции, динамику объема инвестиций в основные фонды предприятий, так и микроэкономические данные о характеристиках рабочих мест и потоках движения работников на конкретных предприятиях, полученные в результате выборочного обследования.

Уровень детализации прогнозной потребности с учетом характеристик рабочих мест (профессия/должность по ОКПДТР, уровень профессионального образования, разряд профессии) позволит с высокой эффективностью использовать данную информацию на практике. Полученные результаты могут быть использованы для более полного и достоверного информирования о потребности промышленных предприятий в рабочих кадрах всех заинтересованных настоящих и потенциальных участников рынка труда (инвесторов, работодателей, соискателей работы, безработных, выпускников, абитуриентов и др.).

Для рыночных регуляторов в виде соответствующих органов исполнительной власти полученные прогнозы потребности могут быть использованы при принятии заблаговременных управленческих решений по формированию заказа на подготовку востребованных экономической кадрами, что позволит, в перспективе, увеличить сбалансированность между спросом и предложением на региональном рынке труда, повы-

сить эффективность регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов.

Список литературы

1. *Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М., Сигова С. В., Рудаков М. Н., Суровов М. В.* Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. М.: Техносфера, 2006. 669 с.

2. *Сигова С. В.* Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. 188 с.

3. *Сигова С. В.* Новый подход к достижению сбалансированности рынка труда России по кадрово-квалификационному составу // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С. 262–283.

4. *Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М.* Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием // Проблемы прогнозирования. 2007. № 6. С. 91–107.

5. *Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М., Сигова С. В.* Прогнозирование динамики спроса на рынке труда на различных фазах развития кризисных процессов в российской экономике // Проблемы прогнозирования. 2010. № 2. С. 84–98.

МЕТОДИКА ФОРСАЙТА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ БУДУЩЕЙ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ В КАДРАХ

М. А. Питухина

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

pitukhina@petsu.ru

Выбирая траекторию профессионального развития для себя или для своих детей, мы неизбежно сталкиваемся с вопросами: как узнать перспективные профессии? Как не отстать от прогресса? Можно ли увидеть карту будущего? Какими компетенциями надо обладать, чтобы стать востребованным профессионалом? Какое образование гарантирует успех? Раньше, пытаясь найти ответы, мы могли посмотреть на популярные и престижные профессии. В настоящее время перемены происходят очень

быстро, и не все профессионалы сохранят свою востребованность в будущем. Мгновенное обесценивание знаний за счет быстрого развития технологий – это один из глобальных вызовов системе профессионального образования. Проблема остро стоит как в развитых, так и в развивающихся странах (Гохберг Л. М., Кузнецова Т. Е., 2011). Скорее всего, завтра высоким спросом будут пользоваться профессии, о которых никто не знает. В то же время если не задумываться об этом сейчас, то можно выбрать направление, в котором имеется избыток специалистов. Неперспективно выбирать профессию-пенсионера, уходящую специальность, которая постепенно исчезает под влиянием прогресса. В связи с тем что технологии постоянно обновляются, остро встает необходимость в новых методиках прогноза будущего. «Форсайт – это гораздо больше, чем даже самый детальный прогноз. Потому что он не просто помогает заглянуть в будущее, а подсказывает, как его сформировать, что нужно сделать, чтобы это будущее оказалось для вас благоприятным» (Чулук, 2014).

Особенности британского форсайта

В 2007 г. Европейская сеть по мониторингу форсайта, финансируемая Европейской Комиссией в рамках 7-й Рамочной Программы, выпустила руководство «Составление карты форсайта», в котором подробно была представлена передовая методология анализа и прогноза будущего – форсайт (Mapping foresight, 2009). Как следует из руководства, «Форсайт – это процесс, который включает 3 фундаментальных элемента: взгляд на перспективу (долгосрочность, дальновидность); планирование (выработка политик, целеполагание) и участие акторов (основных заказчиков/заинтересованных лиц) и применение различных источников информации».

Наибольшую популярность метод форсайта приобрел в Европе (ЕС, Швейцарии, Норвегии, России) и на международном уровне – под эгидой ОЭСР, ФАО, ЮНЕСКО, ЮНИДО, Всемирного Банка. Считается, что Франция имеет наиболее длительный опыт форсайта в бизнесе. Однако Великобритания, несмотря на то что имеет более короткую историю применения форсайта, смогла данный метод адаптировать к различным сценариям для будущего, начиная, в первую очередь, с технологического развития страны.

В Великобритании правительство является главным заказчиком результатов форсайта (Британский Совет; Defra; Департамент торговли и промышленности; Департамент транспорта; Королевская Академия Инженеров; Министерство по делам науки). Как показывают исследования, 80% всех форсайт-проектов Великобритании реализуются на национальном уровне, 15% – на региональном, 5% – на наднациональном. Результаты британского форсайта, в первую очередь, ориентиро-

ваны на науку, бизнес и торговлю в равных соотношениях (90%), на другие сферы приходится остальные 10%. Такая высокая заинтересованность британских властей в результатах форсайта продиктована:

– новыми трендами в мировой экономике (развитие информационно-коммуникативных технологий и их интеграция в различные сферы жизни и деятельности; глобализация; изменение глобальной системы ценностей; изменения в базовых требованиях к компетенциям людей);

– достижением Великобританией мирового лидерства в производительности труда, занятости, компетенциях к 2020 г. и вхождением по этим трем показателям в ведущие 15 стран ОЭСР [Ambition, 2020].

Великобритания заинтересована в том, чтобы полученные результаты работали уже сегодня и стали эффективными для экономики страны в ближайшем будущем. Именно благодаря активной деятельности Великобритании в рамках форсайта уже в настоящее время возможно оценить, какие кадры являются перспективными и что ожидает страну в ближайшей и среднесрочной перспективе.

Таким образом, достижение амбициозных целей, запланированных еще в 2009 г. Великобританией, возможно при помощи форсайта.

Методология британского форсайта базируется на результатах исследований, проводимых Институтом развития инноваций при Университете Манчестера, в частности, на «Руководстве по методологии форсайт», изданном в 2008 г. (The Handbook of Technology Foresight).

В руководстве описывается методология британского форсайта, включающая 5 комплементарных фаз: подготовку к форсайту, рекрутинг, генерацию, действия, преобразование (табл. 1).

Таблица 1

Методология форсайта, разработанная Университетом Манчестера (Великобритания)

Подготовка к форсайту	Рекрутинг	Генерация	Действия	Преобразование
Актуальность	Команда по проекту (компетенции)	Укрупнение существующего знания, анализ и синтез	Выработка рекомендаций: - стратегии - альтернативные политики - рекомендации	Обучение: - процессам - продуктам
Цели	Партнеры	Неявное знание закодировано	Трансформирующие действия: - сетевое взаимодействие - принятие реше-	Оценка: - факторов - эффективности - целесообраз-

			ний - процесс выработ- ки политики	ности
--	--	--	--	-------

Окончание табл. 1

Спонсоры	Субподрядчики	Генерация нового знания (разъяснение и толкование существующих аспектов, создание нового видения, имиджей будущего)		Распространение: - культуры форсайта - общих представлений
Ориентация	Руководящий комитет			
Ресурсы (косяк команды, время, деньги, инфраструктура, культурные, политические ресурсы)	Эксперты (по секторам, по темам, региональные, национальные, международные)			
Подходы	Лидеры (в тематике)			
Временные горизонты	Панели			
Методология	Методологи			
Рабочий план (мероприятие, цели, результаты)	Координаторы/организаторы			
Масштаб (контекст, широта освещения)	Докладчики			

Условно методологию британского форсайта можно разбить на 3 этапа. Подготовительный этап включает погружение экспертов в ведущие тренды развития изучаемой области, сопоставление их с трендами, имеющими место в Великобритании. Стратегическую информацию эксперты получают обычно путем проведения экспертных панелей, осуществления экстраполяции трендов, обзора литературы, разработки сценариев, осуществления опросов. Наиболее популярные методы получения стратегической информации, применяемые в британском форсайте, представлены на рис. 1.

Второй этап включает непосредственно форсайт-сессию – комплекс методик, сочетающих представление карты тенденций отраслевого развития на среднесрочные и долгосрочные периоды, формирование списка новых рыночных возможностей и угроз.

Третий этап включает выработку предварительных рекомендаций экспертов и формирование окончательных результатов.

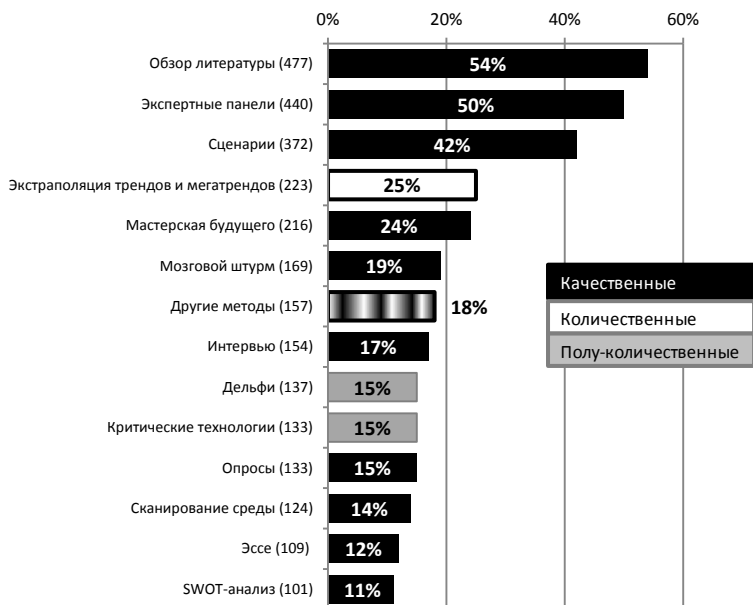


Рис. 1. Наиболее популярные методы форсайта в Великобритании

Интересной представляется демонстрация получаемых в ходе форсайта результатов. Так, в 2012 г. британские эксперты Envisioning Technologies выделили около 80 технологий будущего (Envisioning Technologies, 2012) (табл. 2), полученных по итогам форсайта. Технологии сгруппированы по 6 приоритетным направлениям развития технологий, озвученных на Всемирном Экономическом Форуме в Давосе в 2014 г. В табл. 2 приводится только фрагмент списка перспективных технологий, полученных с помощью форсайт-метода британской компаний.

Таким образом, форсайт в Великобритании ориентирован в кратко- и среднесрочной перспективе на:

- выявление перспективных технологий и успешных исследований;

- идентификацию перспективных рынков, направлений для бизнеса;
- исследование потенциальных изменений на рынке труда.

Таблица 2
*Сравнительный анализ технологий будущего (по данным ВЭФ, 2014 г.)
 и технологий будущего, полученных по итогам форсайта
 (Envisioning Technologies, 2012³)*

Технологии будущего от Всемирного Экономического Форума	Технологии будущего, полученные при помощи форсайта Envisioning Technologies
Интеллектуальные электрические сети (smart grid) для хранения энергии	Индуктивные зарядные устройства Турбины, работающие от приливов/отливов Топливные батареи Новые виды биотоплива
Добыча металлов из опресненной морской воды	Вертикальное земледелие Фермы на воде Опреснение воды Секвестрация углерода
Интерфейсы мозг-компьютера Голографический дисплей Адаптированная к телу электроника	Планшеты Пространственные 3D-экраны Гибкие экраны Модульные компьютеры Платы Пикопроекторы Глазные экраны
Наноструктурированные углеродные композиты Нанопроволочные литиево-ионные батареи	Технологии производства графена Самостоятельное производство (продуктов питания и др.) Создание мета-материалов Создание оптического невидимого покрытия Углеродные нанотрубки
Терапия человеческого микробиома	Программирование кода гена Создание копий органов Синтетическая кровь Умные таблетки Развитие личной медицины Выращивание мяса в пробирках Развитие синтетической биологии Лечение стволовых клеток
Терапия ДНК	Терапия генов Создание гибридов конечностей

³ URL: <http://www.gizmag.com/world-economic-forum-new-technology-2012/21484/>

В долгосрочной перспективе результаты форсайта помогут Великобритании достичь мирового лидерства в производительности труда через подготовку перспективных кадров к 2020 г. и, таким образом, войти в 15 ведущих стран ОЭСР.

Данный опыт необходимо перенимать и внедрять в России. Поскольку технологические изменения в России происходят очень быстро, на правительственном уровне активно поддерживается внедрение форсайта. Среди последних таких примеров отметим:

– разработанный в феврале 2014 г. Агентством стратегических инициатив Атлас новых профессий (Атлас новых профессий, 2014). Атлас состоит из двух частей: одна часть посвящена профессиям-пенсионерам, другая часть новым профессиям в отраслях российской экономики (140 новых профессий в 19 отраслях);

– утвержденный премьер-министром в январе 2014 г. Прогноз научно-технологического развития России на период до 2030 г. по заказу Минобрнауки России (Прогноз научно-технологического развития, 2014). Прогноз стал ключевым элементом системы технологического прогнозирования на ближайшие 10–15 лет (150 выявленных трендов, 80 перспективных рынков и 250 продуктовых групп).

Таким образом, форсайт в области технологий – прекрасный способ определить потребность будущей экономики страны в кадрах. Это позволит остаться России в когорте развитых стран.

Список литературы

1. Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. URL: <http://www.asi.ru/upload/iblock/d69/Atlas.pdf>

2. Гохберг Л. М., Заиченко С. А., Китова Г. А., Кузнецова Т. Е. Научная политика. Глобальный контекст и российская практика. М.: Высшая школа экономики. 2010.

3. Прогноз научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2030 г. (утв. Правительством Российской Федерации 3 января 2014 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70484380/>

4. Чулок А. Путеводитель по будущему [Электронный ресурс]. URL: <http://b-mag.ru/2014/strategicheskiiy-menedzhment/putevoditel-po-budu-shhemu/>

5. Ambition 2020: World Class Skills and Jobs for the UK [Электронный ресурс]. URL: http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.ukces.org.uk/PDF/UKCES_FullReport_USB_A2020.pdf

6. Envisioning Technologies [Электронный ресурс]. URL: <http://www.envisioning.io/>

7. Mapping Foresight. Revealing how Europe and other world regions navigate into the future [Электронный ресурс]. URL: http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/efmn-mapping-foresight_en.pdf

8. The Handbook of Technology Foresight [Электронный ресурс]. URL: http://www.e-elgar.co.uk/Bookentry_Main.lasso?id=3977

9. UK Government Office for Science [Электронный ресурс]. URL: www.foresight.gov.uk.

10. World Economic Forum lists top 10 emerging technologies for 2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://medium.com/annual-meeting-of-the-new-champions-2014/top-10-emerging-technologies-2014-e2f15db3ad2>

НОВЫЕ МИГРАНТЫ: ОПЫТ РЕГИОНА ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ГРАЖДАН, ВЫНУЖДЕННО ПОКИНУВШИХ ТЕРРИТОРИЮ УКРАИНЫ

Н. Г. Северова

*Агентство по занятости населения Пермского края, г. Пермь
ngseverova@szn.permkrai.ru*

Доминирующим компонентом миграционных процессов Пермского края традиционно является миграция в пределах России, большую часть которой составляют внутрирегиональные потоки. По итогам I полугодия 2014 г. международная миграция составила в миграционном обороте (сумме прибывших и выбывших) края лишь 9,0% (7603 и 84 280 чел. соответственно). При это миграционная ситуация в регионе характеризовалась превышением числа выбывших над числом прибывших, в результате миграционный отток населения из Пермского края составил 885 чел.

В то же время со странами СНГ, в первую очередь с Узбекистаном, Казахстаном, Украиной и Киргизией, в I полугодии текущего года сохранялось положительное сальдо миграции, однако абсолютные показатели миграционного обмена с Украиной были незначительными: прибывшие – 273 чел., выбывшие – 127 чел., миграционный прирост – 146 чел. Очень ограниченными были и потребности работодателей края в

привлечении иностранных трудовых мигрантов из числа жителей Украины: в начале года на них была заявлена квота в объеме 804 чел. [1].

Однако в связи с резким ухудшением политической и социально-экономической ситуации в Украине с мая 2014 г. в Пермский край устремились стихийные потоки граждан этой страны, а с принятием постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2014 г. № 691 «Об утверждении распределения по субъектам Российской Федерации граждан Украины и лиц без гражданства, постоянно проживавших на территории Украины и прибывших на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке» в регион начали прибывать организованные группы. Квота граждан, прибывающих в Пермский край в организованном порядке, на 2014 г. установлена данным постановлением в количестве 2190 чел.

С 28 июня по 2 сентября регион принял семь организованных групп численностью 803 чел., из них 209 мужчин, 294 женщины, 300 детей.

Для координации работы по приему и дальнейшему обустройству прибывающих граждан Правительством Пермского края в экстренном порядке был создан Краевой оперативный штаб под руководством заместителя председателя Правительства Пермского края, в который вошли представители миграционной службы, органов социальной защиты, службы занятости населения, здравоохранения, образования, общественных и волонтерских организаций.

В соответствии с принятым «Порядком организации работы Пункта временного размещения граждан Украины, не работающих, ищущих временное убежище в Российской Федерации, на территории Пермского края» прибывшим была оказана вся необходимая помощь:

- организована встреча прибывающих групп и сопровождение до пунктов временного размещения (далее ПВР) автомобилями ГИБДД и медицины катастроф;

- проведены медицинские осмотры и исследования, организованы посты дежурного врача в ПВР;

- в ПВР обеспечивается предоставление питания, мебели, постельного белья, предметов первой необходимости;

- организован сбор документов для постановки на миграционный учет;

- оказывается помощь психологов на круглосуточной основе;

- обеспечена телефонная связь с родственниками в Украине путем организации переговорных пунктов, а также предоставления SIM-карт на благотворительной основе;

– предоставлена возможность общения посредством Интернет-соединений;

– организовано снабжение одеждой и предметами первой необходимости, включая средства гигиены и детское питание за счет благотворительных средств;

– предоставляются игрушки, книги, спортивный инвентарь, возможность просмотра телепрограмм;

– проводится опрос прибывших граждан об их намерениях, и в индивидуальном порядке прорабатываются вопросы о возможном трудоустройстве с переездом к месту работы, предоставлении временного жилья, а также возможности переезда к родственникам на территории Российской Федерации; оказывается в индивидуальном режиме содействие каждой семье в реализации выбранного маршрута жизненного устройства;

– в ПВР работают выездные офисы сотрудников УФМС по Пермскому краю, центров занятости населения (далее ЦЗН), прочих служб для консультаций и приема заявлений от прибывших граждан Украины, выдачи документов;

– организованы валютно-обменные операции и открытие счетов в российских банках.

По данным Управления Федеральной миграционной службы по Пермскому краю на 10 сентября 2014 г. на территории Пермского края находилось 3477 граждан Украины, в том числе 835 детей, 62 пенсионера и 2580 граждан трудоспособного возраста.

Три четверти граждан Украины (2700 чел., или 77,6%) прибыли в регион в неорганизованном порядке, 778 чел. (из них 546 чел. трудоспособного возраста) прибыли в составе организованных групп и проживают в пяти ПВР, развернутых на территории края.

Большинство граждан трудоспособного возраста (87,5%, или 2259 чел.) получили миграционный статус, позволяющий вести поиск работы: временное убежище – 1073 чел., разрешение на работу – 442 чел., разрешение на временное проживание сроком на 3 года – 378 чел., патент на работу у физических лиц – 257 чел., вид на жительство – 109 чел.

Более половины граждан Украины (в основном проживающие у друзей, родственников и знакомых) ищут работу самостоятельно, не обращаясь в органы службы занятости и не испытывая острой нужды в жилье.

По состоянию на 10 сентября 2014 г. в краевом регистре получателей государственных услуг в области содействия занятости населения были зарегистрированы в качестве ищущих работу 502 гражданина

Украины трудоспособного возраста. В соответствии с действующим законодательством постановка их на учет осуществляется только после оформления всех необходимых документов, определяющих миграционный статус, и в случае готовности граждан приступить к работе.

По социально-демографическим характеристикам в составе ищущих работу граждан Украины выделяются следующие группы по:

- полу: мужчины – 258 чел. (51,4%), женщины – 244 чел. (48,6%);
- миграционному статусу: получившие временное убежище – 239 чел. (47,6%), не имеющие статуса – 263 чел. (52,4%), поскольку данные лица не завершили процесс оформления документов;
- семейному положению: женаты (замужем) – 339 чел. (67,5%), неженаты (не замужем) – 163 чел. (32,5%);
- образованию: имеют высшее профессиональное образование – 106 чел. (21,1%), среднее профессиональное образование – 254 чел. (50,6%), не имеют профессионального образования – 142 чел. (28,3%);
- желаемому характеру работы: постоянную работу хотят найти 401 чел. (79,9%), искать работу в другом регионе планируют лишь 1,6%.

В профессиональном составе наиболее крупными у прибывших в край граждан являются следующие группы профессий:

- неквалифицированные рабочие – 77 чел. (15,3%);
- профессии горнодобычи – 69 чел. (13,7%);
- водители, механизаторы – 48 чел. (9,6%);
- без профессии, не работали длительное время – 38 чел. (7,6%);
- слесари, сборщики, монтажники – 37 чел. (7,4%);
- продавцы – 34 чел. (6,8%);
- педагоги, воспитатели – 26 чел. (5,2%);
- инженеры, техники – 20 чел. (4,0%);
- бухгалтеры, финансисты, экономисты – 15 чел. (3,0%);
- повара, кулинары – 13 чел. (2,6%);
- врачи, медсестры – 12 чел. (2,4%).

Таким образом, в профессиональной структуре прибывших в край граждан Украины преобладают представители неквалифицированных и обслуживающих профессий, довольно мало высококвалифицированных специалистов и практически отсутствуют рабочие профессии машиностроительного профиля и обрабатывающих производств, наиболее дефицитные на рынке труда региона.

Граждане Украины, прибывающие на территорию края с целью трудоустройства самостоятельно, как правило, обращаются в органы службы занятости в индивидуальном порядке с целью получения ин-

формации о вакансиях и содействия в поисках работы и имеют высокую мотивацию к решению вопросов трудоустройства. Для них во всех ЦЗН края организована постановка на учет в качестве ищущих работу и обеспечен подбор вакансий, в том числе с предоставлением жилья.

Кроме того, на официальном сайте Агентства по занятости населения Пермского края (далее Агентство) <http://www.szn.permkrai.ru> создан раздел «Гражданам Украины, прибывающим на территорию Пермского края».

Взаимодействие по вопросам трудоустройства с гражданами Украины, проживающими в ПВР, потребовало проведения целого ряда организационных мероприятий:

1) налажено взаимодействие органов службы занятости края с УФМС по Пермскому краю по предоставлению информации о количестве лиц, вынужденно покинувших территорию Украины и обратившихся с заявлениями о предоставлении временного убежища и ходатайствами о признании беженцами на территории Российской Федерации;

2) во всех ПВР созданы «фронт-офисы» – временные рабочие места для специалистов ЦЗН, оснащенные техническими средствами для выхода в Интернет и видеосвязи;

3) назначены кураторы ПВР из числа руководящего состава Агентства для координации межтерриториального и межведомственного взаимодействия по вопросам подбора и согласования вариантов трудоустройства и размещения граждан Украины;

4) подготовлены и растиражированы в необходимом количестве информационные материалы (буклеты, памятки, рекомендации), содержащие сведения о порядке поиска работы, заключения трудовых договоров, об услугах службы занятости и т. д.;

5) проведены анкетирование и предварительные собеседования со всеми размещенными в ПВР гражданами Украины трудоспособного возраста с целью сбора информации о жизненных планах, нуждаемости в трудоустройстве, об образовании, о профессии, квалификации, пожеланиях к будущей работе, в том числе по уровню оплаты труда;

6) организовано составление резюме нуждающихся в трудоустройстве граждан и направление их к потенциальным работодателям;

7) организована индивидуальная работа по поиску вариантов трудоустройства, с учетом потребностей всех членов семей, знакомству с потенциальными работодателями и местами проживания, сопровождению процесса переезда и оформления на работу;

8) организовано проведение ярмарок вакансий в ПВР с непосредственным участием работодателей;

9) разработаны и утверждены приказом Агентства показатели эффективности работы ЦЗН по трудоустройству граждан Украины.

Вместе с тем опыт практической работы с данной категорией граждан показал, что решение поставленной Минтрудом России перед региональными органами службы занятости задачи по трудоустройству не менее 60% граждан Украины имеет серьезные отличия от стандартных подходов к подбору подходящей работы, используемых при трудоустройстве жителей края, основными из которых являются:

1) необходимость предоставления благоустроенного жилья, пригодного для проживания семей с детьми;

2) завышенные требования граждан к уровню заработной платы, связанные с особенностями налогообложения иностранных граждан (НДФЛ в размере 30% в течение первых 180 дней) и необходимостью удовлетворения многочисленных жизненных потребностей. Большинство граждан независимо от уровня квалификации и сложившихся в регионе уровней оплаты труда по профессиям претендуют на зарплату не менее 20–30 тыс. руб. (средняя зарплата по региону в июле 2014 г. составляла 27,0 тыс. руб., в т. ч. в сельском и лесном хозяйстве – 14,6 тыс. руб.);

3) недостаточная мотивация к быстрому принятию решения о трудоустройстве у граждан, проживающих в ПВР, поскольку выезд к новому месту жительства влечет за собой многочисленные проблемы, связанные с жизнеобеспечением их семей. По данным регистрационного учета, гражданам данной категории уже предложено в среднем по 3–5 вакансий, однако они под различными предлогами отказываются от трудоустройства;

4) активность граждан Украины в поиске работы напрямую связана с политической ситуацией в местах их постоянного проживания, поскольку большинство из них надеются на возвращение в случае ее улучшения;

5) ограничения, связанные с трудоустройством иностранных граждан в госсекторе и на режимных предприятиях;

6) неготовность значительной части работодателей к приему на работу граждан Украины в связи с отсутствием опыта в области привлечения иностранной рабочей силы.

При подборе вакансий для трудоустройства граждан Украины органами службы занятости используются следующие информационные ресурсы:

- краевая база вакансий, заявленных работодателями в ЦЗН с целью получения государственной услуги содействия в подборе необходимых работников. На 1 сентября 2014 г. данная база содержала

47,6 тыс. вакансий, средняя зарплата по которым составляла 12,3 тыс. руб., а доля вакансий с зарплатой от 20 тыс. руб. не превышала 15%;

- краевая база вакансий с жильем, которая в настоящее время содержит 421 вакансию, из них 121 вакансия с предоставлением служебного жилья – для врачей и учителей, 60 вакансий с предоставлением места в общежитии – для специалистов и рабочих в деревообработке;

- федеральные информационные ресурсы – портал «Работа в России» и т. д., с помощью которых ведется поиск вакансий в других регионах страны.

Учитывая недостаточный объем предложений работодателей, удовлетворяющих потребностям и запросам граждан Украины, Агентством и ЦЗН края проведена большая работа по активизации работодателей и поиску подходящих вакансий.

На крупные предприятия, испытывающие дефицит кадров, направлены информационные письма за подписью председателя Правительства Пермского края, во всех муниципальных образованиях проведены совещания с участием органов местного самоуправления, службы занятости и работодателей.

Во всех ПВР организовано приглашение работодателей для собеседований с гражданами Украины (более 50 работодателей), наиболее активными из которых явились предприятия городов Березники и Соликамск (ОАО «Соликамскбумпром», ООО «Торговый дом», ОАО «Уралкалий», ООО «Еврохим-Усольский калийный комбинат», ЗАО «Верхнекамская Калийная Компания», ООО «СМТ «БШУ», ООО «Дайльманн Ханиэль Шахтострой»); г. Перми (ОАО «Газпромгазораспределение», ООО «Синерджетикпроджект», ООО «Покровский хлеб», ОАО «Пермский моторный завод», г. Краснокамска (ООО «Пермнефтемашремонт», ОАО «Пермьтрансжелезобетон»); а также целый ряд сельскохозяйственных и сельхозперерабатывающих предприятий и фермерских хозяйств Пермского, Нытвенского, Кунгурского, Уинского и Частинского районов.

Активно используются современные формы проведения собеседований и ярмарок вакансий с применением средств он-лайн-видеотрансляции.

Организуются ознакомительные выезды граждан Украины на предприятия г. Перми, в города Соликамск, Березники, Нытва, Частинский район и другие муниципальные образования края для посещения мест будущей работы и проживания.

Предпринятые усилия принесли определенные результаты: по состоянию на 10 сентября 2014 г. при содействии органов службы занято-

сти нашел работу 151 чел., или 30,1% от численности зарегистрированных в целях поиска работы граждан Украины.

Наиболее активно трудоустройство граждан Украины идет в организациях г. Перми (39 чел.), Частинского муниципального района – 32 чел. (ООО «Новый путь», ООО «Пихтовское»), Горнозаводского муниципального района – 31 чел. (ООО «Горнозаводский лескомбинат», ООО «Лесозаготовитель»), Нытвенского муниципального района (ООО «Маслозавод «Нытвенский» – 12 чел.), г. Березники – 11 чел. (ОАО «Уралкалий» – 9 чел.), Кудымкарского и Чернушинского муниципальных районов (по 6 чел.), г. Соликамска (ОАО «Соликамскбумпром» – 5 чел.).

По уровню заработной платы нашедшие работу распределяются следующим образом: 20 и более тыс. руб. – 10 чел. (6,6%), от 15 до 19 тыс. руб. – 24 чел. (15,9%), от 10 до 14 тыс. руб. – 20 чел. (13,2%), менее 10 тыс. руб. – 97 чел. (64,2%).

По профессионально-квалификационному составу среди нашедших работу преобладают неквалифицированные рабочие, водители и машинисты, горнорабочие, рабочие на деревообработке, продавцы.

Вместе с тем наиболее «узким» местом в принятии гражданами Украины решений о трудоустройстве является отсутствие или неудовлетворительное качество предлагаемого работодателями жилья, а также практически полное отсутствие рынка некоммерческой (муниципальной) аренды жилья. В целях активизации участия органов местного самоуправления муниципальных образований в решении вопросов жизнеустройства граждан Украины Правительством Пермского края были приняты решения, предусматривающие создание в муниципальных районах и городских округах межведомственных комиссий по решению вопросов трудоустройства, подбора жилья, получения образовательных и медицинских услуг [1, 2].

Кроме того, учитывая наличие специфических проблем, выявленных в ходе работы органов службы занятости по трудоустройству граждан Украины, прибывших на территорию Пермского края в массовом порядке, было бы желательным принятие нормативных документов федерального и регионального уровней, существенно облегчающих принятие решений о трудоустройстве:

- снизить дискриминационную ставку налога на доходы физических лиц в размере 30%, взимаемого с заработной платы граждан Украины в первые 180 дней, до 13%;
- разрешить проживание семей в ПВР после трудоустройства на условиях частичной или полной оплаты жилья;

- организовать проведение оплачиваемых временных работ для граждан Украины, проживающих в ПВР.

Список литературы

1. Социально-экономическое положение Пермского края. Январь – июль 2014 года»: Доклад [Электронный ресурс] / Пермьстат. URL: http://permstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/permstat/ru/publications/official_publications/electronic_versions/

2. Распоряжение Правительства Пермского края от 12 сентября 2014 г. № 238-рп «Об утверждении распределения по муниципальным образованиям Пермского края граждан Украины и лиц без гражданства, постоянно проживавших на территории Украины и прибывших на территорию Пермского края в организованном порядке».

3. Распоряжение Правительства Пермского края от 16 сентября 2014 г. № 250-рп «Об организации оказания помощи в муниципальных районах и городских округах Пермского края гражданам Украины, прибывшим самостоятельно (неорганизованно) на территорию Пермского края».

ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОМ ЦЕНТРЕ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Т. А. Скок, С. М. Кашарная

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Курганский государственный колледж», г. Курган*

kct@zaural.ru

Задача удовлетворения потребностей экономики в высококвалифицированных кадрах входила и входит практически во все законодательные и организационные документы президента РФ, Правительства РФ, государственные программы. Одним из последних документов является Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г., основной целью которой является обеспечение подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в соответствии с социально-экономическими изменениями в обществе, предоставление широких возможностей для различных категорий населения в приобретении необходимых профессиональных квалификаций.

С целью создания современной действенной системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов, удовлетворения потребностей организаций, предприятий, ассоциаций работодателей Курганской области в высококвалифицированных кадрах в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Курганский государственный колледж» (далее колледж) с 1 сентября 2013 г. по приказу Главного управления образования Курганской области создан Многофункциональный центр прикладных квалификаций по строительству, лесной и деревообрабатывающей промышленности (далее центр).

Основными задачами в работе центра являются:

- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по профессиям и специальностям, наиболее востребованным на региональном рынке труда, в том числе по запросам центров и служб занятости населения и организаций;
- обеспечение практико-ориентированной профессиональной подготовки студентов по основным профессиональным образовательным программам;
- учебно-методическое обеспечение реализации образовательных программ профессионального обучения, в том числе разработка, апробация и экспертиза программ, дидактических материалов, фондов оценочных средств, технологий обучения;
- разработка региональных профессиональных стандартов;
- проведение оценки и сертификации квалификаций выпускников учреждений профессионального образования, других категорий граждан;
- организация курсов повышения квалификации и (или) стажировок педагогических кадров с целью освоения и (или) совершенствования профессиональной квалификации для кадрового обеспечения реализации образовательных программ;
- проведение маркетинговых исследований регионального рынка труда, формирование банка данных о предприятиях и организациях.

Для достижения поставленной цели и решения указанных задач центр осуществляет следующие виды деятельности:

- образовательная: реализация программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ;
- учебно-методическая: разработка, апробация и экспертиза программ, дидактических материалов, фондов оценочных средств, технологий обучения; разработка региональных профессиональных стандартов;

- экспертная: проведение оценки и сертификации квалификаций выпускников учреждений профессионального образования, других категорий граждан;

- консультационная: оказание услуг в области профессиональной ориентации и сопровождения профессионального самоопределения. К основным направлениям этой деятельности относятся:

- проведение рекламно-информационных кампаний, в том числе размещение информации на сайте колледжа;

- оказание информационно-консультационных услуг на мероприятиях различного уровня;

- проведение профессиональных проб для старшеклассников;

- маркетинговая: проведение мониторинга потребностей регионального рынка труда в подготовке, переподготовке и повышении квалификации по профессиям рабочих (должностям служащих); отслеживание трудоустройства выпускников колледжа;

- учебно-производственная: обеспечение выполнения требований Федеральных государственных образовательных стандартов по специальностям в части формирования у студентов практического опыта, умений и навыков; производство товаров и оказание услуг по профилям обучения.

Для реализации задач и функций центра определена его структура (рис. 1). В состав центра вошли отраслевой ресурсный центр, маркетинговая служба, учебно-производственный центр. Для каждого структурного подразделения определены цели, задачи и виды деятельности.

Основное направление деятельности центра в настоящее время – совершенствование и расширение перечня программ профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации, разработка адресных, коротких программ для удовлетворения потребностей в профессиональном обучении различных категорий граждан.

Центр ведет обучение взрослого населения по 24 программам профессиональной подготовки, 19 программам переподготовки, 22 программам повышения квалификации. Кроме программ профессионального обучения, реализуемых для строительной отрасли, ведется обучение по рабочим профессиям повар, кондитер, продавец продовольственных товаров, продавец непродовольственных товаров, кассир. Перечень программ постоянно расширяется по заявкам работодателей и физических лиц. Так, в 2014 г. была разработана и реализована программа «Электромонтер по монтажу и ремонту слаботочных сетей и оборудования».

В соответствии с лицензией реализуются программы дополнительного профессионального образования для специалистов строительной

отрасли, преподавателей и мастеров производственного обучения системы среднего профессионального образования.

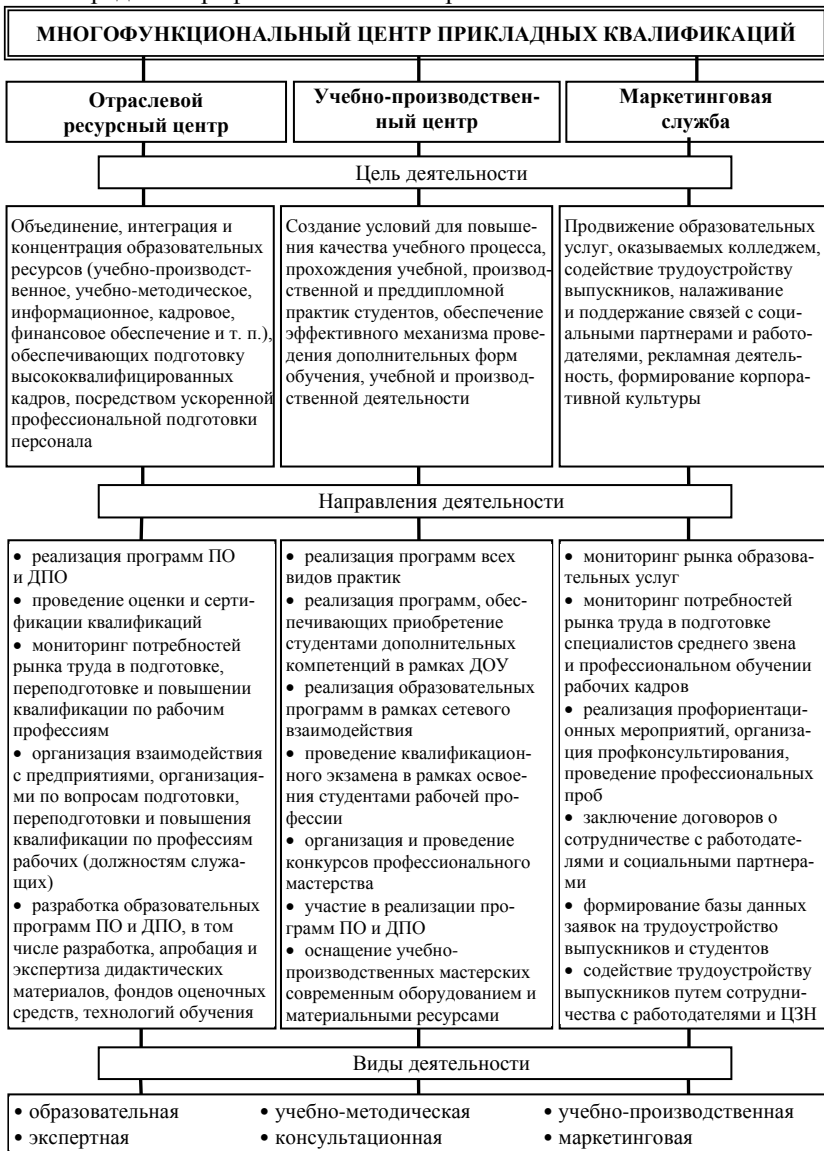


Рис. 1. Структура многофункционального центра прикладных квалификаций

Центр активно сотрудничает с работодателями, Союзом строителей Курганской области, отраслевыми советами по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров и специалистов. Создан банк данных предприятий и организаций – потенциальных заказчиков образовательных услуг, формируется банк данных заявок от учреждений на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование. За последние два года свыше 900 рабочих и специалистов строительной отрасли прошли курсы повышения квалификации в отраслевом ресурсном центре.

Центр тесно сотрудничает с городским и областным центрами занятости населения по реализации программ профессиональной подготовки лиц, ищущих работу.

В центре реализуется программа «Моя новая профессия: 15+50». В рамках программы населению предлагаются курсы по программе «Основы компьютерной грамотности» для лиц старшего возраста; «Основы творческого развития» для детей от 3 до 7 лет.

Преподавателями центра реализуются программы областного профориентационного проекта «Малая академия наук». Программы для школьников «Мир машин и механизмов», «Мир измерений», «Основы архитектуры и дизайна» направлены на развитие технического творчества и профессиональную ориентацию молодежи на инженерные и технические специальности.

Для успешной социализации и эффективной самореализации студенты колледжа, обучаясь по основной программе, имеют возможность приобрести дополнительную квалификацию по любой программе профессионального обучения, реализуемой центром, и в дальнейшем повысить эту квалификацию. Таким образом, по окончании обучения в колледже студент, помимо диплома о среднем профессиональном образовании, может получить 2–3 свидетельства о присвоении ему квалификации по той или иной рабочей профессии.

В рамках реализации дополнительных образовательных услуг для студентов колледжа ведется обучение по программам:

- «Компьютерное моделирование, графика и дизайн. 3D-моделирование и проектирование»;
- «Сметное дело с использованием программного комплекса "Гранд-смета"»;
- «Спутниковые технологии в землеустройстве и формировании кадастров»;

- «Основы предпринимательства и бизнес-планирования в IT-отрасли»;
- «Современные технологии организации и проведения банкетов, приемов, торжественных мероприятий»;
- «Лечение и профилактика болезней мелких, домашних и экзотических животных»;
- «Кинология. Охотоведение. Флорист-дизайнер»;
- «Предприниматель малого бизнеса со знанием программы 1С: Бухгалтерия» и др.

Ежегодно программы по освоению дополнительных компетенций проходят свыше 1 тыс. студентов. Оценка дополнительных компетенций проводится с участием работодателей. После окончания обучения слушатели получают сертификат.

Одним из структурных подразделений отраслевого ресурсного центра является центр «Водитель», на базе которого проводится обучение по профессии водитель категорий «В» и «С». Студенты колледжа по специальностям «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов», «Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования» за счет разработки сетевой программы «Колледж – отраслевой ресурсный центр» имеют возможность получить профессию водитель по цене, значительно ниже установленной для обучения сторонних лиц.

В соответствии с лицензией с апреля 2014 г., в Колледже проводится обучение педагогических работников автошкол по дополнительной профессиональной программе «Основы педагогической деятельности преподавателей, мастеров производственного обучения, ведущих обучение по программам подготовки водителей». Стажировка преподавателей и мастеров производственного обучения проводится на базе центра «Водитель». По итогам обучения выдается удостоверение о повышении квалификации. За полгода курсы прошли свыше 300 педагогов г. Кургана и области.

Разработаны и готовы к реализации программы профессиональной переподготовки «Бухгалтерский учет и налогообложение в сфере ЖКХ», «Управление многоквартирным жилым домом». Количество часов в программе – 530, по окончании обучения слушателям будет выдаваться диплом о профессиональной переподготовке.

При организации образовательного процесса учитываются уровень подготовки слушателей, требования работодателей, что позволяет выстроить гибкую индивидуальную образовательную программу обучения, сократить сроки обучения.

Активно используются возможности базовых предприятий для проведения стажировки слушателей, организации производственного обучения и практики. Для проведения занятий привлекаются специалисты с предприятий и организаций, в состав аттестационных комиссий включаются представители работодателей, местных органов исполнительной власти, центра занятости населения, преподаватели и научные сотрудники других образовательных учреждений.

Центр оснащен современным производственным, компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением: Компас-3D, Гранд-смета, AutoCAD, 1С: «Управление персоналом», 1 С: «Кадры», 1 С: «Бухгалтерия», Наш сад 9.0, Arcon Eleco +2007, 3D Max, MapInfo 9.5, Mathcad 14, Компас V13, ГЕОДЕЗИЯ, Комплекс CREDO (КРЕДО), «3D-моделирование: ландшафтный дизайн», Adobe Photoshop CS4 Extended, CorelDRAW Graphics Suite X4, Adobe Premier и др.

На базе центра проводятся процедуры оценки и сертификации профессиональных квалификаций выпускников профессиональных образовательных учреждений Курганской области. Для оценки и сертификации профессиональных квалификаций в центре разрабатываются контрольно-оценочные материалы, ориентированные не только на оценку квалификаций, но и компетенций. Все материалы разрабатываются и согласовываются с работодателями. В состав комиссий при проведении сертификационных процедур в обязательном порядке включаются руководители предприятий и организаций, специалисты департаментов и отраслевых советов работодателей.

За последние три года количество сертифицируемых выросло с 20 до 95 чел. Впервые в июне 2013 г. была организована независимая сертификация обучающихся и выпускников учреждений профессионально-образовательного образования по специальностям «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений». В июне 2014 г. добавились специальности «Архитектура», «Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности», «Земельно-имущественные отношения». Сертификация квалификаций проводится по виду деятельности, наиболее востребованному в рамках специальностей «Определение стоимости недвижимого имущества», «Руководство строительным участком», «Выполнение работ по оценке недвижимого имущества», «Ведение кассовых операций», «Проектирование объектов архитектурной среды».

Полученные студентами сертификаты являются дополнительным подтверждением того, что тот или иной вид деятельности, освоенный выпускником, прошел оценку представителей отраслевого союза рабо-

тодателей и выпускник им владеет на высоком профессиональном уровне.

Отраслевым ресурсным центром ведется тестирование руководителей и специалистов строительной отрасли. В 2013 г. колледж аккредитован Национальным объединением строителей в качестве центра по тестированию в Единой системе аттестации руководителей и специалистов строительного комплекса (Свидетельство об аккредитации № 201 от 1 июля 2013 г.).

Специалисты центра принимают участие в разработке профессиональных стандартов, в соответствии с планом работы Национального объединения строителей «Нострой». В рамках курсов, организованных Национальным агентством развития квалификаций в г. Челябинске, был разработан профессиональный стандарт по профессии каменщик и отправлен в Управление профессионального образования «Нострой» для рассмотрения.

Центр является структурным подразделением колледжа. Результаты деятельности коллектива колледжа по подготовке высококвалифицированных кадров получили общественное признание работодателей. В 2012 г. колледж внесен в Реестр ресурсных центров Национального объединения строителей по подготовке квалифицированных рабочих кадров строительных профессий (Свидетельство о внесении сведений об образовательном учреждении в реестр ресурсных центров № 051 от 7 декабря 2012 г.).

СПРОС НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В РОССИИ¹

Т. Ю. Стукен

*ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского»,
г. Омск*

Stuken@mail.ru

В современных условиях инвестиции в человеческий капитал рассматриваются как одно из важнейших условий конкурентоспособности экономики. При этом издержки, связанные с формированием человеческого капитала, несут не только индивиды и государство, но и работо-

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 14-22-01008.

датели. Участие работодателей в подготовке кадров связывается; во-первых, с существованием специфического человеческого капитала, востребованного только в конкретной организации; во-вторых, с потребностью формирования и обновления периодически устаревающих знаний, в том числе и общих; в-третьих, с высокими транзакционными издержками поиска работника с необходимой подготовкой на внешнем рынке труда [1, с. 64–79].

Как отмечается в государственной программе «Развитие образования» на 2013–2020 гг., «в настоящее время все развитые государства мира реализуют программы формирования систем непрерывного образования... Ведущие страны Евросоюза смогли обеспечить массовое участие взрослого населения в программах обучения и тренингах либо устойчивую положительную динамику в этой сфере. Доля экономически активного населения развитых европейских стран, участвующего в дополнительном профессиональном образовании, достигает 60–70%. В Российской Федерации доля экономически активного населения, участвующего в непрерывном образовании, в настоящее время не превышает 22,4%» [2]. При этом, согласно результатам опроса ВЕЕПС (малые и средние предприятия), масштабы обучения персонала в России сопоставимы с большинством стран с переходной экономикой [3, с. 472–474].

С учетом данного обстоятельства важно рассмотреть основные характеристики дополнительного профессионального образования в России как к целом, так и в разрезе видов обучения, обучаемых групп персонала и отраслевой дифференциации, выявить основные факторы, определяющие спрос фирм на дополнительное профессиональное обучение.

По способу организации дополнительного профессионального обучения можно выявить два вида обучения – формальное и неформальное. Формальное обучение сопровождается получением документа, подтверждающего факт прохождения обучения и (при необходимости) соответствующую квалификацию. Во втором варианте отсутствует жесткая привязка формирования компетенций к прохождению формального обучения с выдачей документа установленного образца. В качестве примера такого обучения можно назвать обучение на рабочем месте, обучение посредством наблюдения за работой коллег, посредством прикрепления наставника. Таким образом, дополнительное формальное обучение выступает как частный случай дополнительного профессионального обучения вообще, а масштабы неформального обучения в несколько раз выше по сравнению с формальным обучением.

С позиций анализа практики формирования всей совокупности необходимых работодателю компетенций более логичным является анализ

и формального, и неформального дополнительного профессионального обучения. Однако отдельные виды неформального дополнительного профессионального обучения достаточно сложно идентифицировать, в результате чего часть соответствующей информации оказывается не доступной для исследователя. Вместе с тем важность анализа формального обучения нельзя недооценивать. Именно оно позволяет раскрыть ряд принципиальных аспектов инвестирования организаций в человеческий капитал. К наиболее важным стимулам инвестирования работодателей именно в формальное обучение являются следующие:

- во-первых, в случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан проводить обучение работников. Именно наличие соответствующего документа является основанием для допуска работника к определенной работе и/или занятия определенной должности.

- во-вторых, обучение в форме разовых лекций, стажировок, семинаров и других видов обучения, не сопровождающихся итоговой аттестацией и выдачей документов об образовании, облагается налогом на добавленную стоимость, что ведет к росту затрат, в результате чего создается стимул использовать именно формальные практики обучения.

В целом охват дополнительным профессиональным обучением, рассчитанный по доле обученных работников организаций в списочной численности работников организаций, составил в России по итогам 2013 г. 13,8% [4].

Для проведения факторов, определяющих объем обучения персонала, нами выделено несколько групп факторов.

1. Институциональные факторы. К ним, в первую очередь, могут быть отнесены общие требования законодательства по обучению персонала, а также требования по обучению отдельных групп персонала, связанные с техникой безопасности, получением допусков к выполнению отдельных видов работ, а также обязательности периодического повышения квалификации. К таким сферам деятельности отнесены образование и здравоохранение, где существуют нормы в части регулярности дополнительного профессионального образования, а также принадлежность к сферам деятельности со значительным удельным весом неблагоприятных условий труда и высокими требованиями к технике безопасности. Согласно данным Росстата, к таким сферам отнесены: добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство, транспорт и связь.

2. Техничко-технологические факторы, обусловленные отраслевой спецификой бизнеса, скоростью обновления продуктов, техники и тех-

нологии и соответствующей этим процессам скоростью обновления знаний. Несмотря на то что специалистами признается более высокая скорость устаревания знаний в отдельных отраслях (например, ИТ-технологии, нано-, биотехнологии и др.), схожие тенденции фиксируются сегодня в самых разных сферах деятельности. В качестве индикатора для оценки данного фактора выбран объем инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника по видам экономической деятельности.

3. Финансовые факторы как наличие финансовых ресурсов, делающих доступными для организации соответствующие обучающие программы. Для оценки влияния данных факторов использованы два показателя: валовая добавленная стоимость в расчете на одного работника и средняя заработная плата персонала.

4. Факторы структуры персонала, отражающие его социально-демографические и профессионально-квалификационные особенности. Они напрямую связаны с возможностью получения отдачи на инвестиции в обучение персонала. Организация, осуществляющая инвестиции в персонал, не может не учитывать возрастные характеристики персонала, его текучесть, наличие работников соответствующей квалификации на внешнем рынке труда. По имеющимся официальным данным, можно оценить взаимосвязь коэффициента оборота по приему персонала и масштабы дополнительного профессионального обучения, взаимосвязь внутрифирменного обучения с возрастной и образовательной структурой персонала, а также со структурой персонала по стажу на последнем месте работы. Однако связь данных показателей с масштабом обучения неоднозначна. Так, например, объемы обучения могут определяться сложностями подбора необходимых работников ввиду структурных диспропорций на рынке труда, но могут быть вызваны потребностью в карьерном и профессиональном развитии работников, уже зарекомендовавших себя в организации. Именно поэтому в качестве позиций для анализа взаимосвязи с масштабом обучения выбраны, с одной стороны, показатели, характеризующие дефицит квалификации и навыков (стаж работы на последнем месте работы до одного года, возраст до 30 лет), а с другой – стаж работы более трех лет и возраст от 30 до 49 лет.

Аналогично анализировалась связь дополнительного профессионального обучения с образовательной структурой персонала. С одной стороны, высокая квалификация персонала создает спрос на ее поддержание и развитие и в этом случае можно предполагать наличие корреляции между долей работников с высшим образованием и масштабами внутрифирменного обучения. С другой стороны, потребность формиро-

вания профессиональных компетенций может генерировать спрос на обучение со стороны фирм, использующих труд работников, не получивших основного профессионального образования

В соответствии с выделенными выше факторами, определяющими спрос организаций на дополнительное профессиональное обучение, и на основе официальной статистики Росстата [4, 5, 6, 7, 8] рассмотрим взаимосвязь масштабов дополнительного профессионального обучения по видам экономической деятельности и индикаторов, косвенно характеризующих действие факторов, влияющих на него. Структура персонала, прошедшего дополнительное профессиональное обучение, а также его видов представлена в табл. 1.

Таблица 1

Структура персонала, прошедшего дополнительное профессиональное обучение (по видам программ, %)

Вид обучения/группа персонала	Рабочие	Руководители	Специалисты	Другие служащие
Повышение квалификации	68,1	89,4	93,4	87,0
В т. ч. в форме стажировки	2,5	1,2	1,6	3,1
Профессиональная переподготовка	33,9	11,3	6,8	14,4
В т. ч. в форме стажировки	3,9	4,8	4,0	25,4
Обучены за рубежом	0,4	0,5	0,4	2,2

Рассматривая структуру обученных работников в разрезе программ, следует учитывать, что работник, прошедший в отчетном году обучение по двум и более видам программ, учитывается по каждой из них. Поэтому сумма по столбцам таблицы может превышать 100%. В то же время работник, два раза и более обучившийся по одному виду программ, в отчетности учитывается однократно.

Основной формой дополнительного профессионального обучения является повышение квалификации. В зависимости от групп персонала его проходят от 68,1 до 93,4% всех обучающихся работников. Достаточно высокие показатели профессиональной подготовки могут свидетельствовать о диспропорциях в системе подготовки кадров в рамках системы основного профессионального образования, особенно в отношении группы «Другие служащие».

Значительное влияние на объемы обучения персонала оказывает вид экономической деятельности организации (табл. 2).

Таблица 2

Удельный вес работников, получивших дополнительное профессиональное обучение, в зависимости от вида экономической деятельности, 2013 г., %

Вид экономической деятельности	Всего	В том числе			
		по категориям персонала			
		руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	4,5	8,9	7,4	2,6	3,7
Рыболовство, рыбоводство	4,4	5,9	5,1	3,4	4,1
Добыча полезных ископаемых	26,3	32,9	26,9	10,4	25,4
Обрабатывающие производства	17,7	20,1	14,7	4,9	18,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	18,2	28,2	17,1	5,4	17,0
Строительство	10,8	16,4	12,1	3,6	10,1
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	4,9	7,6	5,6	3,1	4,5
Гостиницы и рестораны	4,0	8,2	7,7	5,2	2,4
Транспорт и связь	18,2	24,2	15,8	12,9	18,9
Финансовая деятельность	12,4	13,9	13,1	8,6	8,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	9,0	13,7	8,7	4,9	8,9
Образование	15,6	24,8	23,3	5,2	1,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	13,1	20,7	20,1	3,8	1,6
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	5,8	12,5	7,0	2,6	2,9

Из представленных данных видно, что среди групп персонала чаще других проходят обучение руководители, далее следуют специалисты, рабочие и другие служащие. При этом обучение рабочих действительно связано с принадлежностью к видам экономической деятельности, имеющим значительное количество рабочих мест с повышенным уровнем риска для здоровья работника и (или) окружающих. Но характерно, что в

этих отраслях чаще других обучаются и другие группы персонала. Как и следовало ожидать, высокие показатели дополнительного профессионального обучения наблюдаются в образовании и здравоохранении.

Наименее интенсивно обучают свой персонал работодатели в сферах сельского хозяйства, рыболовства и рыбоводства, гостиниц и ресторанов, коммунальных услуг.

Влияние институциональных факторов на масштабы обучения определялось с использованием дисперсионного анализа, для которого все виды деятельности были сгруппированы в три указанные ранее группы, для каждой из которых в табл. 3 приведены внутригрупповые средние доли работников, прошедших дополнительное профессиональное обучение, а также данные расчетов.

Таблица 3

Результаты дисперсионного анализа внутрифирменного обучения по видам экономической деятельности

Группа	Среднее значение доли работников, прошедших внутрифирменное обучение
Виды деятельности, предъявляющие требования к периодичности обучения основного персонала, %	14,4
Виды деятельности, предъявляющие высокие требования к соблюдению техники безопасности, %	16,7
Прочие отрасли, %	6,4
Межгрупповой средний квадрат	165,8
Внутригрупповой средний квадрат	9,7
Уровень значимости	0,000

По данным табл. 3 видно, что объемы обучения в двух первых группах в 2,3–2,9 раза выше, чем в третьей, и это различие статистически высокославно.

Данные по влиянию иных факторов приведены в табл. 4. Так, из результатов корреляционного анализа заметно, что сильная положительная связь наблюдается между обучением персонала и объемом инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника. Данная связь теоретически предсказуема и статистически значима ($p < 0,05$).

Меньшее значение имеют финансовые факторы. Связь средней силы статистически значима по размеру заработной платы на уровне $p < 0,1$, по величине валовой добавленной стоимости на одного занятого – $p < 0,2$. Также получена статистически значимая отрицательная связь с оборотом персонала ($p < 0,01$). В условиях существования структурных диспропор-

ций на рынке труда это означает, что российские фирмы не несут издержек по подготовке вновь нанятых работников, перекладывая их на соискателей рабочих мест и иных субъектов (например, службу занятости). Аналогичные данные получены и при расчете корреляции объемов подготовки и работников, имеющих стаж работы до одного года.

Таблица 4

Результаты анализа взаимосвязи объемов обучения и групп факторов по видам экономической деятельности

	Коэффициент корреляции
Технико-технологические:	
объем инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника	0,568
Финансовые:	
валовая добавленная стоимость на одного занятого	0,368
средняя заработная плата персонала	0,469
Социально-демографические:	
коэффициент оборота по приему персонала	-0,766
удельный вес персонала моложе 30 лет	-0,371
удельный вес персонала в возрасте от 30 до 49 лет	0,071
удельный вес персонала с высшим образованием	0,244
доля работников, не имеющих профессионального образования	-0,14
удельный вес персонала со стажем работы менее одного года	-0,709
удельный вес персонала со стажем работы более трех лет	0,726

Вместе с тем отметим высокую положительную связь обучения персонала и доли работников со стажем свыше трех лет ($p < 0,01$). В совокупности с ранее отмеченными результатами анализа по финансовым факторам это может означать, что российские фирмы предпочитают инвестировать средства только в развитие работников, уже закрепившихся в организации и положительно зарекомендовавших себя.

По имеющимся данным не выявлено статистически значимой зависимости между долей работников с высоким и низким образованием и обучением персонала, что требует дополнительного объяснения и может быть связано как с высокой степенью агрегирования данных, так и с тенденциями девальвации высшего образования, насыщением рынка и трудоустройством работников с высшим образованием на рабочие места более низкой квалификации.

Таким образом, проведенный анализ внутрифирменного обучения персонала, выполненный по данным органов официальной статистики, позволил сделать следующие выводы:

– дополнительное профессиональное обучение персонала в России большей частью реализуется в форме повышения квалификации. Основная часть обученных работников приходится на группы рабочих и специалистов, но по доле обученного персонала лидирующее положение занимает группа руководителей;

– высокое значение имеет зависимость объема обучения персонала от имеющихся финансовых ресурсов и технологических факторов развития экономики;

– вместе с тем спрос на дополнительное профессиональное обучение в основной массе генерирует организации ограниченного круга видов деятельности, в отношении которых действуют нормы государственного регулирования. Поэтому активизация процессов обучения персонала требует разработки действенной системы стимулов к инвестированию в человеческий капитал персонала.

Список литературы

1. *Беккер Г. С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост. Р. И. Капелюшников. М.: ГУ–ВШЭ, 2003. 672 с.

2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг.: Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р.

3. Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 574 с.

4. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 г.: Стат. бюл. Т. 1 [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8

5. Российский статистический ежегодник – 2013 г. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13/Main.htm

6. Труд и занятость в России в 2013 г. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm

7. Национальные счета в России в 2006–2013 гг. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_15/Main.htm

8. Инвестиции // Технологическое развитие отраслей экономики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/economydevelopment/#

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА КАК ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ НА ПЕРИОД ДО 2025 г.

Н. И. Голокольников, А. С. Кальнеус, А. П. Курочка

Управление Алтайского края по труду и занятости населения, г. Барнаул
altszn@depalt.alt.ru

Изучение перспективной кадровой потребности экономики выступает основным компонентом механизма управления трудовым потенциалом региона. Долгосрочный прогноз является основой профориентационной работы, корректировки объемов и профилей подготовки кадров в системе профессионального образования, обоснования открытия новых направлений и специальностей подготовки. На основе среднесрочного и краткосрочного прогноза происходит определение приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, определения объемов квот на привлечение и использование иностранной рабочей силы (рис. 1).



Рис. 1. Принципиальная схема создания и актуализации прогноза потребностей рынка труда Алтайского края в кадрах

В конечном итоге достоверный прогноз потребности экономики региона в квалифицированных кадрах определяет дальнейшее развитие перспективных направлений экономики и социальной сферы каждого региона и страны в целом.

Работа по прогнозированию кадровой потребности экономики в Алтайском крае ведется в рамках реализации Стратегии развития сферы труда и занятости населения на период до 2025 г., утвержденной постановлением Администрации Алтайского края от 24.12.2013 г. № 684, и ежегодных планов мероприятий по ее реализации. Ключевой целью Стратегии является создание условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего устойчивый рост качества занятости и уровня жизни населения Алтайского края (рис. 2).

Стратегическая цель – создание условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего устойчивый рост качества занятости и уровня жизни населения Алтайского края

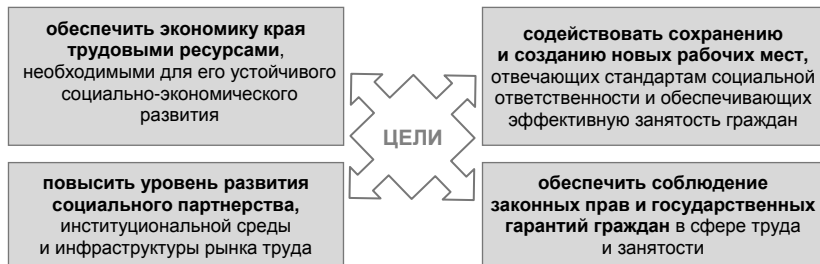


Рис. 2. Цели Стратегии развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 г.

С учетом того, что основой обеспечения эффективного функционирования рынка труда является реализация системы государственных мер, направленных на регулирование предложения труда и повышение качества рабочей силы, Стратегией предусмотрено решение комплекса задач:

1) Совершенствование системы мониторинга и прогнозирования потребности экономики края в кадрах необходимой квалификации с

учетом отраслевых и региональных приоритетов развития для создания надежной информационно-аналитической основы политики на региональном рынке труда.

2) Повышение адаптивности профессионального образования к потребностям рынка труда, совершенствование региональной системы управления качеством рабочей силы, основанной на прогнозе потребностей экономики края в квалифицированных кадрах. Эта система включает:

- систему профессиональной ориентации, повышения мотивации к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда, повышение статуса в обществе человека труда;

- непрерывное и дополнительное профессиональное образование для постоянного опережающего повышения и поддержания уровня квалификации кадров и быстрой адаптации населения к динамично меняющимся условиям на рынке труда;

- развитие региональной системы внутривыпускного обучения персонала.

3) Создание условий для повышения демографического потенциала региона.

4) Использование возможностей международной и межрегиональной трудовой миграции для сохранения и развития квалифицированного кадрового потенциала региона: регулирование привлечения в регион квалифицированной рабочей силы, с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах на основе принципа приоритетного использования национальных кадров.

5) Повышение мобильности трудовых ресурсов на региональном рынке труда, которое является необходимым условием решения задачи сокращения территориального дисбаланса спроса и предложения. Это возможно при реализации системных мер, направленных на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости, с учетом структурных сдвигов в реальном секторе экономики региона, стимулирования в регионе «маятниковой» трудовой миграции и создания стимулов для повышения мобильности рабочей силы, в том числе развития системы сопровождения рабочих мест – жилья, транспортной сети и иных объектов, повышающих качество проживания в территориях.

В целях обеспечения комплексного подхода к решению первых двух задач Стратегии в регионе разработана государственная программа Алтайского края «Кадры для экономики» на 2015–2020 гг. В программе заложены конкретные инструменты развития и реализации механизма формирования прогнозной потребности экономики в квалифицирован-

ных кадрах, в том числе с учетом потребностей инвесторов, а также проведения аналитической работы для подготовки предложений по регулированию объемов и профилей подготовки квалифицированных кадров в системе профессионального образования. В рамках решения третьей задачи в Алтайском крае реализуется Государственная программа «Оказание содействия добровольному переселению в Алтайский край соотечественников, проживающих за рубежом». Для обеспечения комплексного подхода к решению четвертой задачи Стратегии при реализации плана мероприятий по повышению мобильности граждан РФ на 2014–2018 гг. (утв. распоряжением Правительства РФ от 24.04.2014 г. № 663-р) в крае будет разработана региональная программа повышения трудовой мобильности граждан.

В регионе на основе программно-целевого планирования формируется комплексный подход к созданию условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего устойчивый рост качества занятости и уровня жизни населения края. В рамках этого подхода разработаны плановые документы стратегического и тактического уровней, определяющие эффективные пути, средства и организационные мероприятия по достижению и ресурсному обеспечению поставленных задач, что обеспечивает концентрацию усилий и средств для их достижения.

Основа для решения стоящих задач – совершенствование системы мониторинга и прогнозирования потребности экономики края в кадрах необходимой квалификации с учетом отраслевых и региональных приоритетов развития, формирования достоверной аналитической основы для принятия решений о путях и методах обеспечения кадровых потребностей региона.

Для формирования такой аналитической основы в 2013 г. управлением Алтайского края по труду и занятости населения реализован «пилотный» проект по формированию прогноза потребностей регионального рынка труда в специалистах различных направлений¹. Он сформирован в

¹ Прогноз сформирован согласно Методическим рекомендациям по внедрению Стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе, разработанным Министерством экономического развития России совместно с Министерством регионального развития России и автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», созданной во исполнение поручений председателя Правительства Российской Федерации В. В. Путина от 17 мая 2011 г. № ВП-П16-3168 и от 27 мая 2011 г. № ВП-П13-3511. В соответствии с данными рекомендациями, а также согласно требованиям п. 8.1 «Дорожной карты» внедрения Стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестици-

целях реализации п. 7 Плана мероприятий по внедрению стандарта деятельности органов исполнительной власти Алтайского края по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе, утвержденного постановлением Администрации края № 100 от 28.02.2013 г.

В целях формирования прогнозных оценок организовано изучение потребности работодателей Алтайского края в кадрах на ближайшие 7 лет путем анкетирования организаций всех форм собственности и индивидуальных предпринимателей. В рамках опроса потребность работодателей в кадрах определялась в разрезе профессий и должностей в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. При формировании потребности в кадрах работодателями учитывались естественное движение кадров, возрастной состав персонала, а также перспективы дальнейшего развития организации (расширение производства, модернизация, изменение экономического состояния и др.).

Широкое информирование работодателей о проводимом опросе через СМИ, совместная информационная работа с отраслевыми органами исполнительной власти и краевыми объединениями работодателей позволили обеспечить максимальную вовлеченность в него курируемых организаций, в том числе реализующих инвестиционные проекты. В результате опросом было охвачено более 1,2 тыс. субъектов хозяйственной деятельности региона всех форм собственности, из них 67 организаций, реализующих и планирующих реализацию инвестиционных проектов на территории Алтайского края до 2020 г.

Кроме того, при формировании прогноза были учтены экспертные оценки специалистов профильных органов исполнительной власти, тенденции развития региона, отраженные в Стратегии социально-экономического развития Алтайского края до 2025 г. (Закон Алтайского края от 21.11.2012 г. № 86-ЗС) и сценарных условиях социально-экономического развития Алтайского края (распоряжение Администрации края № 411-р от 29.10.2013 г.).

В возрастной структуре населения, занятого в экономике региона, работники в возрасте 30–39 лет составляют более 27%, 40–49 лет – почти 23%, 50–59 лет – почти 24%. Средний возраст работников – 40,4 года, что на уровне среднероссийского показателя и несколько выше, чем в Сибирском федеральном округе (39,7 лет). Высокий образовательный уровень

онного климата в Алтайском крае, утвержденной губернатором Алтайского края А. Б. Карлиным 19.08.2013 г., Управлением Алтайского края по труду и занятости населения утвержден Регламент разработки Прогноза (приказ № 10-01/234 от 25.10.2013 г.).

занятого населения (профессиональное образование имеют более 67% занятого населения) свидетельствует о наличии потенциала Алтайского края в развитии высокотехнологичных отраслей. Система профессионального образования Алтайского края включает 37 профессиональных образовательных организаций, осуществляющих обучение почти по 50 программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих и почти по 90 программам подготовки специалистов среднего звена. Ежегодно свыше 6,5 тыс. чел. из числа незанятого населения проходят профессиональное обучение и получают дополнительное профессиональное образование в учреждениях профессионального образования по направлению государственной службы занятости (рис. 3).

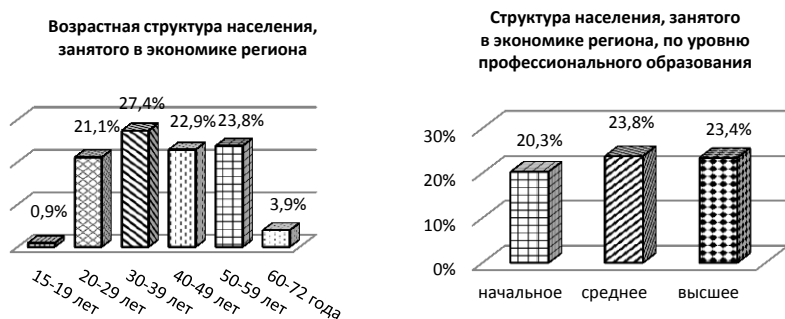


Рис. 3

Исследование подтвердило, что территориальная структура потребности в кадрах значительно смещена в пользу городских рынков труда. В городах также предьявляется спрос на более квалифицированную рабочую силу. Так, по специальностям высшего образования доля столицы Алтайского края, г. Барнаула в общей потребности в специалистах с высшим образованием на 2014–2020 гг. составляет 35%, в работах с профессиональным образованием – 34%.

Наиболее востребованные специальности высшего образования: энергетика, машиностроение, здравоохранение, образование и педагогика. Потребность в инженерно-технических кадрах на 2014–2020 гг. составляет пятую часть общего объема потребности в кадрах с высшим образованием.

Среди специальностей и профессий профессионального образования более всего востребованы: «Сестринское дело», «Лечебное дело», «Технология пищевой промышленности», токарь, фрезеровщик, ста-

ночник, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования, слесарь механосборочных работ, мастер строительных и монтажных работ, бетонщик, монтажник и др.

В целом данные специальности и профессии востребованы как на ведущих предприятиях края (ОАО «Алтайвагон», ОАО ПО «Алтайский моторный завод», ОАО ХК «Барнаульский станкостроительный завод», ОАО ХК «Барнаултрансмаш», ОАО «Алтай-кокс», ОАО АПЗ «Ротор» и др.), в том числе в организациях, реализующих крупные инвестиционные проекты (ОАО «Пава», ОАО «Сибирь-Полиметалль», ЗАО «Алтайский бройлер», ООО «Алтаймясопром» и др.), так и в малом и среднем бизнесе.

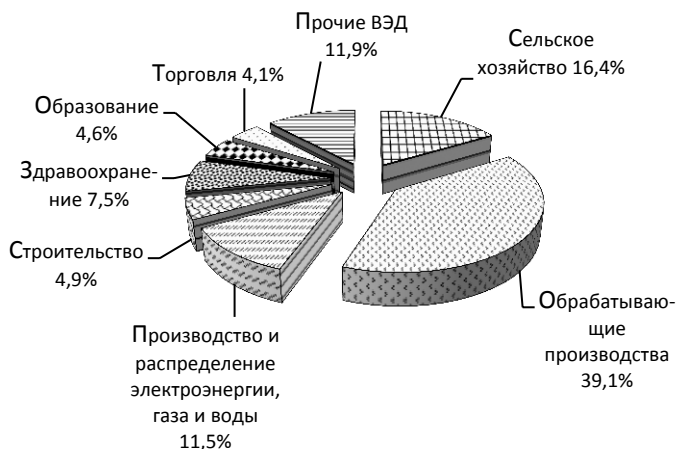


Рис. 2. Структура потребности экономики региона в кадрах по видам экономической деятельности в 2014–2020 гг.

По результатам опроса 79% организаций региона осуществляют перспективное планирование потребности в кадрах.

Основной объем потребности в кадрах приходится на сферу обрабатывающих производств: за 2014–2020 гг. он составит порядка 40% от общей потребности рынка труда в кадрах (21,5 тыс. чел.), из них около 80% – потребность в квалифицированных рабочих. Ведущей отраслью обрабатывающего сектора промышленности в прогнозный период останется производство пищевых продуктов. В соответствии с перспективами социально-экономического развития края объемы производства пи-

щевой и перерабатывающей промышленности в ближайшие годы могут увеличиться почти на 18%.

По оценке, в соответствии с данными предприятий промышленности и энергетики, в настоящее время степень обеспеченности работниками руководящего состава составляет около 100%. Это подтверждают и результаты опроса (доля потребности в кадрах с высшим профессиональным образованием по отрасли незначительна – в среднем 4%). При этом отрасль испытывает нехватку высококвалифицированных специалистов и рабочих. В ближайшие семь лет, с учетом перспектив развития, старения персонала и текучести кадров, потребность ведущих организаций промышленности и энергетики в квалифицированных рабочих кадрах составит более 12 тыс. чел.

Объем потребности рынка труда сельского и лесного хозяйства в специалистах всех уровней профессионального образования составит более 9 тыс. чел. (из них порядка 1 тыс. чел. – для реализации крупного инвестиционного проекта ООО «Алтаймясопром»). В общем объеме потребностей рынка труда доля необходимых кадров для обеспечения этой отрасли составляет 16%. В первую очередь, организации сельского и лесного хозяйства испытывают потребность в квалифицированных рабочих с начальным уровнем профессионального образования – более 70% (наиболее востребованы операторы машинного доения, операторы свиноводческих комплексов, животноводы, трактористы-машинисты, механизаторы и др.). Среди работников с высшим профессиональным образованием особо востребованы ветеринарные врачи, агрономы, инженеры по отрасли, зоотехники.

На основе этих данных, а также в соответствии с приоритетами социально-экономического развития Алтайского края, с учетом кадровой потребности муниципальных образований и демографической ситуации формируются контрольные цифры приема граждан в профессиональные образовательные организации. Однако на повестке дня стоят задачи по обеспечению набора в профессиональные образовательные организации и повышению уровня трудоустройства выпускников профессиональных училищ на профильные предприятия. В крае разработаны и реализуются механизмы решения этих задач – осуществляется модернизация сети профессиональных образовательных организаций с ориентацией на потребности работодателей и отраслевых рынков труда, создаются условия для привлечения и закрепления квалифицированных кадров на производстве, совершенствуется профориентационная работа для обеспечения эффективного профессионального самоопределения детей и молодежи.

В строительной отрасли края, согласно оценкам специалистов профильного органа исполнительной власти, в настоящее время имеется достаточное количество профессиональных кадров, действует комплексная система их подготовки и трудоустройства. Согласно опросу, потребность организаций данной отрасли составит 2,7 тыс. чел., основная доля из которых – квалифицированные рабочие кадры (около 90%). Наибольшая потребность выявлена в таких рабочих профессиях, как бетонщик, каменщик, мастер строительного-монтажных работ, машинист крана и прочей техники на объектах строительства, плиточник-облицовщик, штукатур.

Кроме подготовки кадров, необходимых для строительной сферы в профессиональных образовательных организациях края, закрытие потребности осуществляется с использованием механизмов привлечения иностранных работников необходимой квалификации.

Приоритетным направлением развития экономики региона является туризм. Согласно экспертным оценкам, имеется потребность в профессиональных кадрах, необходимо расширение подготовки специалистов, начиная с контактного персонала и заканчивая уровнем высшего менеджмента. Основными центрами трудоустройства специалистов сферы туризма и гостеприимства являются г. Барнаул (туристские фирмы, гостиницы, санатории), г. Белокуриха (санаторно-курортные учреждения, гостиницы, туристско-экскурсионные услуги), левобережье реки Катунь в Алтайском районе (туристские базы, кемпинги, базы отдыха).

Для эффективного решения задачи по кадровому обеспечению туристической сферы по инициативе губернатора Алтайского края А. Б. Карлина в регионе было открыто уникальное не только для Сибири, но и для России образовательное учреждение – Алтайская Академия гостеприимства.

В среднесрочной перспективе в Алтайском крае продолжится развитие эффективной товаропроводящей инфраструктуры, сохранится поддержка развития малого и среднего бизнеса, что будет способствовать росту потребительского спроса. По данным работодателей и информации органов местного самоуправления, дополнительная потребность в кадровом обеспечении организаций потребительского рынка муниципалитетов (розничная торговля, общественное питание, бытовые услуги) ежегодно в среднем составит не менее 3 тыс. специалистов, из них более 40% – потребность городов края. По экспертной оценке специалистов отраслевого органа исполнительной власти, с учетом ежегодного прироста сети предприятий розничной торговли и общественного питания, хозяйствующих субъектов, оказывающих бытовые услуги, а также динамики заявленных работодателями вакансий по профес-

сиям потребительского рынка, ожидается, что ежегодно будет дополнительно создаваться порядка 1,5 тыс. рабочих мест.

Согласно опросу организаций сферы образования, потребность в квалифицированных кадрах и специалистах оценивается в 2,6 тыс. чел. – порядка 5% от общей потребности рынка труда в кадрах. По результатам изучения потребностей организаций здравоохранения в квалифицированных кадрах и специалистах их доля в структуре потребностей рынка труда составляет порядка 8% (4,1 тыс. чел.). Таким образом, ежегодно каждая 13-я вакансия будет заявляться для трудоустройства в данной сфере. Основную долю потребности формируют специалисты с высшим профессиональным образованием – врачи (более 40%), а также средний медицинский персонал (30%).

Для решения задачи по кадровому обеспечению социальной сферы в крае ведется целевая подготовка специалистов по программам среднего, высшего и послевузовского профессионального образования, обучение специалистов по программам дополнительного образования, создание условий для планомерного роста профессионального уровня знаний и умений педагогических и медицинских работников, осуществление единовременных компенсационных выплат молодым специалистам, улучшение жилищных условий и повышение заработной платы в соответствии с указом президента от 07.05.2012 г. № 597.

Таким образом, обеспечение экономики региона трудовыми ресурсами возможно в результате преодоления разрыва между реальными потребностями отдельных ее отраслей в квалифицированных рабочих, специалистах и сложившимся уровнем их подготовки. При этом необходимо учитывать, что одним из источников удовлетворения части данной кадровой потребности будут являться граждане, обратившиеся за содействием в поиске работы в службу занятости населения края.

Сформированный прогноз подлежит ежегодной актуализации, а опросы на сегодняшний день остаются основным подходом к формированию прогнозных показателей. Масштабность реализованного проекта выявила некоторые сложности, которые могут возникнуть при проведении подобных исследований в дальнейшем. При определении потребности в кадрах зачастую работодатели могут формировать реальную картину только на краткосрочный период, что препятствует составлению прогноза на долгосрочную перспективу. Так, по отрасли «Сельское и лесное хозяйство» основную долю потребности (43% от потребности на ближайшие семь лет) формируют преимущественно 2014 и 2015 гг. Важно стимулировать работодателей, и прежде всего реализующих инвестиционные проекты, к формированию стратегий кадрового обеспе-

чения для планирования потребности в трудовых ресурсах, своевременности их профессиональной подготовки и эффективного использования в период трудовой деятельности.

Основной сложностью прогнозирования потребности экономики в кадрах является отсутствие единой методики на федеральном уровне. В свою очередь, исходя из имеющейся базы статистических данных, регионы не обладают полной и официальной информацией о структуре рабочей силы.

С другой стороны, в случае разработки общего для регионов автоматизированного программного комплекса, обеспечивающего формирование прогнозных значений показателей состава и распределения трудовых ресурсов, а также потребности экономики в подготовке специалистов, высока вероятность, что не будет учтена специфика региональных экономик. Например, Алтайский край характеризуется высокой долей занятых в сельскохозяйственном производстве (доля сельского населения составляет 45%). Это один из наиболее высоких показателей в Российской Федерации (в среднем по стране доля сельских жителей составляет 26%, по Сибирскому федеральному округу – 28%). Промышленность края в основном представлена обрабатывающими производствами, около 40% работающего населения трудится в учреждениях бюджетной сферы (в среднем по регионам Сибирского федерального округа – 27%).

Решение вопросов по созданию условий для обеспечения экономики и социальной сферы кадрами возможно только на основе межведомственного взаимодействия и при наличии достоверной оценки кадровой потребности в долгосрочной перспективе. Таким образом, задача разработки надежной аналитической базы, позволяющей принимать корректные управленческие решения в целях регулирования процессов кадрового обеспечения экономики региона, не теряет актуальности и по-прежнему требует проработки путей решения.

ВКЛАД СИСТЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЮГО-ЗАПАДНОГО ОКРУГА

Н. А. Уколова

*Государственное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования (повышения квалификации) специалистов
центр повышения квалификации «Ресурсный центр», Самарская область,
г. о. Чапаевск
otdel-sps@yandex.ru*

Образование сегодня играет важную роль в обеспечении устойчивого социально-экономического развития общества. Одной из приоритетных задач системы образования является изменение подходов к профессиональной ориентации школьников.

Важно помнить: профессиональная ориентация – это системная и организованная деятельность семьи, школы и ее социальных партнеров, служб занятости, учреждений профобразования, предприятий и организаций, направленная на подготовку учащихся к осознанному выбору будущей профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности.

Значительную роль в решении проблем адаптации молодежи к адекватной ориентации на рынке труда играют профориентационные мероприятия, проводимые в образовательных учреждениях. Ежегодно с учащимися 9–11-х классов общеобразовательных учреждений проводятся занятия, включающие информацию о технологии выбора профессии, о содержании, условиях, организации труда и обучения по конкретной профессии, о требованиях, предъявляемых профессией к человеку; организуются экскурсии старшеклассников в учреждения среднего и высшего профессионального образования, видеоконференции.

Вот уже 12 лет подряд организуются встречи учащихся 9–11-х классов ОУ с представителями учреждений профобразования Самарской области на ярмарке учебных мест; ежегодно разрабатывается территориальный справочник «Куда пойти учиться», который доступен каждому учащемуся любого общеобразовательного учреждения, подведомственного Юго-Западному управлению.

С целью привлечения учащихся к активной поисковой, исследовательской, творческой деятельности в области профессионального самоопределения организуются различные конкурсы для учащихся 5–11-х классов: «Мир в радуге профессий», «Я и моя профессиональная карьера».

На ступени основного общего образования в рамках предпрофильной подготовки организуются курсы по выбору, направленные либо на углубление предмета, либо на профессиональное самоопределение.

С целью получения объективного представления о возможностях современного рынка труда и перспективах будущей профессии в рамках областного мероприятия «Неделя труда» мы привлекаем работодателей. В процессе такой активной информационной деятельности учащиеся приобретают наиболее полные представления о той или иной профессии.

Эффективная организация межведомственного взаимодействия повышает уровень информированности о востребованных профессиях на рынке труда.

Повышение квалификации педагогов, ответственных за профориентационную работу в образовательных учреждениях, через систему семинаров, информационных совещаний по вопросам профессиональной ориентации школьников способствует повышению эффективности системы профориентационной работы. Педагоги принимают активное участие в конкурсах, а лучший опыт становится предметом обсуждения на страницах сборника «В помощь педагогу, ответственному за профориентационную работу», который является приложением к окружной газете «Вестник образования Юго-Западного образования».

Образование призвано обеспечить кадровые потребности развивающейся экономики и должно рассматриваться как ресурс экономического развития региона, как инвестиции в человеческий капитал. Для достижения этой цели профобразование должно, как минимум, отличаться мобильностью. И такие в округе примеры есть. Так, Чапаевский химико-технологический техникум, открывая новые специальности (электромеханик, химическая технология органических веществ), адекватно реагирует на потребности региональной экономики.

По материалам мониторинга прогноза кадровых потребностей экономики Самарской области к 2017 г. и до 2020 г., проведенного в 2013 г., наиболее востребованными являются рабочие профессии, специалисты инженерных профессий, специалисты в сфере педагогики, медицины, коммерции.

Ежегодно, изучая направленность интересов и склонностей старшеклассников, наблюдаем, что на протяжении 7 лет наиболее предпочитаемые направления деятельности 9-классников это сфера медицины, сфера обслуживания, IT-технологии, менее – рабочие профессии, легкая промышленность. Наиболее востребованными среди выпускников 2014 г. являются следующие укрупненные направления подготовки: «Экономика и управление» – 18,5% от общего количества выпускников,

«Гуманитарные науки», среди которых чаще всего выбор сделан в пользу юриспруденции, таможенного дела и правоохранительной деятельности – 12,7%, «Физико-математические науки» – 12,7%, «Здравоохранение» – 6,9%, «Образование» – 6,9%. Ярко прослеживается продвижение сферы педагогики: 2007 г. – 10-е рейтинговое место из 12 возможных, 2008 г. – 6-е место, 2009–2010 гг. – 4-е место, 2011 г. – 3-е место, 2012–2013 гг. – 4-е место, 2014 г. – 3-е место.

Интерес к сфере педагогики у учащихся возрастает. Очевидно, это связано с тем, что государство стало больше внимания уделять работникам сферы образования: произошло повышение заработной платы, а именно хорошая оплата труда является одним из важнейших мотивов при выборе профессии выпускниками школы (данные мониторинга).

В 2011–2014 гг. образовательные учреждения, подведомственные Юго-Западному управлению, пополнились 56 молодыми педагогами. В сентябре 2013 г. на базе Ресурсного центра создано сообщество молодых педагогов, целью которого является закрепление специалистов на рабочих местах, создание оптимальных условий для их адаптации и развития. И первые результаты деятельности этого сетевого сообщества уже есть: участие восьми педагогов в Фестивале методических идей молодых педагогов Самарской области, двое из которых стали победителями.

Результаты мониторинга продолжения обучения выпускников 11-х классов, проведенного нами в августе 2014 г., показывают, что Поволжская социально-гуманитарная академия занимает 2-е рейтинговое место по выбору (в 2013 г. – 3-е место), а Самарский государственный медицинский университет – 5-е место (в 2013 г. – 6-е место), то есть выпускники продолжают выбирать педагогические и медицинские специальности.

Таким образом, мы должны были бы перекрыть потребность в кадрах в сферах педагогики и медицины, но проблема дефицита в профессиях данных сфер по-прежнему остается актуальной. Можем предположить, что недостаток нужного числа педагогов, работников здравоохранения обусловлен тем, что молодые специалисты по окончании учебы либо остаются работать в более привлекательных для них городах, либо вовсе не идут работать по полученной специальности. Считаем, что, создав соответствующие условия для молодых специалистов (оплата труда, проживание и т. д.), проблему дефицита педагогических и медицинских кадров можно решить.

Управление реализует свои полномочия на территории 6 муниципальных образований, 5 из которых сельские районы. С целью привле-

чения молодых специалистов на село мы на протяжении нескольких лет тесно сотрудничаем с руководством Самарской государственной сельскохозяйственной академии: организуем встречи выпускников и их родителей с представителями вуза, с заместителем министра сельского хозяйства, с руководителями ведущих фермерских хозяйств. В результате (по данным мониторинга) Самарская государственная сельскохозяйственная академия к 2014 г. поднялась в рейтинге выбора выпускников с 15-го на 8-е место.

Увеличению доли учащихся, выбирающих сферу коммерции, способствуют встречи с представителями Чапаевского губернского колледжа, Самарского торгово-экономического колледжа, которые ведут подготовку по данным направлениям.

Важной составляющей деятельности Ресурсного центра является работа с незанятым населением. Консультации по социальной адаптации и психологической поддержке безработных граждан направлены на повышение адаптивных возможностей человека. В большинстве случаев нам удается помочь безработному гражданину выбрать более гибкую и продуктивную стратегию поведения на рынке труда, в ряде случаев консультируемый получает рекомендацию пройти бесплатное переобучение по направлению ГКУ СО ЦЗН г. о. Чапаевск по профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда.

Целенаправленная совместная деятельность ГКУ СО ЦЗН г. о. Чапаевск и ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр» г. о. Чапаевск дает положительные результаты: постепенно сокращается разрыв между кадровыми потребностями экономики и ожидаемой численностью трудовых ресурсов.

Конечно же, на территории округа по-прежнему актуальной является проблема дефицита рабочих кадров и по-прежнему в избытке юристы и экономисты.

Результаты ежегодных мониторингов указывают на основные причины данной ситуации:

– влияние родителей на выбор профессии (родители имеют собственную шкалу ценностей профессий, которая сильно отличается от кадровых потребностей региона);

– престиж профессий (сложившиеся стереотипы, в том числе из СМИ, TV, что чиновники, юристы, банковские служащие живут значительно лучше, чем представители рабочих профессий, то есть наблюдается отсутствие позитивного образа «человека рабочей профессии»);

– слабая активность работодателей, которым нужны рабочие дефицитных профессий.

Улучшение кадрового обеспечения отраслей промышленности квалифицированными инженерами, рабочими возможно при проведении комплекса мер, которые нам видятся в следующем:

– ориентация старшеклассников, их родителей на необходимые округу, региону профессии;

– пропаганда важности, повышение престижности специалистов инженерных профессий и квалифицированных рабочих, и в первую очередь силами работодателей и СМИ;

– улучшение базы знаний по физико-математической подготовке учащихся для поступления в вузы на специальности инженерного профиля;

– развитие кружков технической направленности в системе дополнительного образования;

– привлечение технических специалистов к проведению курсов по выбору в рамках предпрофильной подготовки учреждения.

При этом необходимым условием эффективности реализации данного комплекса мер является межведомственное взаимодействие всех участников процесса обеспечения потребностей регионального рынка труда.

ОБЗОР СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА МОНОГОРОДОВ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В МОНОГОРОДАХ

Е. Е. Фролова

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

На территории Республики Карелия находятся 11 муниципальных образований с монопрофильной структурой экономики, или 3,5% в числе всех 313 российских моногородов [5].

Проблемы комплексного социально-экономического развития моногородов были подняты на федеральном уровне еще в 2009 г. Тогда же, в августе 2009 г., Минрегионом России был сформирован перечень монопрофильных населенных пунктов, куда вошли 10 моногородов Республики Карелия, – г. Кондопога, г. Костомукша, г. Лахденпохья, г. Питкяранта, г. Пудож, г. Сегежа, г. Суоярви, пгт. Надвоицы Сегежского муниципального района, пгт. Пиндуши Медвежьегорского муниципального района, пгт. Вярсиля Сортавальского муниципального района.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 июля 2014 г. № 1398-р перечень моногородов республики дополнен пгт. Муезерский Муезерского муниципального района Республики Карелия [5].

Моногорода республики все очень разные и дифференцированы по уровню социально-экономического развития, комфортности проживания, численности и составу населения, степени зависимости экономики, социальной сферы, функционирования объектов жизнеобеспечения от деятельности градообразующего предприятия.

6 моногородов (пгт. Надвоицы, г. Пудож, пгт. Муезерский, города Питкяранта, Кондопога и Суоярви) отнесены к первой категории монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации с наиболее сложным социально-экономическим положением (в том числе во взаимосвязи с проблемами функционирования градообразующих предприятий). Остальные 5 моногородов (Сегежское, Пиндушское, Лахденпохское, Костомукшское и Вяртсильское городские поселения) получили статус монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации, в которых имеются риски ухудшения социально-экономического положения [5].

В самых маленьких моногородах республики (пгт. Вяртсиля, пгт. Муезерский) проживает чуть более 3 тыс. чел., в самом крупном (г. Кондопога) – 32,3 тыс. жителей.

Общая численность населения моногородов, по данным на 01.01.2014 г., составила 147,7 тыс. чел., или 23,3% от всей совокупности населения Республики Карелия (634,4 тыс. чел.) [12].

По сравнению с данными Всероссийской переписи населения 2002 г. численность населения в моногородах сократилась на 19,5 тыс. чел., или на 11,7%. Причем наибольшее снижение произошло в пгт. Надвоицы (на 27,2%), пгт. Муезерский (на 24,3%) и г. Суоярви (на 20,1%) [11].

Сокращение численности населения моногородов республики обусловлено как естественной убылью, так и негативными миграционными процессами, что в большей степени связано с проблемами на градообразующих предприятиях, активизацией процедур высвобождения рабочей силы в период кризиса и, как следствие, нестабильной ситуацией в моноструктурной экономике моногородов.

В перечень системообразующих (градообразующих) по Республике Карелия включены 11 предприятий: ОАО «Кондопога», ОАО «Карельский окатыш» (входит в состав ОАО «Северсталь»), ООО «Лахденпохский фанерный комбинат «БУМЭКС», ОАО Целлюлозный завод «Питкяранта», ООО «Пудожлеспром», ОАО «Сегежский ЦБК», ЗАО «ЗАПКАРЕЛЛЕС», ОАО «Карелия ДСП», Филиал «НАЗ-СУАЛ» (Надвоиц-

кий алюминиевый завод входит в состав ОАО «СУАЛ»), ЗАО «Вяртсильский метизный завод» (входит в состав ОАО «Мечел»), ОАО «Муезерский леспромхоз».

8 из 10 предприятий относятся к лесопромышленному комплексу (далее ЛПК), являющемуся, несмотря на сложности, доминирующей отраслью республики, остальные 3 осуществляют деятельность по добыче металлических руд (ОАО «Карельский окатыш»), в цветной металлургии (Филиал «НАЗ-СУАЛ») и металлообработке (ЗАО «Вяртсильский метизный завод»).

Многие предприятия ЛПК республики, сформировавшиеся во времена плановой экономики, не смогли адаптироваться к условиям рынка.

Начиная с 1990-х гг. в лесозаготовительной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности отмечалось снижение среднесписочной численности работающих.

На сегодняшний день деятельность градообразующих предприятий ООО «Пудожлеспром» и ОАО «Муезерский леспромхоз» прекращена.

ОАО «Целлюлозный завод «Питкяранта» в 2013 г. признано банкротом, и в отношении него введена процедура конкурсного производства. Имущество ОАО «Целлюлозный завод «Питкяранта», задействованное в производственном процессе, передано по договору аренды на ООО «Питкяранта палп», куда и трудоустроены работники градообразующего предприятия.

В отношении ООО «Лахденпохский фанерный комбинат «БУМЭКС» в 2014 г. также введено конкурсное производство. В настоящее время на нем числится 5 чел. Перспективы дальнейшего развития ООО «ЛФК «БУМЭКС» будут решаться в рамках законодательства о банкротстве.

Особую обеспокоенность в вопросах занятости населения вызывает деятельность предприятий, являющихся градообразующими для ряда поселений, на которых лежат дополнительные затраты, связанные с решением проблем жизнеобеспечения населения моногородов.

Одним из основных факторов, отрицательно влияющих на занятость населения в моногородах и состояние социально-трудовой сферы, является зависимость большинства ведущих предприятий республики от политики, проводимой руководством трансрегиональных компаний, пришедших на региональный рынок труда (Инвестлеспром, СУАЛ), вектор интересов которых в общем не всегда совпадает с потребностями местного сообщества.

Так, одно из ведущих предприятий лесопромышленного комплекса Карелии – ОАО «Сегежский ЦБК», входящий в состав холдинга Ин-

вестлеспром, проводя политику отказа от непрофильных активов, передало в 2009–2011 гг. объекты социальной инфраструктуры на баланс муниципальных властей.

В 2009 г. ОАО «Сегежский ЦБК» сократил численность работников с 3246 чел. до 2463 чел., в 2010 г. – на 238 чел. Среднесписочная численность работников градообразующего предприятия по итогам 2011 г. составила 2028 чел. В начале 2012 г. все работники были переведены в режим простоя и предупреждены об увольнении. В настоящее время предприятие работает в плановом режиме, сырьем и заказами на продукцию обеспечено. Списочная численность работников ОАО «Сегежский ЦБК» по состоянию на 10.09.2014 г. составила 1973 чел. Таким образом, за пять лет предприятие постепенно «избавилось» от 1273 работников¹.

Аналогичную политику проводит ОАО «Кондопога». В результате оптимизации производства и вывода объектов социальной инфраструктуры из активов предприятия среднесписочная численность работников ОАО «Кондопога» снизилась с 6982 чел. на начало 2012 г. до 4213 чел. по данным на 10.09.2014 г. При этом надо учесть, что ОАО «Кондопога» является основным работодателем не только моногорода, но и всего Кондопожского района, и хотя в текущем году ситуация на комбинате относительно спокойная (с начала года высвобождено 152 работника и 6 чел. предупреждены об увольнении), рынок труда района до сих пор испытывает последствия шока 2013 г. после снижения численности ОАО «Кондопога» на 1289 чел.

В 2013 г. тревожная ситуация складывалась в Надвоицком филиале СУАЛа. Филиал «НАЗ-СУАЛ» произвел в 2013 г. 49,2% алюминия и его сплавов к уровню 2012 г. Низкий уровень биржевых цен на алюминий, высокий уровень себестоимости производства, в основном из-за роста тарифов на электроэнергию, негативным образом сказался на финансовом результате деятельности предприятия.

Поступали сигналы о возможном решении собственника остановить завод. Только благодаря титаническим усилиям руководства республики и поддержке главы государства рабочий поселок сохранен, и здесь в скорой перспективе откроются новые производства.

¹ Данные еженедельного мониторинга увольнений работников в связи с ликвидацией, организаций либо сокращением численности или штата работников, а также неполной занятости работников, проводимого органами службы занятости в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ от 28.11.2008 г. № 682, от 24.10.2011 г. № 1210 и приказом Минтруда России от 26.06.2013 г. № 281.

На совещании по развитию моногородов, состоявшемся в г. Петрозаводске 28 апреля 2014 г., президентом Российской Федерации В. В. Путиным приняты решения по созданию энерго-металлургического комплекса на базе Надвоицкого алюминиевого завода, Ондской ГЭС и объектов сетевого хозяйства [13].

22 июля 2014 г. в Надвоицах состоялась закладка первого камня промышленного парка. Планируется, что новые инновационные производства разместятся на территории 15 га, расположенной сразу за производственной площадкой Надвоицкого алюминиевого завода.

Предстоит построить инфраструктуру промышленного парка, состоящую из котельной мощностью 45 мегаватт, которая будет отапливать как предприятия промышленного парка, так и поселок и Надвоицкий алюминиевый завод.

Помимо этого, планируется построить современные локальные очистные сооружения, энергоподстанцию общей мощностью 10 мегаватт. Созданная инфраструктура поможет размещаться бизнесу и предоставит ему все необходимое для реализации масштабных планов.

Уже сейчас началась реализация якорного проекта будущего индустриального парка по возведению домостроительного комбината законченного цикла (производство деталей для малоэтажного жилищного строительства и их сборка).

Учитывая нестабильность ситуации в моногородах, высокое социальное напряжение в связи с вероятностью возникновения рисков ухудшения социально-экономического положения, начиная с 2009 г. в ежемесячном режиме проводится мониторинг ситуации на рынке труда моногородов.

За время наблюдения зафиксирован существенный рост безработицы в моногородах республики в 2010 г., связанный с осложнением ситуации на рынке труда под воздействием финансово-экономического кризиса.

Начиная с 2011 г. на фоне общего оздоровления экономики и благодаря принятию антикризисных мер на федеральном и региональном уровнях напряжение стало спадать.

По состоянию на 01.09.2014 г. уровень регистрируемой безработицы в моногородах Республики Карелия составил 2,2% к экономически активному населению (ЭАН) и снизился по сравнению с началом 2014 г. на 0,6 п. п.

Вместе с тем показатели безработицы в моногородах превышают среднереспубликанский уровень (1,7% по Республике Карелия на

01.09.2014 г.). Максимальный уровень безработицы сохраняется в г. Кондопога (3,3%) и г. Надвоицы (3,9%) (табл.).

Таблица
Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости, и уровень безработицы в моногородах Республики Карелия в 2009–2014 гг.

	Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости, и уровень безработицы													
	на 1 января 2009 г.		на 1 января 2010 г.		на 1 января 2011 г.		на 1 января 2012 г.		на 1 января 2013 г.		на 1 января 2014 г.		на 1 сентября 2014 г.	
	чел.	% к ЭАН	чел.	% к ЭАН	чел.	% к ЭАН	чел.	% к ЭАН	чел.	% к ЭАН	чел.	% к ЭАН	чел.	% к ЭАН
г. Кондопога	501	2,66	782	4,18	715	3,73	662	3,85	642	3,75	726	4,25	566	3,31
г. Костомукша	416	2,22	523	2,86	237	1,30	240	1,44	246	1,48	228	1,37	207	1,24
г. Лахденпохья	69	2,43	96	3,56	51	1,94	78	2,29	65	1,93	54	1,60	41	1,22
г. Питкяранта	89	1,28	96	1,44	73	1,16	34	0,63	68	1,28	97	1,83	40	0,76
г. Пудож	273	4,80	386	6,18	212	3,21	212	3,77	155	2,93	164	3,10	155	2,93
г. Сегежа	507	3,04	898	5,35	659	3,95	534	3,58	353	2,37	390	2,62	294	1,98
г. Суоярви	77	1,19	217	3,42	164	2,66	179	3,44	96	1,88	113	2,21	122	2,39
пгт. Вяртсиля	27	1,73	33	1,94	20	1,25	12	0,69	14	0,81	29	1,67	15	0,86
пгт. Надвоицы	234	4,16	307	5,42	175	3,57	210	5,12	173	4,24	237	5,81	159	3,90
пгт. Пиндуши	68	2,25	153	5,01	108	3,75	73	2,89	48	1,90	41	1,63	37	1,47
пгт. Муезерский	124	5,04	128	5,83	109	5,69	105	6,97	80	5,36	67	4,49	72	4,83
ИТОГО	2385	2,68	3619	4,10	2523	2,90	2339	2,99	1940	2,50	2146	2,77	1708	2,20

В период кризиса 2009–2011 гг. регионам России и входящим в их состав моногородам государством была оказана весьма существенная финансовая поддержка в рамках реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации (далее дополнительные мероприятия).

В 2011 г. статус моногорода сыграл существенную роль при привлечении средств федерального бюджета на реализацию дополнительных мероприятий. В частности, в Республике Карелия в 2011 г. удалось привлечь 13,7 млн. руб. на организацию общественных работ для 1142 жителей моногородов с компенсацией затрат работодателям на выплату заработной платы участникам мероприятия, что по правилам предоставления федеральной субсидии в 2011 г. было возможным только на территории моногородов [2].

Всего в Республике Карелия в 2011 г. на реализацию дополнительных мероприятий израсходовано 31,3 млн. руб. из средств субсидии из федерального бюджета. Участниками дополнительных мероприятий стали 1580 жителей моногородов:

– 58 работников, находящихся под угрозой увольнения, а также работников предприятий, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства, были направлены на опережающее обучение (стажировку);

– 55 женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, проходили профессиональную подготовку (переподготовку);

– 14 врачей проходили профессиональную переподготовку в соответствии с программой модернизации здравоохранения Республики Карелия;

– 1142 ищущих работу и безработных гражданина были трудоустроены на общественные работы;

– на стажировку в целях приобретения опыта работы было направлено 69 выпускников учреждений профессионального образования;

– на специально оборудованные рабочие места были трудоустроены 3 родителя, воспитывающих детей-инвалидов, 4 многодетных родителя и 1 инвалид;

– 206 безработных граждан зарегистрировались в качестве индивидуальных предпринимателей. Безработными гражданами, открывшими собственное дело в 2009–2011 гг., создано 28 дополнительных рабочих мест для безработных граждан².

В 2012 г., с наделением субъектов Российской Федерации собственными полномочиями в области содействия занятости населения, все заботы по обеспечению занятости населения легли на российские регионы и их бюджеты [1].

В 2012–2013 гг. из федерального бюджета не было потрачено ни рубля на мероприятия по снижению напряженности на рынке труда моногородов.

В Республике Карелия в 2012 г. была подготовлена вся необходимая нормативная правовая база, регламентирующая реализацию собственных полномочий в области содействия занятости населения и устанавливающая расходные обязательства субъекта по обеспечению исполнения этих полномочий.

² Данные ведомственной статистической отчетности по форме № 1-РП (установлена письмом Роструда от 26.01.2011 г. № 272-ТЗ) за январь – декабрь 2011 г.

Наряду с традиционными мерами в республике были задействованы собственные механизмы реализации мероприятий по поддержке рынка труда моногородов.

Так, в Республике Карелия нормативно закреплены меры экономического стимулирования работодателей, организующих общественные работы в моногородах [9].

Таким работодателям предоставляется субсидия из бюджета Республики Карелия на частичное возмещение расходов на выплату заработной платы участникам общественных работ, 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 общественных работ в месяц, в течение периода, не превышающего шести месяцев.

В течение 2012–2013 гг. участниками мероприятий по содействию занятости населения стали 14,7 тыс. жителей моногородов Республики Карелия, в том числе 1,7 тыс. чел. приняли участие в общественных работах с компенсацией затрат работодателям, 221 безработный получил одновременную финансовую помощь на открытие собственного дела. На эти цели израсходовано 44,1 млн. руб. из средств бюджета Республики Карелия, в том числе 20,8 млн. руб. – на организацию общественных работ, 13,6 млн. рублей – на содействие самозанятости безработных граждан.

В 2014 г. на мероприятия по поддержке рынка труда моногородов предусмотрено 10,1 млн. руб. По данным на 1 июля 2014 г., в указанных мероприятиях приняли участие 5470 жителей моногородов, в том числе прошли профессиональное обучение 246 безработных граждан и 18 женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; 407 чел. приняли участие в оплачиваемых общественных работах; 37 безработных получили одновременную финансовую помощь на открытие собственного дела. На реализацию мероприятий израсходовано 6,5 млн. руб. из бюджета Республики Карелия, в том числе 2,7 млн. руб. – на организацию общественных работ; 2,2 млн. руб. – на содействие самозанятости безработных граждан³.

³ Данные внутриведомственной статистической отчетности Министерства труда и занятости Республики Карелия.

Безусловно, мероприятия по поддержке рынка труда моногородов, организуемые органами службы занятости, достаточно эффективны и способствуют снижению безработицы и сдерживанию социальной напряженности, но в большинстве своем они носят временный, эпизодический характер и не могут бесконечно поддерживать занятость населения моногородов.

Для сохранения и развития трудового потенциала необходимо создание постоянных рабочих мест, в том числе за счет использования возможностей, заложенных в программах развития монопрофильных населенных пунктов.

Следует возродить и модернизировать существовавшие ранее производственные мощности, реализовывать новые инновационные проекты, развивая вокруг крупного производства объекты сопутствующей инфраструктуры.

На необходимость принятия мер по диверсификации и повышению устойчивости экономики моногородов, созданию условий для привлечения инвестиций, а также развитию бизнеса и появлению новых рабочих мест было обращено внимание президента Российской Федерации В. В. Путина на проведенном 28 апреля 2014 г. в г. Петрозаводске совещании по вопросам обеспечения стабильного развития монопрофильных населенных пунктов [13].

Работа в этом направлении в республике ведется и взята под особый контроль федеральных органов власти.

В рамках подготовки к празднованию 100-летия образования Республики Карелия создана рабочая группа под руководством заместителя Секретаря Совета Безопасности Российской Федерации Р. Г. Нургалиева, куда вошли представители Минэкономразвития России, Минпромторга России, Минтруда России, Минспорта России, ГК «Внешпромбанк», общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России» (далее рабочая группа).

В течение января – марта 2014 г. рабочая группа совершила рабочие поездки по всем муниципальным районам и городским округам Республики Карелия, посетив все расположенные на территории республики моногорода.

В результате встреч членов рабочей группы и представителей органов исполнительной власти республики с жителями, руководством предприятий, органов местного самоуправления были выработаны конкретные решения и сформулированы поручения в адрес федеральных, региональных и муниципальных органов власти, касающиеся разработки мер, способствующих оздоровлению социально-экономической ситуации

в моногородах и уходе их от монозависимости. Эти меры включают поиск новых инвесторов с последующей актуализацией комплексных инвестиционных планов развития, привлечение помощи федерального центра, а также задействование механизмов внутреннего роста, активизацию местных жителей, вовлечение их в деятельность по развитию своего моногорода, искоренению позиции сторонних наблюдателей.

23–24 июля 2014 г. в Республике Карелия прошел бизнес-форум «Развитие предпринимательства и инвестиционной деятельности в Карелии, в том числе в моногородах», в котором приняли участие представители бизнес-сообщества районов республики, федеральных, республиканских и муниципальных органов власти, эксперты в области предпринимательства.

На основании итогов проведения бизнес-форума по согласованию с Советом Безопасности Российской Федерации, с учетом предложений представителей Минэкономразвития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», Ассоциации молодых предпринимателей России, Российской гильдии пекарей и кондитеров, Республики Татарстан, Калужской и Кемеровской областей, города Москвы, научного сообщества и образовательных учреждений, бизнес-сообщества и органов исполнительной власти Республики Карелия, разработан проект Плана межведомственного взаимодействия по развитию и поддержке малого и среднего предпринимательства в Республике Карелия, в том числе в моногородах, который в настоящее время проходит процедуру согласования в региональных органах исполнительной власти.

В республике действуют Закон Республики Карелия от 5 марта 2013 г. № 1687-ЗРК «О государственной поддержке инвестиционной деятельности в Республике Карелия» [6] и ряд других нормативных правовых актов, направленных на улучшение инвестиционного климата [14]. Указом главы Республики Карелия от 16 января 2014 г. № 3 утверждена Инвестиционная декларация Республики Карелия [8]. Созданы и функционируют межведомственная рабочая группа по внедрению Стандарта деятельности по обеспечению благоприятного инвестиционного климата [9], Совет по улучшению инвестиционного климата в Республике Карелия [7].

С выработкой новых механизмов инвестиционной политики и благодаря вниманию федерального центра у моногородов республики появились перспективы дальнейшего развития.

Вместе с тем представляется, что моногородам со сложным социально-экономическим положением и рисками его ухудшения без государственной финансовой поддержки не обойтись.

В этой связи актуальным остается вопрос о софинансировании из федерального бюджета комплексных инвестиционных планов развития моногородов, а также дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда моногородов, разработка и реализация которых относится к полномочиям Российской Федерации [1].

В настоящее время федеральными органами государственной власти ведется разработка ряда проектов, направленных на оказание помощи моногородам.

На основе опыта, который сложился в период 2009–2011 гг., когда было поддержано 49 муниципальных образований со стороны федерального бюджета, Министерство экономического развития Российской Федерации как координатор соответствующей работы с моногородами подготовило предложения по направлению и объемам поддержки моногородов в 2014 и последующих годах, которые были озвучены министром экономического развития Российской Федерации А. В. Улюкаевым на совещании по вопросам обеспечения стабильного развития монопрофильных населенных пунктов, проходившем в г. Петрозаводске 28 апреля 2014 г. под председательством президента Российской Федерации В. В. Путина [13].

Проектом, подготовленным Минэкономразвития России, предполагается поддержка по линии создания инфраструктуры, необходимой для модернизации действующих и открытия новых предприятий, для снятия ограничений по транспорту, энергетике, водо- и газоснабжению, которые мешают реализации этих проектов.

Кроме того, предполагается субсидирование затрат предпринимателей на сохранение или переоборудование и создание новых рабочих мест. Это решение жилищных вопросов жителей моногородов при переезде их к новым местам работы. Предполагается, что такая поддержка может быть оказана в виде субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации.

Для того чтобы иметь право на получение софинансирования из федерального бюджета, нужно, чтобы выполнялось одно из следующих условий: направление расходования – это создание инженерной, транспортной, энергетической инфраструктуры в целях обеспечения развития моногородов; субсидирование затрат за услуги по присоединению к электрическим сетям тех юридических лиц этих городов, которые реализуют соответствующие программы увеличения занятости; субсидиро-

вание части затрат на строительство и реконструкцию объектов производственного назначения; строительство или реконструкция жилья в тех населенных пунктах, куда готовы пригласить высвобождаемую рабочую силу для их трудоустройства; а также выкуп жилья у граждан, которые готовы выехать из моногородов.

При этом поддержку предполагается оказывать не только альтернативным инвестиционным проектам, когда приходят новые инвесторы, создаются новые рабочие места, новые предприятия, но и действующим предприятиям, осуществляющим модернизацию.

Соответствующий проект постановления, содержащий основные критерии, которым должны удовлетворять эти инвестиционные проекты, критерии моногородов, которые могли бы претендовать на получение этой поддержки, формы предоставления субсидий, подготовлен 4 апреля 2014 г. и внесен в Правительство Российской Федерации [13].

При выработке стратегии развития монопрофильных населенных пунктов важно учитывать особенности каждого моногорода. И, может быть, в отдельных случаях, в моногородах, отнесенных к категории с наиболее сложным социально-экономическим положением, нет смысла поддерживать «агонию» градообразующего предприятия (тем более, если его давно нет), занимать население на общественных работах, в общем-то неэффективных, и содержать низкоквалифицированные рабочие места. Целесообразно было бы продумать систему мер поддержки населения при переселении из депрессивных моногородов с целью трудоустройства в развивающиеся регионы, испытывающие потребность в рабочей силе, прежде всего квалифицированной.

В этом отношении на федеральном уровне ведется работа по подготовке нормативной и методической базы для разработки региональных программ по повышению трудовой мобильности граждан, которые планируются к реализации на территории субъектов Российской Федерации в 2015–2018 гг.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2014 г. № 663-р утвержден План мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации [3]. Мероприятия по повышению трудовой мобильности граждан вошли также и в План мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р [4].

В Республике Карелия уже сегодня нормативно закреплены меры финансовой поддержки безработным гражданам при переезде и безра-

ботным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости. Размер единовременного пособия безработным гражданам и членам их семей при переселении составляет от 38 до 44 тыс. руб. в зависимости от территории вселения [10]. Однако в текущем году данной возможностью воспользовались только четверо безработных. К негативным факторам, ограничивающим территориальную мобильность рабочей силы, относятся отсутствие свободного жилья по доступным ценам; низкий размер оплаты труда; сложное материальное положение большинства безработных граждан, не позволяющее им решать проблемы, связанные с переездом.

Представляется, что финансовая помощь из федерального бюджета в рамках реализации региональных программ по повышению трудовой мобильности граждан станет существенным подспорьем для активизации межтерриториальной трудовой миграции в субъектах Российской Федерации.

Однако проблема низкой трудовой мобильности имеет еще одну грань, способную затормозить интенсивность трудовых перемещений, даже при условии предоставления финансовой поддержки государства. Это связано с особенностями менталитета российских граждан, поколения которых были воспитаны в патерналистском государстве. В этой связи на повестку дня встает вопрос: каким образом сломать стереотипы, перестроить сознание людей и убедить их в необходимости самим быть ответственными за свою судьбу, не бояться покидать давно насиженные места и устремляться вслед за работой.

Думается, начинать решать проблему повышения трудовой мобильности российских граждан нужно еще в профессиональном образовательном учреждении. Одновременно с получением профессии готовить их к возможности неоднократных переездов к новому месту работы и жительства в ходе профессиональной карьеры.

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 предоставлении в 2011 г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополни-

тельных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. № 1011 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 51. Ст. 6316.

3. Об утверждении плана мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации на 2014–2018 гг.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2014 г. № 663-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 18 (часть IV). Ст. 2262.

4. Об утверждении плана мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 29. Ст. 4165.

5. Об утверждении перечня монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов): Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 июля 2014 г. № 1398-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4448.

6. О государственной поддержке инвестиционной деятельности в Республике Карелия: Закон Республики Карелия от 5 марта 2013 г. № 1687-ЗРК // Собрание законодательства Республики Карелия. 2013. № 3. Ст. 351.

7. О Совете по улучшению инвестиционного климата в Республике Карелия: Указ главы Республики Карелия от 17 июня 2013 г. № 30 // Собрание законодательства Республики Карелия. 2013. № 6. Ст. 972.

8. Об Инвестиционной декларации Республики Карелия: Указ главы Республики Карелия от 16 января 2014 г. № 3 // Собрание законодательства Республики Карелия. 2014. № 1. Ст. 26.

9. Об утверждении состава межведомственной рабочей группы по внедрению Стандарта деятельности по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в Республике Карелия: Распоряжение главы Республики Карелия от 16 июля 2013 г. № 257-р // Собрание законодательства Республики Карелия. 2013. № 7 (часть I). Ст. 1230.

10. О мерах активной политики занятости населения на территории Республики Карелия: Постановление Правительства Республики Карелия от 17 апреля 2012 г. № 110-П // Собрание законодательства Республики Карелия. 2012. № 4. Ст. 642.

11. Об утверждении Положения о порядке, условиях предоставления и размерах финансовой поддержки безработным гражданам при переезде и безработным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости: Постановление Правительства Республики Карелия от 28 апреля 2012 г. № 142-П // Собрание законодательства Республики Карелия. 2012. № 4. Ст. 674.

Периодические издания

12. Основные показатели итогов Всероссийской переписи населения 2002 г. по Республике Карелия: Стат. сб. III / Карелиястат. Петрозаводск. 2004. 38 с.

13. Численность и миграция населения в Республике Карелия в 2013 г.: Стат. бюл. // Карелиястат. Петрозаводск, 2014. 94 с.

Электронные ресурсы

14. Совещание по вопросам стабильного развития моногородов в г. Петрозаводске 28 апреля 2014 г.: Стенограмма // Официальный сайт президента Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://news.kremlin.ru/news/20873>

15. Инвестиционное законодательство // Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Карелия [Электронный ресурс]. URL: http://www.kareliainvest.ru/ru/pravovoe_regul/

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

О. Б. Фурсов, И. В. Никишина, Я. П. Талбацкий

Министерство труда, занятости и миграционной политики

Самарской области, г. о. Самара

info@samaratrud.ru

Основными целями государственной политики, направленной на развитие сферы труда и занятости региона, являются обеспечение развития кадрового потенциала, повышение трудовой мобильности рабочей силы, создание сбалансированного по спросу и предложению рынка труда, реализация права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, развитие социального партнерства.

Характеристика сферы занятости и рынка труда Самарского региона отражена на рис. 1.

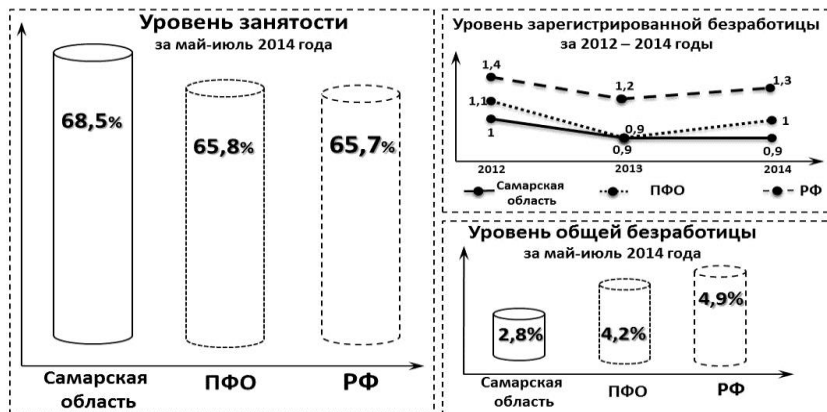


Рис. 1

По данным выборочных обследований населения, в среднем за май – июль 2014 г. в регионе наблюдаются достаточно высокий уровень занятости и очень низкий уровень безработицы. Уровень занятости составляет 68,5% и превышает средний показатель в целом по РФ (65,7%) и ПФО (65,8%). Уровень общей безработицы составляет 2,8%. По этому показателю регион занимает первое место среди субъектов ПФО (в среднем 4,2%) и входит в четверку лидеров среди всех субъектов РФ (в среднем 4,9%) после городов Санкт-Петербурга, Москвы и Московской области.

Следствием улучшения общей ситуации на рынке труда стало снижение интенсивности обращаемости граждан в государственную службу занятости.

Положительная динамика отмечена и по коэффициенту напряженности, то есть соотношению незанятых граждан и вакансий, которыми располагает служба занятости. На 1 сентября 2014 г. этот показатель составляет 0,3.

В то же время для Самарской области объективной реальностью становится старение населения, ежегодное сокращение граждан трудоспособного возраста и уменьшение в его структуре доли молодежи. Средний возраст занятых в экономике региона приближается к 41 году. Уходящие по возрасту с рынка труда кадры не восполняются притоком молодежи. И если рынок труда служащих пока не особенно страдает, то для представителей рабочих профессий эта проблема является крайне актуальной, поскольку может ограничить возможности роста экономики региона или привести к зависимости от иностранной рабочей силы (рис. 2).



Рис. 2

Помимо общей нехватки трудовых ресурсов отмечается также территориальное расхождение спроса и предложения рабочей силы. Оно выражается в том, что количественный дефицит рабочей силы в городских округах, где количество вакансий в 3,8 раза превышает число претендентов на них, сопровождается недостатком рабочих мест в муниципальных районах, где число претендентов почти соответствует количеству вакансий (на конец августа 2014 г.). Такой дисбаланс рабочей силы влечет за собой социальные проблемы (рис. 3).

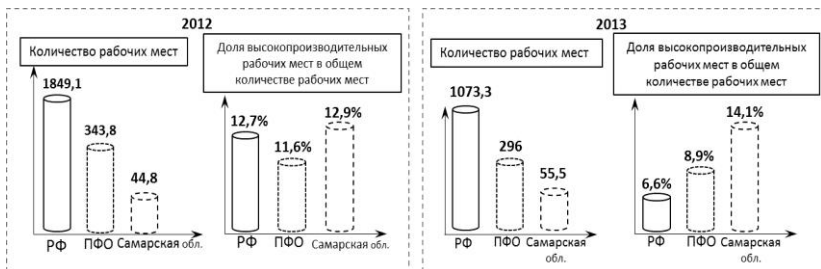


Рис. 3

Количество замещенных рабочих мест в Самарской области составляет сейчас порядка 868 тыс. Как сказал президент России В. В. Путин, в ближайшее время «именно качественные рабочие места станут

локомотивом роста зарплат и благосостояния граждан». Конечно, в настоящее время далеко не все рабочие места на предприятиях региона могут быть названы качественными, есть и тревожные в этом смысле тенденции (на протяжении последних лет в области наблюдается неуклонный рост доли занятых на тяжелых работах – в 2007 г. эта доля составляла 2,7%, в 2012 г. – уже 5,8% общей численности работников. Тем не менее в целом в 2012–2013 гг. наблюдается положительная динамика числа высокопроизводительных рабочих мест: если в 2012 г. их было 44,8 тыс. единиц, то в 2013 г. – уже 55,5 тыс. единиц.

Между тем потребность в рабочей силе дальше будет только возрастать, учитывая устойчивый инвестиционно-привлекательный климат Самарской области. К 2020 г. в соответствии с указами президента РФ В. В. Путина в Самарской области должно быть создано 500 тыс. высокопроизводительных рабочих мест, а доля высококвалифицированных работников должна составить не меньше трети от общей численности квалифицированных работников.

Одним из условий достижения этого является проведение активной инвестиционной политики. По результатам проведенного Министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области мониторинга, с 2013 г. реализуется или планируется к реализации порядка 100 инвестиционных проектов разного уровня, среди которых «Особая экономическая зона Тольятти», технопарк «Жигулевская долина», особняком, конечно, стоит подготовка к проведению матчей Чемпионата мира по футболу. В рамках этих проектов предполагается создание к 2020 г. почти 27 тыс. рабочих мест. При этом потребность в рабочих, следовательно, создание рабочих мест для них, преобладает над потребностью в служащих (в 2014 г. – около 80%, к 2020 г. – до 99%) (рис. 4).



Рис. 4

Реализация инвестиционных проектов осуществляется в том числе с привлечением иностранных компаний и компаний с иностранным участием. При этом для рынка труда области имеется несколько существенных рисков.

Основной из них – это возможное вытеснение самарских предприятий, традиционно функционирующих на территории области, посредством предоставления избыточных конкурентных преференций иностранным предприятиям. С данным негативным эффектом тесно связано и замещение местных высококвалифицированных специалистов иностранными специалистами, в связи с этим отмечаются усиление напряженности на рынке труда региона, рост диспропорций размещения трудовых ресурсов.

Поэтому при принятии решения о целесообразности реализации инвестиционных проектов надо стремиться к созданию на территории области совместных предприятий, где в качестве вклада со стороны региона могли бы выступать предоставляемые меры поддержки. Необходимо осуществлять оценку возможного влияния предполагаемого к реализации инвестиционного проекта на состояние функционирующих на территории Самарской области предприятий в целях обеспечения устойчивого развития региона и его социальной стабильности.

Необходимо предусматривать в заключаемых инвестиционных документах отдельные обязательные нормы, ориентирующие инвесторов на наличие на предприятии коллективных договоров, выплату заработной платы не ниже средней, сложившейся по региону, использование научно-исследовательской базы региона, обеспечение приоритета при трудоустройстве специалистам Самарской области, в том числе высококвалифицированным, в напряженный для рынка труда период – состоящим на учете в службе занятости населения, использование образовательной базы региона при подготовке специалистов, периодический целевой набор в образовательных учреждениях региона.

Целесообразно при оказании мер государственной поддержки потенциальным инвесторам, капитал которых сосредоточен в оффшорных зонах (Кипр, Виргинские острова, Сейшелы, остров Мэн и т. п.), существенно ограничивать налоговые льготы, так как оффшорные зоны уже дают использующим их предприятиям такое преимущество.

Для успешного функционирования организации в жестких конкурентных рамках рыночной среды, с учетом особенностей и тенденций регионального рынка труда, неопределимое значение приобретает подбор оптимальной кадровой стратегии, учитывающей долгосрочные задачи предприятия, принципы проводимой работодателем трудовой политики,

ресурсные возможности, главным образом имеющиеся в наличии кадровые ресурсы.

Считаем необходимым отметить, что формирование и реализация работодателем политики развития персонала, в рамках стратегии, позволит способствовать профилактике кадровых рисков, расширению возможностей для эффективного взаимодействия рынка труда и персонала организации.

На этапе реализации стратегии необходимо стремиться к упорядочению притока квалифицированных работников, планомерному воспроизведению кадрового потенциала, сбалансированности кадрового состава по всем направлениям.

Грамотное применение существующих стратегий позволит работодателям эффективно решать насущные задачи по своевременному обеспечению компании работниками заданной квалификации и в необходимом количестве, оптимизировать структуру персонала, наращивать кадровый потенциал и рационально его использовать, формировать и совершенствовать механизмы управления человеческими ресурсами.

На региональном рынке труда, при выбранном открытом типе кадровой политики прогрессивного характера, высокая степень внимания в части стратегического взаимодействия с рабочим персоналом уделяется мероприятиям, направленным на поддержку и удержание на предприятиях региона молодых специалистов. Точечные меры по поддержке молодых специалистов принимаются для выравнивания ситуации с кадровым обеспечением отдельных сфер деятельности. Так, в агропромышленном комплексе, образовании и здравоохранении установлены доплаты студентам последних курсов, выплачивается единовременная компенсационная выплата.

Вместе с тем точечный характер мер является фактором, тормозящим инновационное развитие региональной экономики.

Для привлечения выпускников учреждений профессионального образования, молодых специалистов к работе в организациях области непосредственно по полученной ими профессии и сохранения их занятости в указанных организациях Министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области разработан проект закона «О молодом специалисте в Самарской области».

Данным проектом закона предусмотрены такие меры поддержки для молодых специалистов, трудоустроившихся по включенной в перечень востребованных профессий, как ежегодная денежная выплата за каждый отработанный год (на протяжении 3 лет); частичная компенсация на научно-исследовательскую инновационную деятельность; ча-

стичная компенсация по временному найму жилого помещения (за исключением расходов на коммунальные услуги).

Реализация долгосрочной кадровой стратегии на территории Самарской области подразумевает необходимость своевременной идентификации и качественного анализа существующих проблем и тенденций регионального кадрового рынка. Поэтому все возрастающее значение приобретает проведение ежегодного мониторинга социально-трудовой сферы.

Данный мониторинг в Самарской области проводится с 1995 г. На протяжении двух десятилетий проведено около полусотни исследований не только в области промышленности, но и в трудовой сфере сельского хозяйства, ЖКХ, строительства, сферы образования, здравоохранения, торговли, малого предпринимательства.

В отличие от цифр статистики социологическая информация позволяет узнать мнение людей по ключевым вопросам, касающимся их трудовой деятельности, оценить их восприятие ситуации на своих предприятиях, выявить «болевые точки», способствующие социальной напряженности, и определить пути решения проблем. Мониторинг стал своего рода «социальным барометром» настроения трудящихся, степени мотивации их в работе и отношения к своей организации (рис. 5).



Рис. 5

Так, в 2013 г. в рамках такого мониторинга было проведено 3 исследования по изучению состояния социально-трудовой сферы на пред-

приятных обрабатывающих производств, в сельском хозяйстве и в общеобразовательных учреждениях.

По результатам исследований необходимо сказать, прежде всего, о трудовом потенциале. Его существенная характеристика – удовлетворенность персонала своей работой. Данные 2013 г. в целом свидетельствуют о высокой удовлетворенности работников обследованных предприятий своей работой.

Социальная ситуация на предприятиях, по сложившимся представлениям, характеризуется как нормальная, если соотношение удовлетворенных и не удовлетворенных своей работой составляет, как минимум, 2:1, то есть доля удовлетворенных работой должна быть минимум в 2 раза больше доли неудовлетворенных. Во всех обследованных отраслях экономики этот показатель даже превышает оптимальный.

Неудовлетворенность работой – главная причина потенциальной (а затем и реальной) текучести кадров. Как показывают данные опроса, уровень потенциальной текучести кадров в 2013 г. можно характеризовать в целом как невысокий. Очевидно, что в нестабильности кадров не заинтересован никто: ни предприятия, ни сами работники. Поэтому показатель текучести кадров может быть использован в качестве оптимального критерия оценки социальной политики предприятий.

С другой стороны, дальнейшая оптимизация численности персонала в связи с модернизацией предприятий и ростом производительности труда приведет к сокращению рабочих мест и высвобождению персонала, соответственно, снижению численности занятых в экономике в ближайшие годы. Этот процесс может сопровождаться увеличением численности безработных. В связи с этим большое значение для сохранения кадрового потенциала регионального рынка труда будет иметь грамотное распределение высвобождающихся при оптимизации штатов. Наша задача – вернуть к трудовой деятельности лиц, ушедших с рынка труда в результате оптимизации численности или по иным причинам. Профессиональное обучение, в том числе лиц предпенсионного и пенсионного возраста (и тут надо заметить, что на их стороне значительный производственный опыт и сформированное профессиональное сознание и ответственное отношение к делу), создаст предпосылки для возобновления такими кадрами активной трудовой позиции. Консолидации усилий в этом направлении будет способствовать создание центра перераспределения трудовых ресурсов. Работа его позволит распределять высвобождающиеся трудовые резервы исходя из текущих потребностей регионального рынка труда.

Другим немаловажным фактором, способствующим сохранению кадровых ресурсов региона, является создание системы мотивации и поощрения персонала. Так, согласно данным мониторинга социально-трудовой сферы, в последнее время наметилась некоторая положительная тенденция в сельском хозяйстве: увеличивается число молодых специалистов, которые после окончания учебного заведения устраиваются на работу в хозяйства, и это связано с действием специальной программы поддержки молодых специалистов в сельской местности. Подобные меры, а именно выплата «подъемных» в размере 69 тыс. руб. и ежемесячная доплата к заработной плате специалистов в течение 3 лет в размере 4 тыс. руб., позволили в некоторой степени решить проблему обеспеченности кадрами. Вводится подобная практика поощрений и в промышленности. Так, согласно постановлению губернатора Самарской области, 196 сотрудникам ОАО «Кузнецов» назначена премия за участие в проектировании, производстве и испытании авиационных двигателей.

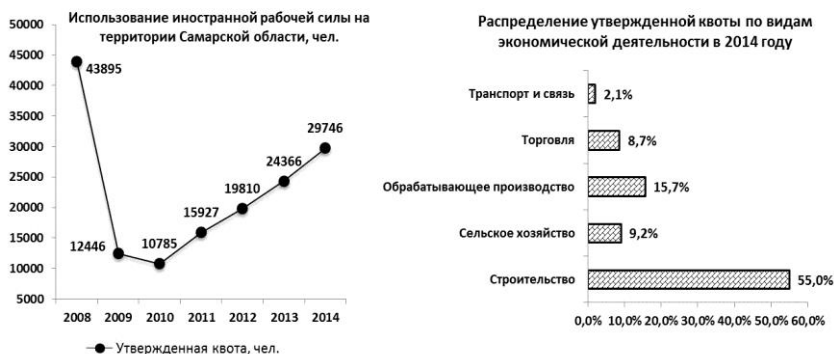


Рис. 6

Еще одной важной тенденцией, оказывающей влияние на рынок труда, является утечка квалифицированных кадров из Самарской области в другие субъекты РФ, преимущественно в Центральный и Северо-Западный федеральные округа. Не секрет, что в сложившейся ситуации выбытие местного квалифицированного персонала работодатели региона пытаются компенсировать активным привлечением иностранных работников. В 2013 г. 946 работодателей, принявших участие в квотной кампании, заявили о необходимости привлечения 96 099 иностранных работников. Кроме того, по данным УФМС России по Самарской области, за 2013 г. на территории области было поставлено на миграцион-

ный учет 250 553 иностранных граждан и лиц без гражданства. В рамках утвержденной квоты на выдачу разрешений на работу иностранным гражданам в Самарской области в 2014 г. планируется привлечение 29,7 тыс. чел. (рис. 6).

Здесь приходится констатировать, что подобное замещение оказывает общее негативное воздействие на кадровый потенциал региона, сказывается на изменении общего культурного уровня жителей области, провоцирует возможность возникновения социальной напряженности на национальной почве.

Компенсируя сокращающиеся трудовые ресурсы иностранной рабочей силой, необходимо отходить от модели низкоквалифицированного труда мигрантов, планомерно увеличивая долю высококвалифицированных специалистов. Достигнуть этого можно путем создания для них соответствующих условий, в том числе на миграционном уровне. В этом направлении существенным является совершенствование инфраструктуры миграционной политики. Быстрое, качественное и цивилизованное прохождение всех необходимых процедур для легального осуществления трудовой деятельности – один из путей достижения цели. В ближайшее время планируется открытие миграционных центров, которые позволят проводить необходимые процедуры на должном уровне. В будущем последуют и дальнейшие шаги, способствующие положительным изменениям в этой сфере.

Кроме того, действенной мерой восполнения недостатка в трудовых ресурсах может являться межрегиональная миграция. В первую очередь за счет привлечения в самарские вузы перспективных выпускников из других регионов РФ, которые в дальнейшем останутся работать на предприятиях региона. Изменения, идущие сейчас в сфере образования, то внимание, которое уделяется развитию науки и высшего образования на уровне губернатора (достаточно упомянуть его инициативу по созданию технополиса «Гагарин-центр»), создают серьезные предпосылки для движения в этом направлении.

Способствовать привлечению в Самарскую область молодых специалистов из других субъектов РФ будет и законодательное урегулирование их статуса и мер поддержки. Учитывая то количество инвестиционных проектов, которое начато к реализации на территории региона, включение проекта развития Самарско-Тольяттинской агломерации в перечень пилотных проектов по апробации и совершенствованию механизмов управления развитием городских агломераций, Самарская область может рассчитывать на присвоение статуса территории приоритетного вселения.

Подобный статус даст возможность для привлечения посредством региональной программы территориальной мобильности трудовых ресурсов из других регионов, в том числе за счет федеральных средств.

Другой источник восполнения трудовых ресурсов – наши соотечественники, те, кто связан с нами единой культурой, прошлым, языком. С мая текущего года начата реализация Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом. Уже сейчас предполагается привлечение 1800 соотечественников и членов их семей на территорию Самарской области.

Кроме того, значимой на сегодняшний день проблемой регионального рынка труда является повышение уровня так называемой теневой занятости. В Самарской области каждый восьмой работающий занят в неформальном секторе. Причем масштабы неформальной занятости, т. е. занятости без надлежащего оформления, которая оплачивается по устной договоренности, без выплат налогов, сборов и т. д., растут. При этом «неформалы» молодеют: если в 2010 г. их средний возраст составлял чуть более 40 лет, то в 2012 г. – уже 39,3 года.

Фактором, влияющим на рынок труда региона, до сих пор остается, к сожалению, и несоответствие качества профессиональной подготовки кадров требованиям работодателей. Кроме того, сложившиеся стереотипы, особенно у молодых людей, такие как завышенные ожидания к условиям и оплате труда, отсутствие мотивации, сказываются на кадровых стратегиях предприятий.

Несоответствие общего уровня отечественной системы подготовки кадров общемировым стандартам становится очевидным из анализа результатов мирового Чемпионата рабочих специальностей WorldSkills International 2013 г., собравшего 1000 участников из 52 стран. Российская команда принимала участие в данном мероприятии впервые и заняла последнее место. Основной проблемой для многих российских участников Чемпионата мира стало то, что они впервые столкнулись с использованием оборудования и материалов, с которыми давно и хорошо знакомы их зарубежные сверстники.

Необходимым шагом к решению данной проблемы является приведение образовательных стандартов к профессиональным, чтобы уже на стадии обучения формировалась нужная производственная культура. В этом же ряду находится и создание условий для развития дуальной системы образования, при которой вся практическая часть подготовки будет осуществляться на рабочих местах предприятия.

Переориентированию молодых людей с престижных, но перенасытивших рынок труда специальностей на приобретение перспективных рабочих профессий будет способствовать система межвузовской профессиональной ориентации, концепция которой была недавно принята на Совете по кадровой политике при губернаторе Самарской области.

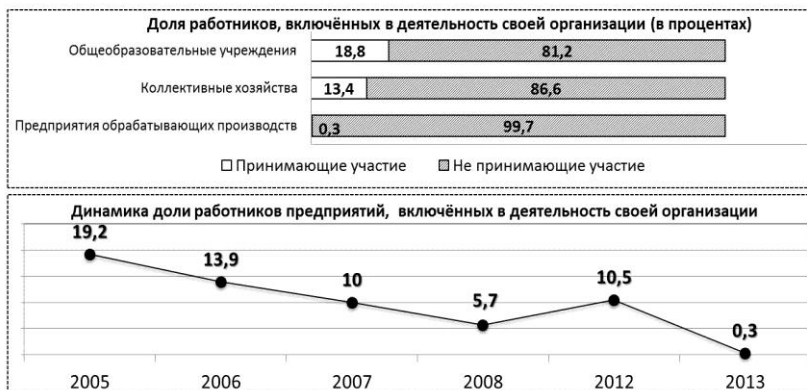


Рис. 7

Современная практика организации труда на предприятиях как в России, так и во всех развитых странах в качестве важной составляющей трудового потенциала рассматривает состояние мотивации работников. Именно мотивация, основанная на формировании позитивного отношения работника к своему предприятию, является гарантом качества работы персонала. Она предполагает готовность работающих содействовать успеху предприятия и признавать его цели и задачи значимыми для себя. Работник, обладающий такими качествами, рассматривается в странах Европейского союза как идентифицированный с деятельностью своего предприятия. У нас используется термин «включенный в деятельность предприятия». Наличие в составе персонала значительной части таких работников гарантирует добросовестное соблюдение технологической дисциплины, своевременное устранение возникающих проблем, участие персонала в решении производственных задач и активное вовлечение его в процесс краудсорсинга, при котором консолидированное объединение усилий, соучастие в выработке и принятии решений будет способствовать усилению конкурентоспособности предприятия, повышению потребительских свойств конечного продукта.

Следует обратить внимание, что по сравнению с предыдущими периодами уровень включенности работников в деятельность предприятий, зафиксированный в 2013 г., является минимальным за все время мониторинговых исследований (рис. 7).

В целом результаты анализа показывают крайне низкий уровень включенности работников в деятельность своей организации. Это говорит о том, что значительные социальные резервы не формируются и не используются сегодня предприятиями из-за нежелания отказаться от административно-командных отношений и сотрудничать с персоналом в русле социального партнерства, вследствие чего равнодушие подавляющего большинства работников к качеству своего труда – реальность сегодняшнего дня.

Курс на повышение эффективной занятости региона, обеспечение развития кадрового потенциала, повышение трудовой мобильности рабочей силы диктует необходимость развития институциональной среды, стратегических партнерств и инфраструктуры регионального рынка труда, наращивания потенциала государственного регулирования, создания целостной, эффективной и гибкой системы управления, основанной на принципе обеспечения баланса интересов всех субъектов рынка труда.

Список литературы

1. Государственная программа Самарской области «Содействие занятости населения Самарской области на 2014–2020 гг.».
2. Послание президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 декабря 2013 г.
3. Указ президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики в Российской Федерации».
4. *Безбородова Т. М.* Социальные и трудовые практики регулирования внешней трудовой миграции в России / М-во образования и науки РФ, Рос. гос. торгово-экон. ун-т. Омск, 2012. 125 с.
5. *Козырева П. М., Низамова А. Э., Смирнов А. И.* Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России / РАН, Ин-т социологии; НИУ ВШЭ. М.: Новый хронограф, 2013. 301 с.
6. *Оганян К. М., Стрельцов Н. М.* Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие. 2-е изд. СПб.: Бизнес-пресса, 2008. 371 с.
7. *Сулейманова Г. В.* Правовое регулирование обеспечения занятости населения: Учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2013. 248 с.
8. *Кандауров С. П., Мухаметшина Н. С., Явкин Н. В.* «Новые мигранты» в региональном сообществе: практики взаимодействия и инте-

грационный потенциал / М-во образования и науки РФ, Самар. гос. архитектур.-строит. ун-т. Самара, 2011. 97 с.

9. Обследование населения по проблемам занятости в 2013 г.: Стат. бюл. Самара, 2014.

10. Миграция населения Самарской области в 2012 г.: Стат. сб. Самара, 2013.

ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ АПК И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ

Н. П. Часовских¹, С. П. Суздаев², В. А. Росчислав²

¹ИЗ и ДПО ФГБОУ ВПО «Оренбургский ГАУ»;

²ФГБОУ ВПО «Оренбургский ГАУ», г. Оренбург

orensau-idpo@mail.ru

В агропромышленном комплексе Оренбургской области на 01.01.2014 г. работало 7344 руководителя и специалиста, из них доля молодых специалистов до 30 лет составляла 11,0%, а лиц, достигших пенсионного возраста, – 12,0%.

По действующим рекомендациям они должны были не реже чем один раз в пять лет повышать свои профессиональные знания. За последние пять лет (2009–2013 гг.) свои профессиональные знания в ИЗ и ДПО ФГБОУ ВПО «Оренбургский ГАУ» повысили 5371 чел., а 26,9% работников, занимающих должности руководителей и специалистов, исполняли свои управленческие функции со старым багажом знаний, что в современных условиях неэффективно.

Планы-задания Минсельхоза России по профессиональной переподготовке (ПП), повышению квалификации (ПК) руководителей и специалистов АПК и подготовке консультантов для информационно-консультационных служб (ИКС) ежегодно перевыполнялись (табл.). Так, в целом за 2009–2013 гг. при плане-задании на ПК в 2808 чел., обучение прошли 2881 чел. (102,6%); при плане-задании подготовки консультантов в количестве 40 чел. обучено 42 чел. (105%). Дополнительно по программам ПП и ПК на договорной и контрактной основе за анализируемый период обучено по программам продолжительностью 72 часа и более – 2150 и по программам продолжительностью менее 72 часов – 298 руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий и организаций Оренбургской области.

Основные результаты по профессиональной переподготовке и повышению квалификации руководителей и специалистов АПК за 2009–2013 гг.

Показатели	Годы					Всего за 2009–2013 гг.
	2009	2010	2011	2012	2013	
План-задание Минсельхоза России по ПП и ПК руководителей и специалистов АПК, чел.	554	544	579	552	579	2808
Фактически обучено, чел.	577	566	589	562	587	2881
Отклонение от плана – задания, чел., +, –	+23	+22	+10	+10	+8	+73
План-задание Минсельхоза России на подготовку консультантов для ИКС, чел.	40	–	–	–	–	40
Фактически обучено, чел.	42	–	–	–	–	42
Отклонение от плана-задания, чел., +, –	+2	–	–	–	–	+2
Обучено на договорной основе по программам продолжительностью 72 часа и более, чел.	666	385	411	504	184	2150
Обучено на договорной основе по программам продолжительностью менее 72 часов, чел.	49	95	71	75	8	298
Обучено всего, чел.	1334	1046	1071	1141	779	5371
Сформировано учебных групп	63	51	53	60	52	279
Реализовано программ ПП и ПК, всего	35	37	39	42	44	197
В т. ч. по инновационным направлениям развития АПК	12	15	16	17	19	79

Всего за 5 лет ПП и ПК прошел обучение 5371 руководитель и специалист АПК. Было сформировано 279 учебных групп слушателей.

Если в 2009 г. ПП и ПК специалистов АПК области проводились по 35, то в 2013 г. – по 44 программам. Следует отметить, что за анализируемый период наблюдается увеличение количества программ, разрабатываемых и реализуемых по инновационным направлениям развития АПК: если в 2009 г. их было двенадцать, то в 2013 г. – 19 программ. Так, с 2010 г. ведется повышение квалификации специалистов по программам «Ресурсосберегающие технологии возделывания яровых и озимых зерновых культур с элементами точного земледелия», «Возделывание кукурузы, подсолнечника и рапса по интенсивным технологиям с элементами точного земледелия», «Правовые основы функционирования малых форм хозяйствования», «Технологии производства картофеля, овощей, плодов и ягод».

Жесточайшая засуха 2010 г. показала жизненную необходимость восстановления оросительных систем и широкого внедрения орошаемого земледелия в сельскохозяйственное производство. Поэтому с 2011 г. разработаны, согласованы и утверждены учебные и учебно-тематические планы повышения квалификации по данному направлению с применением элементов точного земледелия и капельного орошения, а в научно-образовательном центре ресурсосберегающего и точного земледелия подготовлены рабочие столы, техника и инструментарий для наглядного проведения повышения квалификации по орошаемому земледелию.

В 2011–2013 гг. реализованы такие новые программы, как «Мониторинг плодородия почв земель сельскохозяйственного назначения в системе дистанционного зондирования», «Государственная политика по предупреждению коррупции в РФ», «Совершенствование государственного управления в целях предупреждения коррупции», «Характеристика, состояние и основные пути регулирования плодородия почв Оренбургской области», «Современные технологии производства мяса бройлеров», «Государственный контроль и надзор в области карантин растений, качества и безопасности зерна и продуктов его переработки», «Организация селекционно-племенной работы в мясном и молочном скотоводстве», «Правовые основы административно-юрисдикционной деятельности при осуществлении регионального государственного ветеринарного надзора» и др. Большим спросом пользуется «Программа 1С: Бухгалтерия 8.2 в системе точного земледелия».

Следует отметить, что в последние годы совместная деятельность Министерства сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности Оренбургской области и ИЗ и ДПО ФГБОУ ВПО «Орен-

бургский ГАУ» по совершенствованию подготовки управленческих кадров значительно улучшилась. С участием руководства и специалистов министерства и профессорско-преподавательского состава университета регулярно проводятся совместные мероприятия по актуальным направлениям функционирования агропромышленного комплекса. Так:

- начальники управлений сельского хозяйства районов, проходящие ПК в институте, приняли участие в Российско-американском научно-практическом семинаре по теме «Внедрение технологии трансплантации эмбрионов для ускоренного обновления племенной базы сельскохозяйственных предприятий Приволжского федерального округа»;

- начальники государственных учреждений ветеринарии районов и городов Оренбургской области, повышающие профессиональные знания, – в областном семинаре по теме «Состояние ветеринарного дела в Российской Федерации и Оренбургской области»;

- главные агрономы районных управлений сельского хозяйства, обучающиеся в институте, участвовали в семинаре, с привлечением специалистов из Рос НТЦ агро ЧС (г. Москва), по теме «Оформление документов для экспертной оценки ущерба в отрасли растениеводства, возмещение затрат на ликвидацию последствий стихийных бедствий хозяйствам, пострадавшим от чрезвычайных ситуаций природного характера» и в первой областной агрономической Олимпиаде, проводимой Министерством сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности Оренбургской области и фирмой «Август»;

- слушатели программы «Землеустройство и кадастры» участвовали в областном семинаре «Регулирование земельно-имущественных отношений с учетом последних изменений в законодательстве» и других мероприятиях.

Слушатели регулярно встречаются со специалистами ФГУ «Государственный центр агрохимической службы «Оренбургский», филиала ФГУ «Россельхозцентр» по Оренбургской области, учеными ГНУ ОНИИСХ и ГНУ ВНИИМС Россельхозакадемии, руководителями и специалистами лучших хозяйств Оренбургской области.

В ИЗ и ДПО ФГБОУ ВПО «Оренбургский ГАУ» большое внимание уделяется изучению мер государственной поддержки сельхозтоваропроизводителей. Так, в соответствии с письмом Департамента научно-технологической политики и образования Минсельхоза России от 02.12.2011 г. № 13-01-3/1738 изучение мер государственной поддержки сельхозтоваропроизводителей включено практически во все программы профессиональной переподготовки (32 часа с контролем знаний в виде

экзамена) и повышения квалификации (6 часов с включением вопросов по данной дисциплине в комплексный экзамен по программе).

Учебный процесс ведется с применением современных средств обучения: мультимедиа-проекторов, компьютерных программ, интегральных и персональных баз данных, на основе ресурсосберегающих технологий с элементами точного земледелия и новейшей сельскохозяйственной техники с использованием современных приборов оценки показателей назначения машин с применением систем GLONAS и GPS мониторинга.

Качество учебного процесса в основном соответствует современным требованиям. Программы дополнительного профессионального образования ориентированы на современные образовательные технологии: обучение «до результата», вариативность сроков обучения в зависимости от исходного уровня подготовки слушателей, индивидуализация. В учебном процессе используются активные методы обучения, современные методы контроля и управления образовательным процессом: распределительный контроль по модулям, тестирование и рейтинг, корректировка программ по результатам тестирования и контроля знаний и др.

В институте с 2010 г. внедрена система менеджмента качества, которая ежегодно успешно проходит внутренний и внешний аудит. Разработаны, утверждены и используются в работе уточненные должностные инструкции работников института, информационные карты процессов приема слушателей, разработки программ, реализации учебного процесса, проведения научно-исследовательских работ и др. Сертификат соответствия (К № 27608) удостоверяет, что система менеджмента качества применительно к проектированию, разработке и реализации программ дополнительного профессионального образования в соответствии с областью лицензирования и государственной аккредитации, а также научной деятельности института заочного и дополнительного профессионального образования соответствует ГОСТ ISO 9001–2011 (ISO 9001-2008). Срок действия сертификата до 13.01.2017 г. (учетный номер Регистра систем качества 21521).

За высокую организацию и проведение профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов агропромышленного комплекса ИЗ и ДПО получено 24 благодарственных письма от региональных и муниципальных структур, направляющих своих специалистов на повышение профессиональных знаний.

До 2014 г. финансирование ПП и ПК руководителей и специалистов АПК осуществлялось из двух источников: средств федерального бюджета и собственных средств сельскохозяйственных организаций и

предприятий. Средства областного бюджета на эти цели не выделялись. С 2014 г. прекращено финансирование профессиональной переподготовки повышения квалификации руководителей и специалистов АПК из федерального бюджета. Это сразу же сказалось на плановых объемах ПП и ПК руководителей и специалистов АПК в 2014 г. Так, в Календарном учебном графике ПП и ПК специалистов АПК на 2014 г. запланировано повышение профессиональных знаний за счет средств организации и хозяйств только 336 специалистов, что составляет 4,6% от общего количества руководителей и специалистов, работающих в агропромышленном комплексе области.

При таких объемах организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов АПК в 2014 г. и в дальнейшем они будут повышать свои профессиональные знания не чаще 1 раза в 20 лет, что явно не будет способствовать инновационному развитию АПК Оренбургской области и решению задач, поставленных перед работниками сельского хозяйства.

К сожалению, в области нет законодательной базы о необходимости регулярного повышения квалификации руководителями и специалистами агропромышленного комплекса и материальной мотивации к повышению уровня профессиональных знаний. Чаще всего заработная плата руководителей и специалистов, прошедших повышение квалификации, не изменяется в сравнении с ее первоначальным уровнем, что не способствует их стремлению к повышению квалификации.

Поэтому вопросы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Оренбургской области были рассмотрены на заседании круглого стола Законодательного Собрания области 17 апреля 2014 г. В рекомендациях участников заседания круглого стола предлагается разработать и принять подпрограмму «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Оренбургской области», в которой должны найти комплексное решение кадровые вопросы.

Как уже отмечалось ранее, доля специалистов моложе 30 лет, работающих на сельскохозяйственных предприятиях области, составляет только 11%. Закрепляемость выпускников вузов и средних специальных образовательных учреждений на селе остается крайне низкой. Трудоустроено только 50% выпускников целевого набора и 60% – губернаторского набора, то есть и целевая контрактная подготовка не решает проблему трудоустройства выпускников. Довольно часто предприятия не выполняют договорные условия и устраивают выпускников на другие работы.

Одна из причин сложившегося положения – медленное развитие отрасли сельского хозяйства, низкий уровень и качество жизни в сельской местности. Поэтому органам государственной власти необходимо больше внимания уделять вопросам развития и стабилизации сельскохозяйственного производства, повышению привлекательности и престижности сельского труда.

В целях закрепления молодых кадров на селе Государственной программой «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Оренбургской области» на 2013–2020 гг. планируются средства на предоставление единовременной компенсационной выплаты молодым специалистам в возрасте до 35 лет, прибывшим после окончания высших учебных заведений на работу в сельхозпредприятия, но только с 2016 г.

Селу сегодня нужны кадры, хорошо знающие законы рынка, умело ориентирующиеся в складывающейся обстановке, способные рационально использовать современные технологии, обладающие предпринимательскими навыками.

Поэтому Законодательному Собранию Оренбургской области необходимо, на наш взгляд, продолжить работу по совершенствованию отраслевого законодательства, обеспечивающего приток молодых кадров на село, а разработка и реализация подпрограммы «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Оренбургской области», с определением в ней источников финансирования профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов АПК и материальных мотиваций для повысивших свои профессиональные знания, будет способствовать регулярному совершенствованию знаний этой категорией работников, а через систему принятия ими обоснованных управленческих и технологических решений – повышению эффективности сельскохозяйственного производства.

Список литературы

1. *Часовских Н. П.* Основные результаты и перспективы работы по повышению квалификации управленческих кадров АПК Оренбургской области в современных условиях // Материалы международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование в условиях становления инновационной экономики». Оренбург: Издательский центр ОГАУ, 2012. С. 195–202.

2. *Часовских Н. П., Суздаев С. П., Росчислав В. А.* Состояние и перспективы развития системы дополнительного профессионального образования специалистов АПК Оренбургской области // Спрос и пред-

ложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Петрозаводск, 2013. С. 291–299.

3. Часовских Н. П., Суздаев С. П., Росчислав В. А. Инновации в организации и проведении повышения квалификации специалистов АПК в Оренбургской области // Инновационные технологии в образовании и научно-исследовательской работе: Сб. докладов XI научно-методической конференции с международным участием. Оренбург: Издательский центр ОГАУ, 2013. С. 90–95.

ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРАХ (ОМСКИЙ ОПЫТ)

К. А. Чуркин, Л. М. Нуриева, С. Г. Киселев

*ФГБОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет», г. Омск
resurs_center@omgpu; ksg_sd@mail.ru; ksg_sd@mail.ru*

Отправным моментом, определяющим возможность координации процессов подготовки специалистов и развития отраслей экономики, является грамотная организация процесса прогнозирования потребности в кадрах. Это касается всех отраслей, в том числе и системы образования. Особенностью последней является четкая зависимость потребности в педагогах от численности детей как объекта воспитания и обучения. Численность детей, учебных групп и характер работы с ними являются основанием для формирования штатных расписаний образовательных учреждений практически всех типов. Статистические данные о рождаемости можно смело использовать при оценке контингента воспитанников дошкольных учреждений на 3–5-летнюю перспективу и учащихся школ на 7-летнюю и более, что позволяет строить точные прогнозы потребности в кадрах на временные промежутки, более чем достаточные для планирования объемов и структуры подготовки специалистов.

Казалось бы, что в самых общих чертах прогноз потребности в учителях может определяться из соотношения численности учащихся и учителей (например, 15 школьников на 1 учителя). Это соотношение может быть закреплено нормативными актами, а под обеспечение 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. И вряд ли кому придет в голову заменять учителя музыки математиком, и наоборот. К тому же этот метод не от-

слеживает движение контингента школьников по годам обучения и изменение нагрузки, а следовательно, и потребности в педагогах разных дисциплин на каждый год прогнозного периода.

По этой проблематике уже написан ряд работ. Так, например, Ю. В. Фролов, В. П. Офицеров, М. В. Офицеров, Е. В. Шабанов прогнозируют потребность в педагогических кадрах московских школ, сочетая нормативные и статистические методы прогноза [1, 2]. Томские специалисты Н. Н. Витченко и В. Я. Эпп также отдают предпочтение этим методам [3]. Прогноз численности педработников на основе статистических методов приводится в труде Центра социального прогнозирования и маркетинга (г. Москва) под ред. Ф. Э. Шереги [4]. Здесь численность педагогов по субъектам РФ до 2020 г. определялась как функция от показателей демографии.

Свою методику определения потребности в учительских кадрах уже продолжительное время (около 20 лет) использует Омский государственный педагогический университет. Она основана на технологии сдвига возрастных контингентов школьников по годам обучения и пересчете нагрузки по каждой дисциплине на несколько лет вперед, что является вариантом нормативных методов прогноза. Аналогичные технологии применяют томские коллеги [3]. Ранее трудности вычислений были связаны только с громоздкостью задачи, поскольку требовался пересчет нагрузки по каждому классу и каждой дисциплине. С появлением электронных таблиц для аналитиков это перестало быть проблемой. Уровень разработанности данной тематики позволяет нам составить прогноз потребности в учителях по любому региону России.

В качестве примера приведем прогноз потребности в учительских кадрах в Омской области и Российской Федерации до 2020 г. Для начала обратим внимание на перспективный контингент школьников. В период с 2014 по 2020 г. в общеобразовательных школах будут обучаться дети 1997–2013 годов рождения. В этот временной интервал в тенденциях изменения рождаемости в Омской области, как в целом по стране, можно условно выделить 4 периода (рис. 1):

– 1997–1999 гг. – период минимальной рождаемости [данные возрастные контингенты малочисленны, будут обучаться в старших классах (9-е, 10-е, 11-е) и в течение 2014–2016 гг. определять минимальные выпуски 11-классников];

– 2000–2003 гг. – первая волна демографического подъема (численно растущие возрастные контингенты будут проходить через 5–11-е классы, с 2017 г. увеличивая выпуск 11-классников). Следует учитывать, что половина этого контингента хоть и относится к периоду роста,

по своему составу лишь ненамного превышает минимальный показатель 1999 г.;

– 2004–2006 гг. – период стабилизации (возрастные контингенты 2004–2006 годов рождения в 2014 г. будут всецело определять ситуацию в начальной школе, замедляя темпы роста количества учащихся. По мере перемещения в основную школу они будут замедлять темпы роста численности учащихся и в среднем звене);

– 2007–2013 гг. – вторая волна демографического подъема (быстро растущий по составу контингент с 2014 г. вызовет существенный рост нагрузки в начальной школе, а с 2018 г. – в основной). В 2014 г. первый возрастной контингент этой группы уже окажется в школе¹.

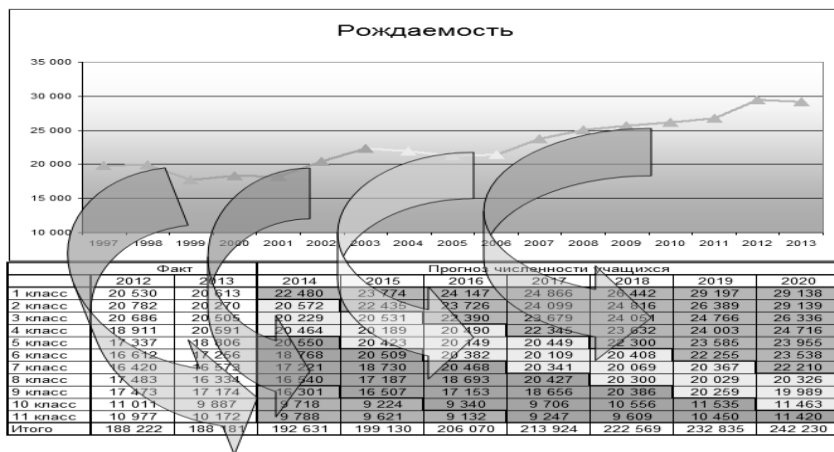


Рис. 1. Движение возрастных контингентов по годам обучения (Омская область)

За 7 лет численность учащихся возрастет в Омской области более чем на 50 тыс. чел. (по России – на 3,1 млн. чел.), что при сохранении

¹ Интересно, что Росстат в своих расчетах поосторожничал: рождаемость в 2013 г. оказалась выше, чем высокий вариант прогноза. Фактически в России родилось 1 901 182 чел. при высоком варианте – 1 824 272 чел. (превышение на 77 тыс. чел.). По Омской области превышение действительности (29 196) над высоким вариантом (25 985) составило 3,2 тыс. чел. (одна только эта погрешность означает, что через 7 лет в регионе появятся дополнительно 130 классов-комплектов, в стране – 4,2 тыс.). Между тем большинство специалистов в своих расчетах ориентируются даже не на высокий, а на средний вариант прогноза Росстата.

наполняемости классов эквивалентно образованию более 3 тыс. классов-комплектов (по России – 170 тыс.). Кстати, число учащихся в целом по стране растёт уже с 2011 г. [5, с. 196].

Большое влияние на общую потребность в кадрах оказывает наполняемость классов². Так, например, увеличение наполняемости на 1 чел. в Омской области приведет к сокращению 950 ставок учителей (из расчета 18 часов на ставку) (по России этот эффект составит 66 тыс. ставок). В Омской области наполняемость на протяжении последних лет постоянно росла в начальной школе, имея запас для такого роста, поскольку именно там она имела самые низкие значения: 2007 г. – 12,3, 2010 г. – 14,6, 2012 г. – 15,7. В средних и старших классах она снижалась с 16,6 в 2007 г. до 16,3 в 2010 г. и 16,1 в 2012 г., что в условиях сокращения числа детей было вполне объяснимо.

Очевидно, перспективный рост численности учащихся приведет к увеличению наполняемости классов, что будет снижать темпы роста дополнительной потребности в кадрах. Вопрос только в том, в каких размерах такое увеличение следует ожидать. Нами принято допущение, что наполняемость классов будет меняться пропорционально изменению контингента учащихся. Размеры этих пропорций устанавливались на основе наблюдаемой за последние 20 лет статистики. В табл. 1 приведены итоги расчета дополнительной потребности в учителях общеобразовательных школ Омской области, вызванной изменением объемов учебной работы. В табл. 1 указан интервал, в котором находится дополнительная потребность при условии, что нагрузка на учителя будет постоянна и наполняемость классов будет расти или останется на достигнутом к 2013 г. уровне.

Таблица 1

Прогноз дополнительной потребности в учителях в Омской области на 2014–2020 гг., вызванной изменением объемов учебной работы (вакансий, единиц)

Годы	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Начальные классы	69–91	141–164	170–198	188–216	173–202	243–277	221–257
Русский язык и литература	24–65	21–64	4–46	7–48	32–77	40–88	29–77
Иностранный язык	9–35	23–51	25–53	32–60	39–69	47–79	41–72

² К сожалению, в сборниках Росстата этот показатель округлен до целого, поэтому тенденции в его изменении проследить сложно. Данные о наполняемости классов за последние два года по территориям представлены в электронном мониторинге «Наша новая школа» [Электронный ресурс]. URL: http://www.kpmo.ru/kpmo/view/statistics/theme/cont_uch_1

Окончание табл. 1

Математика	5–36	13–46	11–44	15–47	25–60	24–61	21–57
История, обществознание	-8–13	5–27	7–30	14–36	21–45	20–44	15–40
География	-7–3	8–19	13–23	10–21	3–14	1–12	7–19
Биология, природоведение	-3–6	-1–9	2–13	7–17	11–21	10–21	7–18
Физика, астрономия	-14–5	0–10	10–20	12–23	7–17	4–14	9–20
Химия	-15–9	-6–1	5–13	18–26	12–20	3–11	0–6
Из. искусство, черчение	2–6	4–9	6–9	6–11	7–12	9–14	8–13
Музыка	8–13	9–15	9–14	7–12	6–12	11–17	12–19
Физкультура	8–23	17–34	20–36	23–41	28–46	34–53	30–49
Информатика	-19–12	-7–1	5–13	19–28	18–27	5–12	-4–3
ОБЖ	-6–2	-4–0	2–6	8–13	3–7	5–9	2–7
Технология	17–34	12–29	1–18	-6–9	5–22	19–39	18–38
Итого	70–297	235–477	290–536	360–608	390–651	475–751	416–695

Для Российской Федерации аналогичные показатели представлены в табл. 2.

Таблица 2

Прогноз дополнительной потребности в учителях в целом по РФ на 2014–2020 гг., вызванной изменением объемов учебной работы (вакансий, тыс.)³

Годы	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Начальные классы	8–10,1	9,7–11,9	8,5–10,8	7,3–9,7	7,3–9,9	7,8–10,5	7,9–10,7
Русский язык	1,4–2,6	2,1–3,3	2,4–3,7	1,7–2,9	3,9–5,3	4,9–6,4	3,8–5,3
Иностранный язык	1,4–2,4	2,1–3,1	2,3–3,4	1,9–3	3,1–4,3	3,6–4,8	3,2–4,5
Математика	0,6–1,6	1,2–2,2	1,8–2,8	1,5–2,5	3–4,1	3,4–4,6	2,9–4,2
История	0,2–0,9	0,5–1,2	1–1,8	0,9–1,7	1,9–2,7	2,4–3,2	2,2–3,1
География	-0,1–0,2	0,2–0,5	0,7–1	0,8–1,1	0,7–1,1	0,8–1,1	1,1–1,5
Биология	0,1–0,4	0,3–0,6	0,4–0,7	0,4–0,7	1–1,4	1–1,4	0,9–1,3
Физика	-0,3–0	0–0,3	0,5–0,8	0,5–0,8	0,8–1,2	0,6–1	1,1–1,5
Химия	-0,4–0,2	-0,2–0	0,1–0,4	0,4–0,7	0,8–1,1	0,7–1	0,4–0,7
Из. искусство	0,3–0,4	0,4–0,6	0,4–0,6	0,4–0,5	0,5–0,7	0,6–0,8	0,5–0,8
Музыка	0,5–0,6	0,7–0,9	0,7–0,9	0,5–0,8	0,6–0,9	0,7–1	0,7–0,9
Физкультура	1,1–1,7	1,5–2,2	1,6–2,3	1,3–2	2–2,8	2,3–3,1	2,1–2,9

³ Мы не приводим расчет потребности в учителях родного (нерусского) языка, т. к. не располагаем необходимой статистикой.

Окончание табл. 2

Информатика	-0,3–0	-0,4–0,1	0–0,3	0,5–0,8	0,9–1,3	0,8–1,2	0,5–0,8
ОБЖ	-0,4–0,3	0,1–0,3	0–0,2	0,2–0,3	0,4–0,5	0,4–0,6	0,3–0,4
Технология	0,6–1,1	1,2–1,7	1–1,5	0,5–1	1,3–1,8	1,8–2,4	1,7–2,4
Итого	12,5–21,5	19,2–28,5	21,5–31,2	18,7–28,6	28,4–39,2	31,8–43,2	29,3–41,1

Повышение наполняемости классов существенно снизит дополнительную потребность в учителях (в Омской области в 1,8 раза, в России в 1,5 раза), вызванную увеличением числа учащихся первой волны демографического подъема, но уже не справится со второй. Основная часть вакансий будет приходиться на дисциплины, имеющие наибольшее количество часов в учебном плане в начальной и основной школе: 30% – на учителей начальных классов, 12% – русского языка, 10% – иностранных языков, 9% – математики, 7% – физической культуры, 6% – истории, 5% – технологии, по 2% – географии, музыки, изобразительного искусства. Поскольку у некоторых категорий учителей естественно-математического цикла нагрузка приходится на малочисленные пока старшие классы, дополнительная потребность в них в рассматриваемый период невелика: химия, биология – 3%, физика – 2%, информатика – 1%.

По Омской области вследствие увеличения рождаемости в прогнозируемый период ожидается появление в системе общего образования дополнительно в среднем от 360 до 670 рабочих мест учителей ежегодно. По России этот показатель составит от 23 до 33 тыс. В целом за период с 2014 по 2020 г. в Омской области ожидается появление от 2,5 до 4,7 тыс. вакансий (по РФ – от 160 до 230 тыс.).

Из-за различия в подходах при расчете перспективной потребности, связанной с восполнением убыли учителей, разделим ее на две составляющие: потребность в связи с выбытием работников по причинам достижения предельного возраста и потребность, образующаяся из-за текучести кадров (увольнения по собственному желанию, смена места жительства, увольнения, связанные с учебой, службой в армии и т. д.).

Согласно статистике, в Омской области к 2013 г. 18,3% педагогов школ составляли пенсионеры. При этом среди учителей математики их было 28%, русского языка – 25,4%, биологии – 24,2%, физики – 23,8%, химии – 23,4%. Свыше 45% пенсионеров среди учителей французского языка. От 18 до 21% пенсионеров насчитывается среди учителей немецкого языка, трудового обучения, географии. Аналогичная картина наблюдается и в целом по стране: в 2012 г. доля пенсионеров среди учителей составляла 20,8%, а среди учителей французского языка – 37%,

немецкого языка – 31%, химии и математики – 30%, физики – 29%, русского языка – 26%, труда и биологии – 25%.

Почему так много? Ответ кроется в возрастном составе населения и учительства как его составной части. За последние 10–13 лет пенсии достигали возрастные когорты, родившиеся в период послевоенного демографического бума: их численность постоянно росла. До сих пор этот рост еще не завершен.

Особенностью системы образования является преимущественно женский состав кадров. А это означает, что здесь работники достигают пенсионного возраста на 5 лет раньше, чем в отраслях, где численно преобладают мужчины. К 2017 г. система образования подойдет к пику, когда число работающих пенсионеров и педагогов, достигающих пенсионного возраста, будет максимально (для «мужских» отраслей этот пик придется на 2022 г.). Максимальным станет и выбытие учителей по причине достижения предельного возраста. Каковы могут быть количественные оценки этого выбытия?

Для решения этой задачи мы воспользовались авторской методикой, позволяющей, опираясь на данные о половозрастном составе населения, рассчитать количество учителей, достигающих пенсионного возраста по годам прогноза, а также их перспективное выбытие в любом интервале времени [6, с. 163–172]. Наши расчеты показывают, что в период с 2014 по 2020 г. из общеобразовательных школ Омской области уволятся на пенсию от 2,3 до 2,5 тыс. учителей-предметников и учителей начальных классов, или 16,8% их настоящей численности (для России эти показатели составят 171–176 тыс. чел., или 17%).

Определенную сложность представлял собой прогноз дополнительной потребности, вызванный текучестью кадров. Связано это с тем обстоятельством, что ранее увольнения происходили в условиях, когда общая потребность в кадрах сокращалась. Зачастую сокращение штатов маскировалось под «естественные» причины (собственное желание, выезд), скрывая действительную, – уменьшение контингента школьников. В условиях роста общей потребности, который постепенно становится действительностью среди почти всех предметников, выбытие неизбежно станет другим. Если нормировать статистику движения и численности омских учителей к уровню 2012 г. (уникальность 2012 г. состоит в том, что общая потребность в педагогах большинства дисциплин достигла исторического минимума, выбытие и прибытие также минимизировались и примерно сравнялись), то отчетливо прослеживается тенденция снижения уровня увольнений. Одновременно обнаружи-

ваются появление тенденции роста приема новых работников. На рис. 2 они обозначены сглаженными кривыми.

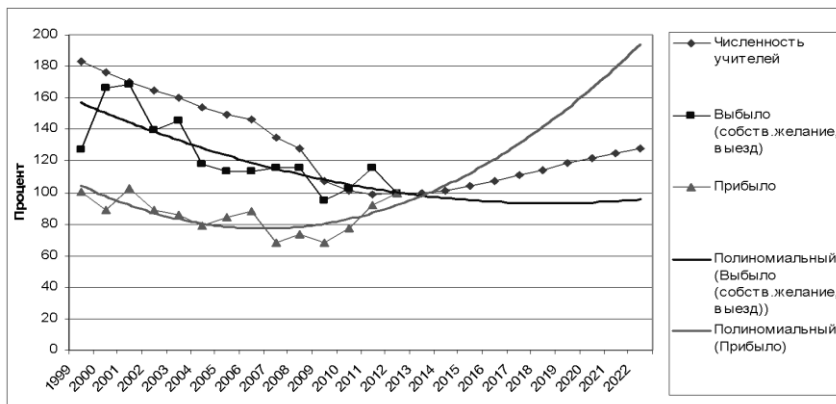


Рис. 2. Движение кадров и численность учителей Омской области к уровню 2012 г. (факт, прогноз)

Такое развитие событий хорошо укладывается в логику кадровой ситуации. Будущее увеличение численности работников возможно только при превышении прибытия над выбытием. Поэтому в дальнейшем следует ожидать стабилизации и даже снижения объемов выбытия, прежде всего среди педагогов, имеющих нагрузку в начальном и основном звене, среди которых большинство составляют учителя самых массовых специальностей: начальные классы, русский и иностранный языки, математика. Ориентировочно, в результате увольнений из региональной системы образования ежегодно будут уходить в иные сферы деятельности около 500–550 чел. трудоспособного возраста (около 3–4%), что в целом соответствует минимальным значениям по годам наблюдений.

Выводы о перспективах текучести учительских кадров в целом по Российской Федерации нам сделать сложно из-за отсутствия необходимой статистики. Однако если экстраполировать результаты Омской области на федеральный уровень, то ориентировочно в общеобразовательных школах России по этой причине ежегодно можно ожидать появление 35,8–39,4 тыс. вакансий (или 3,5–3,8% от численности учителей).

В самом общем виде дополнительная потребность в кадрах в системе общего образования Омской области и Российской Федерации будет выглядеть следующим образом (табл. 3).

Таблица 3

Количество вакансий учителей начальных классов и учителей-предметников, образующихся за счет различных факторов в период с 2014 по 2020 г. (тыс.)⁴

Вакансии, вызванные:	Омская область		Российская Федерация	
	Ежегодно	2014–2020 гг.	Ежегодно	2014–2020 гг.
увеличением численности учащихся	0,3–0,6	2,1–4,2	23–33	161–231
выбытием пенсионеров	0,3–0,4	2,1–2,8	24,5–25,2	172–176
текучестью кадров	0,5–0,55	3,5–3,9	35,8–39,4	251–276
Итого	1,1–1,55	7,7–10,9	83,3–97,6	584–683

На что может рассчитывать система общего образования при сложившихся выпусках специалистов педагогического профиля? Для ответа на этот вопрос мы воспользовались сведениями из отчетов ВПО-1 и СПО-1 за 2012 г., размещенных на сайте Минобрнауки. В 2012 г. высшие и средние профессиональные учебные заведения по направлению 50000 «Образование и педагогика» окончили около 80 тыс. специалистов, которых можно отнести к интересующей нас категории (учителя начальных классов и учителя-предметники). Из них 50 тыс. окончили очное отделение государственных учреждений.

При ежегодной дополнительной потребности 83–97 тыс. специалистов данного профиля система трудоустройства выпускников педзаведений должна работать с очень высокой эффективностью. Однако в структуре подготовки уже заложены диспропорции, подрывающие саму возможность повышения такой эффективности. Больше, чем необходимо, педзаведения готовят учителей физической культуры, ОБЖ, информатики и юриспруденции. И наоборот, непропорционально мал выпуск учителей математики, русского языка и начальных классов. Красноречивый пример: в 2012 г. выпуск по специальности 50402 «Юриспруденция» оказался выше, чем 50201 «Математика» (все формы обучения). Если говорить о бюджетной подготовке очного отделения, то соотношение тоже не блестящее: математиков выпущено 1998 чел., юристов – 791 чел. Это при том, что учебной дисциплины «Право» как таковой нет. Есть раздел «Право», который изучается в курсе обществознания.

⁴ По соображениям сокращения объема статьи расчеты вакансий, образованных по всем причинам, в разрезе учебных дисциплин мы не приводим.

Число часов по обществознанию в школе вчетверо меньше, чем по математике. Ясно, что никаких учителей права система общего образования не получит (да они и не нужны). Не получит она в достаточном количестве и математиков. Как это отразится на итоговых показателях трудоустройства выпускников педзаведений – тоже понятно.

Причины появления диспропорций очевидны. Министерство образования и науки РФ утверждает контрольные цифры приема в целом по направлению подготовки, без детализации по профилям обучения. Учебные заведения, в свою очередь, реализуют возможность делить бюджетные места по профилям, исходя из конкурса, коммерческой целесообразности, интересов факультетов, кафедр, отделений и т. д., что может не соответствовать действительной потребности в кадрах. Конечно, в идеале каждому педагогическому вузу необходимо иметь детальный прогноз потребности в кадрах по своему региону. Но на первых порах можно обойтись без него. Надежным ориентиром в установлении пропорций подготовки учителей-предметников и педагогов начальных классов являются Базисный учебный план и распределение учащихся по годам обучения.

В целом учитывая, что профильность трудоустройства выпускников учреждений профобразования стопроцентной никогда не была, в перспективе следует ожидать, что комплектование школ кадрами будет в значительной мере обеспечиваться за счет найма работников из других сфер деятельности (этот прием всегда существовал и закрывал около половины образующихся вакансий), в том числе непедогогов. Показательный факт: в целом по стране в сравнении с 2009 г. в 2012 г. выросла численность учителей начальных классов, английского языка и физкультуры⁵. При этом среди них, а также математиков увеличилось число работников, не имеющих педагогического образования вообще. И хотя увеличение непрофильного найма еще невелико, оно является «первым звончком», свидетельствующим о нарастании трудностей в комплектовании школ кадрами. Ведь основной рост потребности еще впереди.

Выводы

1. Ожидается, что до 2020 г. число учащихся общеобразовательных школ в РФ вырастет на 3 млн. чел., а ежегодная дополнительная потребность в учителях будет составлять 83–97 тыс. чел. (в Омской области – 1,1 тыс. чел.).

⁵ Численность остальных предметников сократилась.

2. При сохранении на уровне 2012 г. объемов и структуры выпуска учительских кадров произойдет обострение проблем комплектования школ учителями начальных классов, английского и русского языков. Однако особенно большие сложности общеобразовательные учреждения будут испытывать в связи с нехваткой учителей математики. Соответственно намечается расширение найма неспециалистов со снижением качественного уровня педагогического состава.

3. Нарастание проблем комплектования будет проходить в условиях сокращения общей численности населения трудоспособного возраста и выпускников учреждений профессионального образования, что потребует искать пути кардинального повышения уровня трудоустройства последних. Одним из вариантов может быть возврат к практике распределения молодых специалистов после окончания учебы, а также расширение целевой контрактной подготовки.

Список литературы

1. *Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Офицеров М. В., Шабанов Е. В.* Прогнозные оценки плана приема абитуриентов в педагогические вузы Москвы // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. С. 300–307.

2. *Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Офицеров М. В.* Оценка плана приема студентов в вузы на педагогические специальности // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (22–23 октября 2008 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. С. 327–335.

3. *Витченко Н. Н., Энн В. Я.* Основные принципы и результаты прогнозирования потребности в кадрах системы общего среднего образования Томской области до 2000 г. // Вестник ТГПУ. 1997. Вып. 1. С. 90–94.

4. Численность учащихся и персонала образовательных учреждений Российской Федерации (Прогноз до 2020 г. и оценка тенденций до 2030 г.) / Центр социального прогнозирования и маркетинга. М., 2013.

5. Российский статистический ежегодник 2013: Стат. сб. М., 2013.

6. *Киселев С. Г.* Возрастной состав учительства и перспективы трудоустройства молодых специалистов // Сборник статей межвузовской заочной научно-практической конференции 20 октября 2004 г. «Проблемы модернизации современной системы образования». Сургут, 2005. С. 163–172.

**О ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ
ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ
ИХ НА ТЕРРИТОРИИ СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО
ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА**

Е. Ю. Шумилова

*КПК Северо-Кавказского филиала ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова»,
Ставропольский край, г. Минеральные Воды*

«Трудоустройство выпускников вузов – один из важнейших факторов оценки эффективности системы образования. Когда государство сначала вкладывает средства в подготовку специалистов, а потом вынуждено тратить деньги еще и на их переобучение и содержание как безработных, ни о какой эффективности не может быть и речи».

С. Балановский

На сегодняшний день Северо-Кавказский филиал ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова», расположенный в г. Минеральные Воды Ставропольского края, является одним из самых престижных и востребованных высших учебных заведений региона. Он представляет собой четыре учебных корпуса, лабораторный корпус, физкультурно-оздоровительный центр. Кроме того, оснащен современной научно-технической библиотекой, аттестованной строительной лабораторией, а также компьютерными классами с выходом в Интернет на уровне ведущих вузов европейских стран.

Перед профессорско-преподавательским составом филиала стоит актуальная проблема подготовки инженерно-технических кадров для промышленного сектора и трудоустройства выпускников на территории Северо-Кавказского федерального округа.

Необходимо отметить, что проблема трудоустройства выпускников на сегодняшний день выходит на передний план как в нашем филиале, так и в большинстве высших учебных заведений страны в целом.

Это подтверждают и проводимые в последнее время рейтинги эффективности вузов, где ключевым показателем престижа вуза является именно профессиональная успешность выпускников в профессии и компетенции. Изучение этой проблемы и поиски способов ее решения долж-

ны носить комплексный междисциплинарный характер, учитывая взаимовлияние рынка образовательных услуг и рынка труда. Одна из важнейших проблем высшего образования в России проявляется в несоответствии количественных и качественных характеристик выпускаемых специалистов потребностям общества, динамике современного рынка труда [3]. Согласно усредненным статистическим данным, только 30–40% выпускников вузов находят работу по специальности. Это объясняется, прежде всего, общей низкой конкурентоспособностью выпускников на рынке труда и низким уровнем сотрудничества руководителей предприятий – потенциальных работодателей и руководителей вузов. Система государственного распределения выпускников вузов в 90-е гг. XX в. прекратила свое существование, еще более обострив ситуацию с трудоустройством. Предприятия и организации самостоятельно определяют свою кадровую политику, предъявляя при этом к соискателям довольно высокие требования: наличие опыта работы, профессионализм, умение применять полученные теоретические знания на практике, способность самостоятельно принимать решения [4]. В ряде регионов России накоплен уже определенный опыт решения проблем занятости выпускников высших учебных заведений, который требует научного осмысления и, возможно, соответствующих рекомендаций, но совершенствованной системы трудоустройства выпускников, к сожалению, еще нет.

Северо-Кавказский филиал ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова» также стремится к высокому уровню трудоустройства и востребованности своих выпускников, уделяя этой проблеме самое пристальное внимание.

В этой связи нельзя не упомянуть об участии наших выпускников технических специальностей при строительстве олимпийских объектов в Краснодарском крае во время подготовки к Олимпиаде 2014 г. Многие из них, помимо того что получили колоссальный опыт и приобрели научно-практические навыки, также смогли проявить себя как высококвалифицированные и инициативные сотрудники, успешно продвинулись по карьерной лестнице и теперь занимают руководящие места в крупных строительных организациях нашей страны [4].

Теперь вернемся к тому, что вузы должны осуществлять свою деятельность согласно п. 1 ст. 69 Закона 273-ФЗ «Об образовании в РФ» 2014 г.: «Высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в ин-

теллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации» [1].

Так как основным критерием результативности деятельности учреждений высшего профессионального образования является трудоустройство выпускников по профессии или компетенции, освоенной в процессе обучения, то в Северо-Кавказском филиале ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова» были проведены научно-практические исследования, целью которых являлся анализ трудоустройства выпускников по направлению «Строительство» и востребованность инженерно-технических кадров на территории Северо-Кавказского федерального округа.

В Северо-Кавказском федеральном округе проблема трудоустройства выпускников стоит весьма остро. По последним данным, здесь самый большой процент нетрудоустроенных молодых людей, он составляет почти 40% от числа молодежи в возрасте 16–29 лет. На каждую вакантную должность приходится более 20 чел. [2]. Для нашего филиала это весьма актуально, т. к. на долю общего числа студентов приходится немало молодых людей из близлежащих республик.

В табл. 1 приведены сведения о трудоустройстве наших выпускников за последние 5 лет.

Таблица 1

Трудоустройство выпускников за последние пять лет

Наименование образовательного учреждения	Специальность (направление)	Общая численность студентов, чел.	Выпуск по специальностям, чел.					Трудоустройство, %
			2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	
Северо-Кавказский филиал ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет научно-практические исследования, им. В. Г. Шухова»	Городское строительство и хозяйство	500	81	109	104	106	100	75
	Автомобильные дороги и аэродромы	67	11	11	13	21	11	71
	Стандартизация и сертификация	29	7	-	11	11	-	90
	Теплогазоснабжение и вентиляция	9	-	-	-	-	9	92

Параллельно были проведены исследования, связанные с востребованностью выпускников высших учебных заведений не только нашего университета, но и других вузов, осуществляющих свою деятельность на территории СКФО. Для этих целей были изучены соответствующие материалы и опрошены руководители промышленных организаций, предприятий и фирм, которые являются потенциальными работодателями.

В результате проделанной работы были получены следующие результаты:

1. Выявлены основные причины возникновения проблем при трудоустройстве:

- отсутствие государственных контрактов на трудоустройство выпускников вузов (40%);
- недостаточный спрос на специалистов со стороны предприятий и учреждений (20%);
- требование со стороны руководителей предприятий наличия у выпускников трудового стажа по специальности (40%).

2. Определены данные о потребности промышленных организаций, предприятий и фирм в выпускниках по направлению «Строительство» на ближайшие 4 года (табл. 2).

Из результатов нашего обследования видно, что необходима новая система трудоустройства выпускников, которая должна быть одним из механизмов осуществления функции образования – профессиональной подготовки, т. к. существующая система трудоустройства не выполняет своих функциональных обязанностей и выпускники не находят своего места на рынке труда. Необходимо ввести положение, которое будет включать вуз в процесс трудоустройства.

Также требованием времени является наличие наравне с дипломом об окончании вуза у выпускников таких личностных качеств, как инициативность, лидерство, ответственность, умение трудоустроиваться самостоятельно, чтобы годы обучения были направлены также на развитие в студентах личностных и профессиональных качеств, которые впоследствии помогут им найти свое место на рынке труда.

Таблица 2

Ориентировочные сведения потребности промышленных организаций, предприятий и фирм на востребованность выпускников по направлению «Строительство» на ближайшие 4 года

Наименование территорий	2015 г.				2016 г.				2017 г.				2018 г.			
	Городское строительство и хозяйство	Автомобильные дороги и аэродромы	Проектирование зданий и сооружений	Теплогазоснабжение и вентиляция	Городское строительство и хозяйство	Автомобильные дороги и аэродромы	Проектирование зданий и сооружений	Теплогазоснабжение и вентиляция	Городское строительство и хозяйство	Автомобильные дороги и аэродромы	Проектирование зданий и сооружений	Теплогазоснабжение и вентиляция	Городское строительство и хозяйство	Автомобильные дороги и аэродромы	Проектирование зданий и сооружений	Теплогазоснабжение и вентиляция
Республика Дагестан	9	8	5	3	8	7	4	2	6	5	4	2	7	5	2	2
Республика Ингушетия	10	6	5	8	9	5	4	7	8	5	4	3	7	3	3	2
Кабардино-Балкарская Республика	13	8	9	6	11	7	8	3	3	6	3	3	8	4	3	2
Карачаево-Черкесская Республика	12	11	10	8	11	10	7	5	8	8	5	4	7	5	4	3
Северо-Осетинская Республика – Алания	15	10	11	8	13	9	10	5	10	8	5	5	10	7	5	4
Ставропольский край	52	45	40	35	50	40	38	25	45	35	30	20	40	30	15	10
Чеченская Республика	20	15	10	8	21	15	9	7	18	15	9	7	15	12	5	4
ИТОГО	131	103	90	76	123	93	80	54	98	82	60	44	94	66	37	27

Для устранения вышеперечисленных проблем и трудностей при трудоустройстве специалистов необходимо совершенствовать взаимодействие вузов со средними общеобразовательными и средними профессиональными образовательными учреждениями и строить реформирование системы образования и профессиональной подготовки молодежи на следующих принципах:

- проведение комплексных психологических тестов каждого выпускника школ и вузов с целью выявления его профессиональной пригодности, склонностей характера. Приобщение его результатов к результатам ЕГЭ;
- ведение профориентационной работы в старших классах школ и выпускных курсов вузов;
- развитие механизмов прохождения стажировок и производственной практики студентами старших курсов на предприятиях с возможностью последующего закрепления выпускников на соответствующих рабочих местах;
- создание специализированных целевых профильных образовательных программ, с целью набора студентов для их последующего трудоустройства на предприятия, спонсирующие данные программы;
- использование зарубежного опыта регулирования деятельности системы образования, применение которого целесообразно в России.

Список литературы

1. Закон об образовании от 10.07.1992 г. № 3266-1 (действ. ред. от 12.11.2012 г.).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001 г.) (ред. от 29.12.2010 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 07.01.2011 г.).
3. *Чернышева Н. И.* Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения // Наука и экономика. 2011. № 1–5. С. 62–63.
4. Выпускник на рынке труда: парламентарии обсуждают, как защитить молодежь от безработицы // Народное образование. 2012. № 9. С. 7–9.
5. *Бараненкова Т.* Состояние региональных рынков труда РФ и проблемы их регулирования // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 4. С. 50.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЖЕНСКОГО РЫНКА ТРУДА НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

Т. М. Шумилова, М. М. Шумилова

Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск

TMShumilova@czrk.onego.ru

*Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики
по Республике Карелия, г. Петрозаводск*

P10_ShumilovaMM@gks.ru

Современное состояние рынка труда Республики Карелия определяется, с одной стороны, демографическими процессами, проявляющимися в сокращении численности населения и диспропорции его половозрастной структуры, с другой – экономической конъюнктурой, которая сложилась в результате расширения сферы услуг и сжатия производственного сектора. Падение престижа многих специальностей в сфере производства и переориентация молодых поколений в сферу услуг (информационно-коммуникационные, компьютерные технологии, сетевая торговля, туризм, массовый спорт и культура, реклама, дизайн, организация досуга и др.) изменили возрастное распределение человеческих ресурсов между основными экономическими сферами. В старшей возрастной группе, как показывают данные обследования населения по проблемам занятости, преобладают занятые в индустриальных/инфраструктурных специальностях (это промышленный, общественный сектор), а в молодежной и чуть старше группе возрастов (25–39 лет) – занятые в новой виртуальной и потребительской экономике [11]. Увеличение среднего возраста работников производственного сектора, снижение привлекательности данного сектора и исчезновение отдельных видов деятельности привело к вытеснению сферы производства с рынка труда и замены его сектором услуг. Это стало одной из причин увеличения производственных издержек, торможения экономики и снижения ее эффективности. Подобная картина наблюдается не только в нашей республике, она имеет место в других субъектах Российской Федерации и даже за рубежом, на что указывает в своей лекции «Кризис ЕС и процессы смены элит» известный ученый, социолог, экономист Евгений Гильбо¹.

¹ На излете советской власти мне, говорит Е. В. Гильбо, пришлось исполнять обязанности зампреда райисполкома, и я мог видеть, что в нашем районе творилось с ЖКХ. Я тогда прикидывал, что средний возраст наших специалистов в этой сфере где-то 60 лет, а значит, через 5–6 лет все должно рухнуть. Так и произошло. Следующие 20 лет в г. Ленинграде трамваи ходят со скоростью 20 км/ч и издают при этом

Из-за растущей возрастной диспропорции занятых в производственном секторе в ближайшей перспективе возникает риск нежелательных изменений на рынке труда: увеличения дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, усиления конкуренции в борьбе за трудовые ресурсы. Несмотря на всю инерционность демографических процессов, их влияние на социально-экономическую жизнь Карелии, включая рынок труда, будет только нарастать.

Демографический кризис, считает начальник отдела негосударственного пенсионного фонда «ГАЗФОНД» Дмитрий Помазкин, это не только трансформация половозрастной пирамиды – это изменение сознания и многих привычных человеческих норм и укладов, привычек и ценностей. Данный кризис как поворотный пункт/перелом характеризуется этапом переходного состояния, который при этом является серьезным ресурсным ограничением [10]. Сегодня, по мнению министра труда и социального развития Российской Федерации М. Топилина, демографическая ситуация выступает в качестве одного из вызовов, стоящих перед национальным рынком труда. «Согласно демографическим прогнозам, Россия в ближайшие пять лет столкнется с резким сокращением численности населения в трудоспособном возрасте, – сказал он в рамках встречи министров труда и занятости "Группы двадцати" 11 сентября 2014 г. в городе Мельбурне (Австралия). – В этих условиях встает вопрос о необходимости мобилизации всех имеющихся ресурсов для смягчения проблемы нехватки трудовых ресурсов и ослабления напряженности вследствие неблагоприятных демографических тенденций, таких как, например, повышение среднего возраста занятых» [6].

В настоящее время чтобы избежать существующих реальных угроз экономической безопасности страны в целом и ее регионов, в связи с выходом на пенсию многочисленного контингента лиц, родившихся в 1950-е гг., и резким сокращением граждан, вступивших в рабочие воз-

страшные звуки, как будто кто-то бьет по ним кувалдой. В подобном же состоянии находится и все остальное хозяйство.

В Германии дела движутся в ту же сторону. Я наблюдал, как там ремонтируют трамвайные пути: инженеры и техники, руководители, все далеко за шестьдесят, то есть они все пенсионного возраста. Правда, в Германии обещают поднять пенсионный возраст до семидесяти лет, но это не решение – дальше уже некуда. Выходит, что и у них в течение нескольких лет технoструктура начнет рушиться, потому что молодежи или людей среднего возраста на этих должностях нет – все они сегодня заняты на должностях менеджеров широкого профиля, трейдеров, юристов и проч. У молодого инженера, только что закончившего вуз, в Германии зарплата куда выше, чем у любого трейдера, потому что отрасль переживает дефицит кадров. В России картина та же, но здесь на инфраструктуре вообще можно ставить крест [3].

раста (поколения родившихся в первой половине 1990-х гг.), требуется заранее учитывать/планировать возможные изменения на рынке труда, оценивать потенциал миграции, разрабатывать стратегию создания и обновления рабочих местах отдельных видов специальностей.

Для решения этих важнейших задач на первый план выходят вопросы изучения и анализа населения, его состояния и динамики с точки зрения базовых условий для формирования ресурса труда. Исследование положения женщин, их роли и места на рынке труда на примере Республики Карелия во многом этому должно способствовать.

Сегодня женщины вносят большой вклад в социально-экономическое развитие региона. Они заняты в общественном производстве, участвуют в управленческой деятельности. Значительная доля женщин работает в бюджетной сфере (здравоохранении, образовании и культуре, социальном обеспечении). С развитием рыночной экономики работающие женщины включились в новые сферы деятельности – предпринимательство, малый и семейный бизнес, самозанятость.

По состоянию на 1 января 2014 г. в республике учитывается 345,2 тыс. женщин и 289,2 тыс. мужчин [2]. В абсолютном выражении женское население на 56,0 тыс. чел. превышает мужское. Соотношение между сильным и слабым полами складывается в пользу женщин. На каждую 1 тыс. мужчин приходится 1194 женщин.

С начала нынешнего столетия женское население, как и мужское, неизменно сокращается (табл. 1). При этом женское население потеряло меньшую численность, чем мужское. Так, за период с 2000 по 2013 г. у женщин численное сокращение составило 47,5 тыс. чел., у мужчин – 53,6 тыс. чел. В последние годы темпы сокращения численности женского и мужского населения несколько замедлились, что определенным образом связано с улучшением процессов воспроизводства и снижением естественной убыли населения (рис. 1).

Таблица 1

Численность женщин и мужчин (на начало года, чел.)

Годы	Женщины	Мужчины	Доля в общей численности населения, %		Женщин на 1 тыс. мужчин
			женщин	мужчин	
2000	392672	342790	53,4	46,6	1146
2005	372314	317287	54,0	46,0	1173
2010	352917	295801	54,4	45,6	1193
2011	349735	292847	54,4	45,6	1194
2012	348196	291485	54,4	45,6	1195
2013	346742	290190	54,4	45,6	1195
2014	345199	289203	54,4	45,6	1194

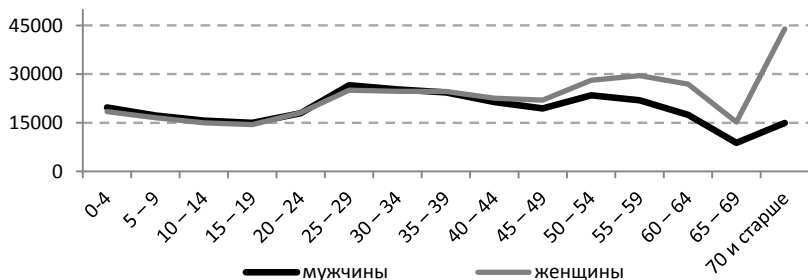


Рис. 1. Распределение численности женщин и мужчин по возрастным группам в 2014 г. (на начало года, чел.)

Распределение женщин и мужчин по основным возрастным группам характеризуется заметным превышением женщин среди лиц старших возрастов. На начало 2014 г. абсолютная численность женщин в возрасте, старше трудоспособного, была в 2,8 раза больше, чем мужчин, при этом в возрасте, моложе трудоспособного, и в трудоспособном – меньше на 5,2% и на 8,1% соответственно.

В связи с вступлением в трудоспособный возраст немногочисленного контингента молодежи 1990-х гг. рождения и выходом на пенсию многочисленного поколения женщин, родившихся в послевоенные годы, в последующие годы идет снижение доли женщин в трудоспособном возрасте при одновременно относительно быстром росте доли женщин в возрасте старше трудоспособного (рис. 2).

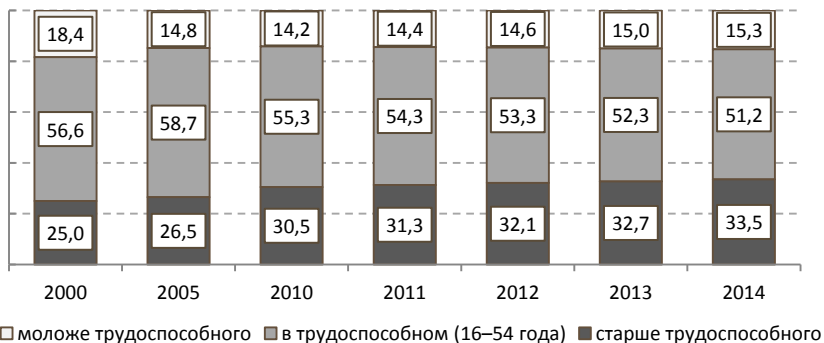


Рис. 2. Структура женского населения по основным возрастным группам (на начало года, %)

По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости в республике наблюдается высокая и сопоставимая с мужской экономической активностью женщин в трудоспособном возрасте [14]. В 2013 г. уровень экономической активности женщин трудоспособного возраста составил 75,9% (меньше на 5,2 п. п., чем у мужчин). В более широком возрастном диапазоне 15–72 года (по методологии МОТ) уровень экономической активности женщин составил 60,9% (меньше на 12,2 п. п., чем у мужчин) [8].

Абсолютная численность экономически активных женщин в 2013 г. насчитывала 160,7 тыс. чел., мужчин – 167,4 тыс. чел. На их долю приходилось 49,0% от общей численности экономически активного населения, на долю мужчин – 51,0% (табл. 2).

Таблица 2

Численность экономически активного населения по полу (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости)

Годы	Экономически активное население, тыс. чел.			Уровень экономической активности населения, %		
	оба пола	женщины	мужчины	оба пола	женщины	мужчины
2000	381,0	188,0	193,0	67,0	62,3	72,4
2005	371,9	180,8	191,1	67,9	61,8	74,9
2010	348,4	173,0	175,5	68,6	63,4	74,5
2011	339,1	168,6	170,6	67,9	63,0	73,6
2012	330,0	165,4	164,7	66,9	62,7	71,9
2013	328,1	160,7	167,4	66,6	60,9	73,1

С начала века численность экономически активных женщин, как и мужчин, сокращалась. За период с 2000 по 2013 г. включительно у женщин сокращение составило 27,3 тыс. чел. (14,5%), у мужчин – 25,6 тыс. чел. (13,3%).

Динамика уровня экономической активности женщин и мужчин была неравномерной. В 2013 г. по сравнению с 2000 г. уровень экономической активности женщин понизился на 1,4 п. п., а мужчин, напротив, вырос на 0,7 п. п.

Женское, как и мужское экономически активное население, постепенно стареет, причем у женщин этот процесс идет быстрее. С 2000 по 2013 г. средний возраст экономически активных женщин вырос с 38,6 до 40,6 лет (на 2 года), у мужчин – с 38,4 до 38,9 лет (на 0,5 года).

Уровень экономической активности женщин и мужчин заметно различается по возрастным группам. Наибольший разрыв отмечен в

возрастных группах 20–29 лет и 50–59 лет. В этих группах уровень мужской активности превышает на 10–20 п. п. уровень женской активности. И если у молодых 20-летних женщин это связано с рождением и воспитанием детей, то у 50-летних – с более ранним выходом женщин на пенсию. Наиболее близки по уровню экономической активности возрастные группы мужчин и женщин 15–19 лет и 40–49 лет.

Наибольшей активностью на рынке труда отличаются женщины в возрасте от 40 до 49 лет и мужчины – от 25 до 49 лет. Наименьший уровень экономической активности отмечен у девушек и юношей в возрасте 15–19 лет (рис. 3).

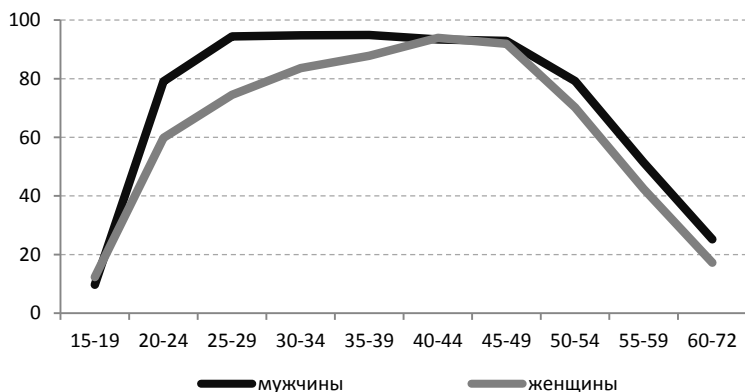


Рис. 3. Уровень экономической активности мужчин и женщин по возрастным группам в 2013 г. (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости; % от численности населения соответствующей возрастно-половой группы)

За 2000–2013 гг. произошли заметные сдвиги в возрастной структуре экономически активного женского населения. Выросла доля женщин в возрасте 50–59 лет (на 8,8 п. п.), в возрасте 60–72 года (на 1,1 п. п.), а также в возрасте 30–39 лет (на 0,4 п. п.). Одновременно уменьшилась доля женщин в возрасте 40–49 лет (на 6,4 п. п.), в возрасте 20–29 лет (на 2,5 п. п.), в возрасте до 20 лет (на 1,2 п. п.).

В 2013 г. в структуре экономически активного женского населения доминируют возрастные группы 30–39 лет и 40–49 лет (26,1% и 26,6% соответственно). Удельный вес молодых женщин в возрасте 20–29 лет составляет 20,4% и самых молодых до 20 лет – 1,2%. Доля женщин в

предпенсионном и пенсионном возрасте 50–59 лет увеличилась до 21,0%, а в возрасте 60–72 года – до 4,9%.

Женщины не только сохранили высокую экономическую активность, но существенно расширили ее возрастной диапазон за счет старших возрастных групп. Значительная часть женщин после выхода на пенсию продолжает работать. Основной причиной, заставляющей пенсионерок продолжать трудовую деятельность, остается недостаточная материальная обеспеченность. В связи с прекращением работы и выходом на пенсию доходы пожилых женщин заметно сокращаются. По данным за 2013 г., отношение среднего размера назначенных месячных пенсий к среднему размеру номинальной начисленной заработной платы всех работающих в экономике составило 44,1%. Поэтому все большее число пенсионерок предпочитает отложить наступление того времени, когда их доходы будут ограничены лишь социальными выплатами. Для многих женщин пенсионного возраста основным фактором, существенно повышающим их доходы, является занятость. Некоторые из них продолжают быть занятыми на прежнем месте работы, другие меняют его с наступлением пенсионного возраста. Очень часто они соглашаются на любую и даже низкооплачиваемую работу (дежурный, лифтер, дворник, гардеробщик, уборщица, няня и т. д.).

Масштабы применения женского труда в республике по-прежнему велики [14]. Женщины составляют почти половину всех занятых в экономике. В 2013 г. число занятых женщин насчитывало 147,9 тыс. чел., мужчин – 153,2 тыс. чел. Их доля во всем занятом населении составляет 49,1%, тогда как доля мужчин – 50,9% (табл. 3).

Таблица 3

Численность занятых в экономике по полу (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости)

Годы	Занятые в экономике, тыс. чел.		Уровень занятости, %	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины
2000	169,1	168,9	56,0	63,3
2005	166,1	173,2	56,8	67,9
2010	158,5	157,5	58,1	66,8
2011	154,5	156,2	57,7	67,4
2012	154,5	152,4	58,6	66,5
2013	147,9	153,2	56,0	66,9

Среди женщин, как и мужчин, большинство занятого населения это люди в трудоспособном возрасте – 87,2% от всех занятых женщин и 95,8% от всех занятых мужчин. После выхода на пенсию большое число

женщин продолжает трудовую деятельность. В 2013 г. число работающих пенсионерок² было почти втрое больше, чем пенсионеров-мужчин (рис. 4).

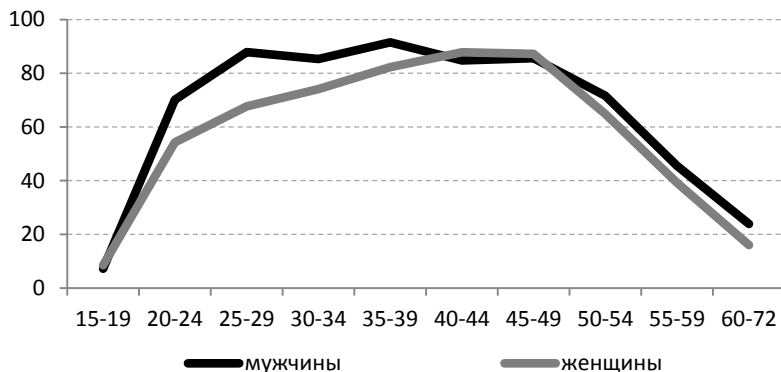


Рис. 4. Уровень занятости мужчин и женщин по возрастным группам в 2013 г. (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости, % от численности населения соответствующей возрастно-половой группы)

В 2013 г. самый высокий уровень занятости наблюдается у женщин в возрастных группах 40–44 года и 45–49 лет – 87,8% и 87,2%, у мужчин – 25–29 лет и 35–39 лет – 87,9% и 91,5% соответственно. Наименьший уровень занятости отмечается у молодежи до 20 лет – ниже 10%. С возрастом уровень занятости резко снижается [14].

Средний возраст работающих женщин больше, чем работающих мужчин. В 2013 г. средний возраст составил у женщин 40,8 лет, у мужчин – 38,9 лет. По сравнению с 2000 г. возраст женщин увеличился на 1,9 года, а мужчин понизился на 0,1 года.

Женщины в силу экономических проблем более уязвимы при трудоустройстве и продвижении по службе, при осуществлении своих прав на справедливую и равную оплату за равноценный труд из-за необходимости совмещения профессиональной функции и материнства. По данным за 2013 г., 62,1 тыс. работающих женщин в возрасте 20–49 лет имеют несовершеннолетних детей (57,4% к общей численности работающих женщин в возрасте 20–49 лет). Вместе с тем, несмотря на существующие барьеры, современные женщины стремятся принять самое

² Женщины в возрасте 55–72 года, мужчины – 60–72 года.

активное участие в общественных процессах. Современницы занимают достаточно высокие профессионально-статусные позиции.

Занятые женщины более образованны, чем мужчины (табл. 4). Образование выступает формой материальной независимости и самутверждения, приобретения определенного социального статуса. В структуре занятого женского населения лица с высшим и средним профессиональным образованием составляют наибольшие доли – 31,2% и 31,3% соответственно. У мужчин эти доли заметно ниже – 19,9% и 24,6%. В 2000-е гг. доля людей с высшим профессиональным образованием увеличилась как у женщин, так и у мужчин, а доля со средним профессиональным образованием, напротив, сократилась, причем у женщин эти процессы происходили быстрее. Одновременно повысилась доля лиц с начальным профессиональным образованием – у женщин с 7,8 до 20,5% и у мужчин с 12,9 до 32,4%. Как у женщин, так и у мужчин понизилась доля лиц со средним полным и основным общим образованием [4].

Таблица 4

*Структура занятого в экономике населения по уровню образования
(по данным выборочных обследований населения
по проблемам занятости, %)*

Год	Всего	В том числе имеют образование						не имеют основного общего
		высшее профессиональное	неполное высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее полное (общее)	основное общее	
Женщины								
2000	100	20,6	1,8	43,6	7,8	17,2	7,3	1,7
2005	100	27,9	2,9	32,6	14,2	17,8	4,1	0,5
2010	100	28,5	...	36,7	17,7	14,2	2,7	0,2
2011	100	27,8	...	34,1	21,2	13,7	2,8	0,4
2012	100	32,1	...	31,9	20,2	13,0	2,5	0,3
2013	100	31,2	...	31,3	20,5	13,3	3,6	0,1
Мужчины								
2000	100	14,9	2,8	31,2	12,9	23,5	11,5	3,2
2005	100	15,9	2,0	24,5	28,0	20,0	8,6	1,0
2010	100	17,8	...	27,1	27,5	20,7	6,5	0,4
2011	100	16,9	...	23,9	33,6	19,8	5,4	0,4
2012	100	18,1	...	22,9	34,8	18,2	5,6	0,4
2013	100	19,9	...	24,6	32,4	17,2	5,5	0,5

Анализ соотношения долей девушек и юношей среди учащихся и студентов различных типов учебных заведений показывает, что в ближайшее время указанные выше различия в уровне образования профессионально занятых женщин и мужчин возможно сохранятся. Так, на начало 2013/14 учебного года среди студентов образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования (государственные и негосударственные), девушки составляют 59,0%, среди студентов образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (государственные и негосударственные), – 42,7%, а среди учащихся учреждений, реализующих программы начального профессионального образования (на конец 2013 г.), – 26,6%.

Распределение работающих женщин по статусу на основной работе характеризовалось подавляющим большинством работающих по найму. В 2013 г. на их долю приходилось 96,4% всего занятого женского населения. Среди мужчин доля наемных работников составляла 91,6%.

Контингент лиц, выполняющих работу не по найму, в абсолютном выражении составил 5,3 тыс. женщин (3,6% во всем занятом женском населении) и 12,8 тыс. мужчин (8,4% во всем занятом мужском населении).

Динамика численности работающих не по найму имела положительную направленность. За период 2009–2013 гг. численность женщин, работающих не по найму, увеличилась на 26,2%, мужчин – в 1,5 раза

Самая многочисленная группа среди работающих не по найму – это самостоятельно занятые лица, составляющая 4,0 тыс. женщин и 9,2 тыс. мужчин. Работодателей учтено 1,0 тыс. женщин и 2,7 тыс. мужчин. Группа лиц, помогающих на семейном предприятии, была небольшой – 0,4 тыс. женщин и 0,9 тыс. мужчин.

Таким образом, среди всех работающих не по найму женщины составляют 29,1%, в том числе среди работодателей – 27,0%, самостоятельно занятых – 30,3%, помогающих на семейном предприятии – 30,8%.

Женская часть населения мало ориентирована на предпринимательскую деятельность. Женщинам труднее решиться на создание собственного бизнеса, они менее склонны идти на риск, нежели мужчины. Те же из них, кто начал заниматься предпринимательской деятельностью, сталкиваются с немалыми трудностями. Им бывает сложнее закрепиться на рынке с собственным делом из-за существующих барьеров и ограничений. Традиционные стереотипы массового сознания о вторичной ценности деловой карьеры также снижают конкурентоспособ-

ность женщин в сфере бизнеса. Эти и другие причины ограничивают участие женщин в частном бизнесе. Так, по данным за 2013 г., было учтено 3,9 тыс. женщин, которые имели основную работу в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, тогда как среди мужчин число лиц, имеющих работу в сфере предпринимательства, было в 2,5 раза больше.

В распределении занятых по видам деятельности наблюдаются существенные гендерные различия. Большинство женщин работает в традиционно женских сферах профессиональной деятельности – образовании, здравоохранении, торговле. Напротив, основная часть мужчин занята в добывающих и обрабатывающих производствах, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, в строительстве и на транспорте. Близки по значению доли занятых мужчин и женщин в финансовой деятельности, а также в государственном управлении и обеспечении военной безопасности, обязательном социальном обеспечении [12, 14].

Различается соотношение мужчин и женщин по определенным видам занятий (табл. 5). Профессиональная принадлежность женщин во многом зависит от их индивидуальных характеристик и потребностей. Женщины преобладают почти во всех категориях специалистов высшего и среднего уровня квалификации (кроме специалистов в области естественных, инженерных наук и направлений деятельности). Больше женщин и среди среднего персонала в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности, работников, занятых подготовкой информации, оформлением документации и учетом (включая служащих сферы обслуживания) [14].

Таблица 5

Численность занятых в экономике по полу и видам экономической деятельности на основной работе в 2013 г. (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости)

	Женщины		Мужчины	
	тыс. чел.	в % к итогу	тыс. чел.	в % к итогу
Всего	147,9	100	153,2	100
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство	4,8	3,3	12,5	8,2
Добыча полезных ископаемых	1,8	1,2	10,4	6,8
Обрабатывающие производства	11,8	8,0	20,3	13,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,6	2,4	9,6	6,3

Окончание табл. 5

Строительство	2,2	1,5	19,3	12,6
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницы и рестораны	37,3	25,3	15,1	9,9
Транспорт и связь	10,8	7,3	28,9	18,9
Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	11,1	7,5	11,6	7,5
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	10,5	7,1	14,0	9,1
Образование	25,8	17,4	4,8	3,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	20,0	13,5	3,6	2,3
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных	8,3	5,6	3,2	2,1

В 2013 г. численность специалистов высшего и среднего уровня квалификации среди женщин составила 59,4 тыс. чел. (в 2,2 раза больше, чем среди мужчин) (табл. 6). Высока доля женщин в профессиональных группах библиотекарей, бухгалтеров, врачей, преподавателей, психологов, специалистов в сфере социальных проблем, специалистов по кадрам и профориентации, экономистов, фармацевтов и др.

Число работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности составило 33,5 тыс. чел. (в 2,8 раза больше, чем среди мужчин), в том числе продавцов, демонстраторов товаров, натурщиков и демонстраторов одежды – 18,4 тыс. чел. (в 7,7 раза больше).

В отличие от мужчин значительно меньше женщин трудится по рабочим профессиям и специальностям. Среди женщин число квалифицированных и неквалифицированных рабочих, включая квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства, составило 27,9 тыс. чел., а среди мужчин – 57,7 тыс. чел., или почти вдвое больше, чем среди женщин. Значительно меньше женщин занимает такие должности, как операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин [14].

Таблица 6

*Численность занятых в экономике по группам занятий в 2013 г.
(по данным выборочных обследований населения по проблемам
занятости)*

	Женщины		Мужчины	
	тыс. чел.	в % к итогу	тыс. чел.	в % к итогу
Всего	147,9	100	153,2	100
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций	11,9	8,0	13,8	9,0
Специалисты высшего уровня квалификации	26,8	18,1	13,1	8,6
Специалисты среднего уровня квалификации	32,6	22,0	13,6	8,9
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	10,2	6,9	1,1	0,7
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	33,5	22,7	12,1	7,9
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	2,7	1,8	4,4	2,9
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	6,3	4,3	38,3	25,0
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	4,9	3,3	41,7	27,2
Неквалифицированные рабочие	18,9	12,8	15,0	9,8

В 2013 г. численность женщин-руководителей (представителей) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций и предприятий, насчитывала 11,9 тыс. чел. (8,0% от общего числа занятых женщин), мужчин-руководителей – 13,8 тыс. чел. (9,0% от общего числа занятых мужчин).

В среднем женщины зарабатывают меньше, чем мужчины (рис. 7). По данным выборочного обследования организаций за октябрь 2013 г., отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин составило

вило 67,9% [4]. По сравнению с данными предыдущего обследования в 2011 г. этот показатель увеличился на 4,1 п. п. (2011 г. – 63,8%, 2009 г. – 69,4%, 2007 г. – 65,3%, 2005 г. – 61,4%).

Наименьшие гендерные различия в оплате труда были отмечены по основным видам деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг», «Образование», а наибольшие – «Гостиницы и рестораны».

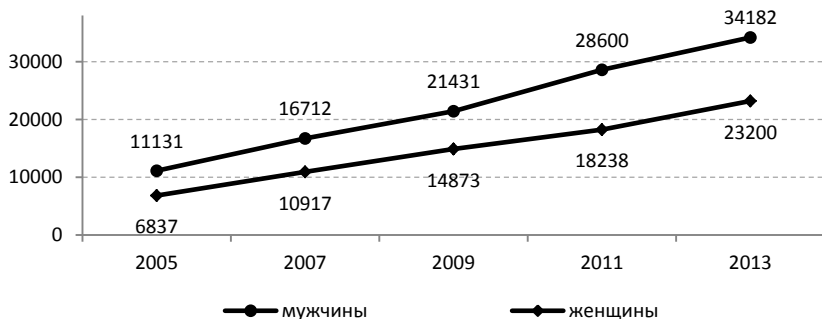


Рис. 7. Средний размер заработной платы мужчин и женщин по предприятиям обследованных видов деятельности (по данным выборочных обследований за октябрь, руб.)

Существует заметная дифференциация средних значений заработной платы мужчин и женщин по занятиям. Работодатель явно недооценивает женский труд по сравнению с мужским. По данным выборочного обследования в 2013 г., во всех профессиональных группах заработной платы женщин были меньше, чем мужчин (табл. 7).

Самый большой гендерный разрыв в заработной плате наблюдался в двух профессиональных группах – служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием, а также специалистов среднего уровня квалификации. В них «женская» зарплата составляет не более 60% от «мужской». Относительно небольшой разрыв был отмечен в группе неквалифицированных рабочих – 86,2%.

В группе квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр, а также работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности, операторов, аппарат-

чиков, машинистов установок и машин «женская» зарплата не превышала 80% от «мужской».

Сохраняется разрыв в заработной плате в группе специалистов высшего уровня квалификации. Здесь отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин составило 82,3%.

Имея свободу выбора, современные женщины выбирают профессии, удовлетворяющие различные потребности. Профессиональный выбор современниц нередко обусловлен необходимостью улучшения материального благополучия семьи, потребностями в самоутверждении, самоуважении, общественном признании, экономической независимости.

Женщины успешно осваивают новые, в том числе рыночные специальности. Такие области трудовой деятельности, как интерьерный и ландшафтный дизайн, web-дизайн, логистика предприятий, маркетинг, менеджмент и другие области профессиональной деятельности привлекают женщин своей новизной и тем, что это популярные и востребованные профессии, а также довольно хорошо оплачиваемые, являющиеся доступными для достаточно большого количества женщин.

Таблица 7

Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по занятиям в 2013 г. (по данным выборочного обследования за октябрь, руб., без единовременных выплат)

	Женщины	Мужчины	Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, %
Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	39870	49813	80,0
Специалисты высшего уровня квалификации	26762	32508	82,3
Специалисты среднего уровня квалификации	21595	38543	56,0
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	17199	31086	55,3
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	17129	22626	75,7

Окончание табл. 7

Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	20058	28337	70,8
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	23533	30300	77,7
Неквалифицированные рабочие	11549	13399	86,2

Все чаще женщины встречаются на престижных и высокооплачиваемых рабочих местах (руководители высшего звена, юристы, менеджеры, инженеры, IT-специалисты). Проявляя способности и деловые качества, женщины наравне с мужчинами занимают управленческие места в сферах бизнеса и политики [13]. Однако даже на руководящих должностях женщины зарабатывают меньше мужчин. По данным выборочного обследования за октябрь 2013 г., соотношение размера заработной платы руководителей организаций и их структурных подразделений (служб) среди мужчин и женщин составляет 80,0%.

Проблема занятости женщин на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда остается актуальной. В 2013 г. почти пятая часть всех работающих женщин были заняты в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам труда, – 21,8%. Наибольший процент занятых в неблагоприятных условиях отмечен в добывающих и обрабатывающих производствах – 47,1% и 41,0% соответственно. Одновременно 8,1% всех работающих женщин были заняты на тяжелых работах. Больше всего таких женщин наблюдалось в обрабатывающих производствах – 19,3% от всех работающих в этой отрасли женщин.

Работающие женщины, имеющие семью и воспитывающие детей, на фоне обострения конкуренции проигрывают мужчинам, которые нацелены на освоение сложных профессий и новых рыночных сфер трудовой деятельности. Несмотря на сложившуюся систему законодательных норм и гарантий, предотвращающих дискриминацию родителей (прежде всего женщин), их трудовых и социальных прав, проблема дисгармонии профессиональных и семейных ролей, столь важных для женщин, значимых для семьи и общества, в республике не решена.

Проблема сочетания производственных и семейных обязанностей женщин с заботой о росте и воспитании нового поколения, негативно сказывающаяся на их профессиональной деятельности, напрямую обобщается угрозой безработицы. Женщины чаще, чем мужчины, вынуждены соглашаться на менее оплачиваемую работу по причине от-

сутствия других возможностей занятости, а также потому, что такая работа позволяет им сочетать работу и уход за домом и детьми (табл. 8).

Таблица 8

Численность безработных по полу (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости)

Годы	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Общая численность безработных, тыс. чел.						
женщины	18,9	14,7	14,5	14,1	10,8	12,8
мужчины	24,1	17,8	18,0	14,3	12,2	14,2
Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, на конец года, тыс. чел.						
женщины	6,2	8,2	5,0	4,5	3,4	3,4
мужчины	3,6	5,3	4,7	3,8	3,3	3,6
Уровень общей безработицы, %						
женщины	10,0	8,1	8,4	8,4	6,6	8,0
мужчины	12,5	9,3	10,3	8,4	7,4	8,5

По данным обследования населения по проблемам занятости в 2013 г. общая безработица (по методологии Международной организации труда) среди женщин в республике составила 12,8 тыс. чел., или 8,0% численности экономически активных женщин. У мужчин уровень общей безработицы также высокий. В общей численности безработных на долю женщин приходилось 47,4%, мужчин – 52,6% [14].

Выполнение семейных функций ограничивает возможности женщин на рынке труда, снижает их конкурентоспособность по сравнению с мужчинами. Им труднее сменить сферу своей деятельности из-за привязанности к коллективу, близости предприятия к дому, удобного графика работы и т. п. Женщинам сложнее получить продвижение по службе, у них остается меньше времени для повышения своей квалификации, культурного уровня, роста компетентности, образования. Существующие барьеры ограничивают женщин в проявлении инициативы в сфере предпринимательства и открытии собственного дела. В силу объективных и субъективных причин женщины менее склонны к профессиональной мобильности.

В соответствии с данными Карелиястата за 2013 г., 55,8% из числа безработных женщин в возрастной группе 20–49 лет имели несовершеннолетних детей.

Особенно трудно приходится женщинам, имеющим малолетних детей, детей-инвалидов, матерям-одиночкам. Многие из них согласны потерять в зарплате, лишь бы иметь гарантированный доход и сохранить социальные гарантии, предоставляемые по месту работы. В сложном положении оказываются и выпускницы образовательных учреждений. В условиях жесткой конкуренции на рынке труда им труднее конкурировать с более опытными и квалифицированными кадрами.

Результаты анализа показывают, что снижение активности женщин, имеющих детей, в первую очередь связано с качественной характеристикой и наибольшей уязвимостью женской рабочей силы на рынке труда. В последние годы в связи с реализацией демографической политики, нацеленной на рост рождаемости, часть женщин абсолютно «выпала» из экономически активного населения и перешла в категорию экономически неактивного населения, не входящего в состав рабочей силы. По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости в 2013 г., 103,1 тыс. женщин в возрасте 15–72 лет не работали и не искали оплачиваемую работу, т. е. были экономически неактивными (и 61,7 тыс. мужчин). Среди них много студентов дневных общеобразовательных учебных заведений, пенсионеров, домохозяйек, ухаживающих за детьми и другими членами семьи. Почти треть экономически неактивных женщин (28,0%) являлись представительницами молодых возрастов – до 30 лет (у мужчин 33,3%).

В отличие от горожанок конкурентоспособные претендентки на рабочие места, проживающие в депрессивных районах, моногородах и сельской местности республики, гораздо чаще прекращали активный поиск работы, исчерпав все возможности ее получения. В городских округах и на территории с невысокой напряженностью на рынке труда стратегия поведения трудоспособных женщин заметно отличалась. Жительницы городов, несмотря на распространение в средствах массовой информации образа женщины как домашней хозяйки, хранительницы очага с заботами о доме, семье, по воспитанию и уходу за детьми, главным жизненным приоритетом ставили стремление утвердиться в экономической самостоятельности. Желание реализовать себя в профессии, сделать карьеру, добиться личного успеха и собственного самоутверждения, обрести постоянную работу, решить материальные проблемы для таких женщин оказывалось своеобразной реакцией на экономические трудности, апатию, стресс, неуверенность, неудовлетворенность в

жизни. Современные перспективы трудоустройства (надомничество, гибкие формы занятости, дистанционная работа и др.) в этом смысле способствовали реализации женщинами с семейными обязанностями собственных инициатив, связанных с работой, успешность которой зависит от максимальной самоотдачи.

Социально-экономическое положение женщин в республике во многом связано с комплексным решением проблем по обеспечению гендерного равноправия и предупреждения дискриминации по признаку пола, расширения возможностей женщин в социальном и профессиональном аспектах [5]. Эта задача, по мнению М. Топилина, достижима благодаря «набору мер, призванных облегчить процесс возвращения женщин с маленькими детьми на рынок труда после трехлетнего отпуска по уходу за ребенком, включает развитие услуг по уходу за детьми и необходимой для этого инфраструктуры, а также развитие программ переподготовки для женщин с детьми, желающих вернуться или впервые выйти на рынок труда» [6].

Содействие занятости родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, адресная помощь им в трудоустройстве и социальной поддержке являются важнейшими направлениями деятельности органов службы занятости и социальной защиты населения. В Республике Карелия реализуется комплекс государственных мер по созданию условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью [9]. Такие меры направлены на обеспечение доступности дошкольных образовательных учреждений, детских оздоровительных учреждений, иных организаций, предоставляющих услуги в области досуга и развития несовершеннолетних детей. Реализуются программы, направленные на применение гибких форм занятости и дистанционной занятости, содействие трудоустройству женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и содействие их самозанятости. В целях создания адаптационных условий, способствующих возвращению женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, к трудовой деятельности, а также повышению их конкурентоспособности на рынке труда, реализуются мероприятия по организации профессиональной ориентации и профессионального обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

В заключение следует сказать, что в Карелии женщины по сравнению с мужчинами имеют более низкий уровень безработицы. При всех сложностях и жизненных обстоятельствах они лучше адаптируются на рынке труда. После потери рабочего места женщины быстрее находят работу. Семейные женщины не меньше трудоустраиваются, так как при

выборе потенциального места работы предъявляют требования исходя из возможности совмещения семейных и производственных функций.

Оценивая экономическую активность, занятость и безработицу как женщин, так и мужчин, на первый план выходит проблема формирования и использования трудовых ресурсов, потенциал которых сокращается. Прогнозы Карелиястата сегодня не позволяют надеяться на существенное изменение сложившегося демографического положения [1]. Возможности/резервы увеличения занятости со стороны местных ресурсов труда исчерпаны (или крайне ограничены). И если негативные демографические тенденции на сегодняшний день смягчаются за счет привлечения на рынок труда женщин/мужчин старше трудоспособного возраста и других неконкурентных групп населения (инвалиды, мамы с детьми, льготные пенсионеры), то это лишь «ситуационное» решение проблемы дефицита рабочих кадров. Обратной стороной поддержания численности работающих социально-демографических групп населения при постепенном устаревании их профессиональных навыков и компетенций или их недостатке в быстро меняющемся современном мире становится снижение производительности и эффективности труда.

В силу этого у Республики Карелия нет другого выхода по наращиванию ресурсов труда, как стимулирование притока трудовых мигрантов из числа женщин и мужчин трудоспособного возраста, повышения миграционной активности из-за ее пределов (из регионов России, ближнего и дальнего зарубежья). Кроме того, улучшение условий жизни женщин и их семей, повышение статуса женщины в обществе и дальнейшее включение женщин в экономику и политику, ликвидация всех форм дискриминации в отношении женщин, создание оптимальных условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью в среднесрочной перспективе могут придать мощный импульс развитию республики, ее экономики и культуры. Ведь для большей части семей участие женщин в трудовой деятельности, приносящей доход, объективно связано с обеспечением семьи необходимым уровнем потребления и благосостояния.

Список литературы

1. Данные о предполагаемой численности населения Республики Карелия до 2030 г. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2014. 61 с.

2. Демографический ежегодник Республики Карелия: Стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2014. 89 с.

3. *Гильбо Е.* Кризис ЕС и процессы смены элит [Электронный ресурс]. URL: <http://worldcrisis.ru/crisis/1611688>

4. Заработная плата работников по профессиям и должностям: Стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2014. 49 с.

5. Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 г., утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. № 1618-р [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/media/files/41d4ffd61a02c7a4b206.pdf>

6. Министр Максим Топилин на G20: Демографическая ситуация – вызов для российского рынка труда [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/cooperation/25>

7. О ситуации на рынке труда в Республике Карелия: Аналитическая записка // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2013. 16 с.

8. Обследование населения по проблемам занятости – 2013 г.: Стат. бюл. / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm

9. План мероприятий на 2011–2015 гг. по реализации в Республике Карелия Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г., утв. распоряжением Правительства Республики Карелия от 31 мая 2010 г. № 228р-П (в ред. распоряжений Правительства РК от 17.04.2012 г. № 241р-П, от 29.07.2014 г. № 467р-П).

10. *Помазкин Д.* Влияние на рынок труда изменений половозрастной структуры [Электронный ресурс]. URL: <http://demographia.net/journal/2014-04/pomazkin>

11. Положение молодежи на рынке труда в Республике Карелия (по результатам обследования населения по проблемам занятости): Аналитическая записка / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2014. 15 с.

12. Труд и занятость в Республике Карелия: Стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2013. 113 с.

13. Численность и состав работников органов государственной власти и местного самоуправления Республики Карелия: Стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2014. 50 с.

14. Экономическая активность населения Республики Карелия (по результатам выборочных обследований): Стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2014. 84 с.

СИСТЕМА ЭКСПЕРТИЗЫ ДИССЕРТАЦИЙ ОФИЦИАЛЬНЫМИ ОПОНЕНТАМИ КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА НАУЧНЫХ КАДРОВ

Л. В. Щеголева

*Центр бюджетного мониторинга ПетрГУ
ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск
schegoleva@pertsu.ru*

Подготовка кадров высшей научной квалификации является одним из важных звеньев обеспечения экономики инновационными технологиями. Современный уровень развития производства и других сфер человеческой деятельности опирается на высшие достижения и успехи научной мысли. Подготовка научных кадров ведется в рамках системы аспирантур и докторантур, где основным квалификационным результатом обучения и проведения научных исследований является защита кандидатской или докторской диссертации, содержащей новые знания в различных областях науки, сопряженные с практическим применением их в соответствующих сферах производства, услуг и т. д.

Одна из сторон экспертизы научного исследования, выполненного в форме диссертации, связана с рецензированием текста диссертации официальными оппонентами, назначаемыми диссертационным советом из числа компетентных в соответствующей отрасли науки ученых, имеющих публикации в соответствующей сфере исследования [1].

Был проведен статистический анализ системы экспертизы диссертаций официальными оппонентами на основе данных из ежегодных отчетов диссертационных советов за 2007–2013 гг. [2]. Проанализированы данные о 165 255 защитах диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук и на соискание ученой степени доктора наук.

В качестве официальных оппонентов для диссертации на соискание ученой степени кандидата наук назначаются два оппонента, среди них 68% являлись докторами наук и 32% – кандидатами наук.

За рассматриваемый период были рассмотрены 114 480 оппонентов с различными ФИО. Это количество не является точным числом всех оппонентов, принимавших участие в экспертизе диссертаций, так как, с одной стороны, при написании ФИО в отчете диссертационного совета могли быть допущены ошибки (не указано отчество, неправильно написана фамилия и др.), а с другой – среди оппонентов есть полные тезки.

За рассматриваемый период одним оппонентом могло быть рассмотрено несколько диссертаций. Распределение количества оппонентов по количеству диссертаций, по которым они проводили экспертизу, получилось следующим. Половина оппонентов принимали участие в экспертизе только одной диссертации за рассматриваемый период, еще 17% проводили экспертизу двух диссертаций, 9% оппонентов – трех диссертаций, 6% оппонентов – четырех диссертаций, 4% – пяти диссертаций, и только 5% оппонентов проводили экспертизу более 10 диссертаций, из них 96% имеют ученую степень доктора наук.

Максимальное количество оппонирований на одного оппонента за 2007–2013 гг. составило 154 диссертации. Это были диссертации по медицинским наукам (шифры специальностей 14.01.14, 14.01.23, 14.02.03, 14.02.06), из которых 40 докторских и 114 кандидатских; таким образом, в среднем ежегодно оппонент занимался экспертизой 22 диссертаций. На втором месте по количеству диссертаций находится оппонент, рассмотревший 141 диссертацию. Это были диссертации по экономическим наукам (шифр специальности 08.00.05), из которых 21 докторская и 120 кандидатских; в этом случае в среднем в год оппонент проводил экспертизу двадцати диссертаций. На третьем месте по количеству диссертаций находится оппонент, прочитавший 115 диссертаций по медицинским наукам (шифры специальностей 14.01.14, 14.02.03, 14.02.06), из которых 16 докторских и 99 кандидатских, что в среднем в год составило значение, равное 16 диссертациям. Все эти три оппонента являются членами диссертационных советов.

В целом если упорядочить оппонентов по количеству рассмотренных ими диссертаций за последние семь лет, то первые 20 наиболее востребованных оппонентов являются докторами медицинских наук и докторами экономических наук.

В 2013 г. из всех оппонентов докторов наук 68% являлись одновременно и оппонентами, и членами диссертационных советов, 1% кандидатов наук являлись одновременно и оппонентами, и членами диссер-

тационных советов. Оппонируемые ими диссертации защищались как в том же совете, в котором работает оппонент, так и в других советах.

Что касается разнообразия научных специальностей, по которым оппоненты выполняли экспертизу, то оно в большей степени наблюдается для специальностей медицинских наук, связанных с ними биологических наук и сельскохозяйственных наук, а также для технических наук. Распределение количества оппонентов по числу групп специальностей (или отраслей науки, если для отрасли науки не предусмотрено разбиение на группы) оказалось следующим: 85% оппонентов проводили экспертизу диссертаций только в рамках одной группы специальностей, 12% – в рамках двух групп специальностей, 2,6% – в рамках трех групп специальностей, максимальное количество групп специальностей достигает значения 7, что, конечно, много, но здесь необходимо учесть два аспекта: во-первых, период данных составляет 2007–2013 гг., за это время изменилась номенклатура специальностей (и это в значительной мере затронуло медицинские науки), поэтому список специальностей, а вместе с ним и групп специальностей увеличился искусственно; во-вторых, именно в эту группу оппонентов с максимальными значениями разных групп специальностей могли попасть полные тезки, работающие в разных направлениях научных исследований.

Таким образом, оппоненты в целом составляют большое число ученых, но так как за семь лет половина из их числа выступили в роли оппонентов только один раз, то можно предположить, что большая часть из них стали оппонентами случайно. Большая часть оппонентов являются членами диссертационных советов, в среднем диссертационные советы (40% диссертаций) назначают хотя бы одного оппонента из числа членов диссертационного совета, в котором рассматривается диссертация. С одной стороны, это естественно, так как совет должен рассматривать диссертации в той области, в которой компетентны его члены, но с другой – для соискателя была бы полезной внешняя экспертиза его научных исследований.

Список литературы

1. Положение о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук. (утв. приказом Минобрнауки России № 7 от 13.01.2014 г.).

2. *Гуртов В. А., Пахомов С. И., Шишканова И. А.* Обзор деятельности сети диссертационных советов в 2013 году: Аналитический доклад. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. 476 с.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	3
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА.....	8
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ (ПЕРЕОБУЧЕНИЕ) ЖЕНЩИН, НАХОДЯЩИХСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ В ВОЗРАСТЕ ДО ТРЕХ ЛЕТ, КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И КАРЬЕРЫ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ) © Антонов Д. А., Шилина Л. В.	10
РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ © Борисов Д. М.	19
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФИЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ, ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ПРАКТИКА © Борисова А. А., Киселева М. М.	29
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ МОНОГОРОДОВ КАК ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА © Гарифуллина Н. Ю.	42
КРЕАТИВНОСТЬ – МОДА ИЛИ ЖИЗНЕННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ? © Глушанок Т. М.	56
МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ И БАКАЛАВРОВ © Гнидо В. Ф., Марголит Р. Б., Пашуков С. А., Тинина Е. В.	62
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ЗА ПРЕДЕЛАМИ МЕСТА ПОСТОЯННОГО ПРОЖИВАНИЯ © Гончар Г. П.	65
ИНВЕСТИЦИИ В ОБРАЗОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ РОССИИ © Иванов С. А., Шестакова Н. Н.	70

ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ ДЛЯ ПОИСКА РАБОТЫ ВЫПУСКНИКАМИ ВУЗОВ © Икаева Л. Э.	79
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ТОМСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ И ВОПРОСОВ ПОДГОТОВКИ ВОСТРЕБОВАННЫХ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ © Ковалева О. И., Пушкаренко А. Б.	84
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ПОДВИЖНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЕВРОПЕЙСКОЙ ЧАСТИ РОССИЙСКОЙ АРКТИКИ © Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Единак Е. А., Королев И. Б.	96
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В УСЛОВИЯХ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ) © Лаптев Н. В.	111
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТОРГОВЛИ, СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В ОТРАСЛИ © Литвинюк А. А.	119
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА – ОТ ПРОБЛЕМЫ К РЕШЕНИЮ © Ломаченко С. Н., Михайличенко С. А., Савченко С. В.	131
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ОПТИМИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В ГОСТИНИЧНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ © Макринова Е. И.	139
КОНКРЕТИЗАЦИЯ И РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ КАРЬЕРНЫХ ОЖИДАНИЙ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА © Назарова У. А.	146
КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ: ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ © Озерникова Т. Г., Братищенко Д. В.	154

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ: ОПЫТ ОРЛОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АГРАРНОГО УНИВЕРСИТЕТА	
© Петрова С. Н., Климова С. П.	166
МЕТОДИКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА В РАБОЧИХ КАДРАХ	
© Питухин Е. А., Мороз Д. М., Мазаева К. А.	171
МЕТОДИКА ФОРСАЙТА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ БУДУЩЕЙ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ В КАДРАХ	
© Питухина М. А.	182
НОВЫЕ МИГРАНТЫ: ОПЫТ РЕГИОНА ПО ТРУДОУСТРОЙСТВ У ГРАЖДАН, ВЫНУЖДЕННО ПОКИНУВШИХ ТЕРРИТОРИЮ УКРАИНЫ	
© Северова Н. Г.	189
ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОМ ЦЕНТРЕ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ	
© Скок Т. А., Кашарная С. М.	197
СПРОС НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В РОССИИ	
© Стукен Т. Ю.	204
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА КАК ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ НА ПЕРИОД ДО 2025 г.	
© Толокольников Н. И., Кальнеус А. С., Курочка А. П.	213
ВКЛАД СИСТЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЮГО-ЗАПАДНОГО ОКРУГА	
© Уколова Н. А.	224
ОБЗОР СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА МОНОГОРОДОВ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В МОНОГОРОДАХ	
© Фролова Е. Е.	228

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ © Фурсов О. Б., Никишина И. В., Талбацкий Я. П.	242
ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ АПК И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ © Часовских Н. П., Суздаев С. П., Росчислав В. А.	255
ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРАХ (ОМСКИЙ ОПЫТ) © Чуркин К. А., Нуриева Л. М., Киселев С. Г.	262
О ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИХ НА ТЕРРИТОРИИ СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА © Шумилова Е. Ю.	273
РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЖЕНСКОГО РЫНКА ТРУДА НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ © Шумилова Т. М., Шумилова М. М.	279
СИСТЕМА ЭКСПЕРТИЗЫ ДИССЕРТАЦИЙ ОФИЦИАЛЬНЫМИ ОПОНЕНТАМИ КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА НАУЧНЫХ КАДРОВ © Щеголева Л. В.	300

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Одиннадцатой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(29–30 октября 2014 г.)

Книга I

Редактор	<i>О. В. Обарчук</i>
Компьютерная верстка	<i>Т. А. Григорьева</i>
Оформление обложки	<i>О. Н. Ширяева</i>

Подписано в печать 20.10.2014. Формат 60 x 84 1/16.

Бумага офсетная.

Уч.-изд. л. 20,0. Изд. № 301

Тираж 300 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33