

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 II**

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. II. – Петрозаводск : Издательство ПетрГУ, 2014. – 266 с.

ISBN 978-5-8021-2326-3

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

ББК 65.9 (2Р) 24  
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-2326-3 (Кн. II)  
ISBN 978-5-8021-2183-2

## ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА НА РЫНКЕ ТРУДА

**М. В. Антонова**

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

*antonova@trudrm.ru*

Сегодняшняя экономика развивается очень стремительно, в связи с этим трудно прогнозировать изменение спроса и предложения на рынке труда: то, что было востребовано вчера, перестает быть актуальным завтра. С учетом перспектив развития Республики Мордовия наиболее востребованными категориями агропромышленного сектора будут рабочие специальности, способные обеспечивать и поддерживать деятельность модернизированных производств и мощностей, а также инженерно-технический персонал, владеющий современными технологиями производств и навыками работы на современном оборудовании. Поэтому возникает необходимость применения качественно новых подходов к подготовке кадров в условиях модернизации промышленных предприятий и формирования с их стороны более высоких требований к уровню специалистов.

В целях формирования системы прогнозирования потребности экономики Республики Мордовия в кадрах Государственным комитетом Республики Мордовия по труду и занятости населения и Министерством образования Республики Мордовия организовано изучение потребности работодателей республики в кадрах на ближайшие 5 лет.

Суть методики заключается в определении прогнозного баланса спроса и предложения на региональном рынке труда. Одним из принципов при разработке данной методики является территориально-отраслевой и профессионально-квалификационный подход. Это означает, что должна быть предусмотрена возможность расчета баланса спроса и предложения по каждому виду экономической деятельности в регионе в профессиональном и квалификационном разрезе.

В рамках опроса потребность в кадрах определялась в разрезе специальностей (должностей) среднего профессионального и высшего образования. 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 пр.).

Результатом проведенного исследования стал «Прогноз потребности рынка труда Республики Мордовия в специалистах различных направлений на период 2014–2018 гг.».

Наиболее востребованными специальностями высшего профессионального образования на рынке труда республики являются энергетика, машиностроение, здравоохранение, образование и педагогика.

Среди специальностей и профессий среднего профессионального образования востребованы следующие направления подготовки: сестринское дело, технология пищевой промышленности, ветеринария, сварочное производство, технология машиностроения, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям), тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, токарь, слесарь, оператор машинного доения, наладчик автоматических линий, мастер строительных работ, водитель автомобиля. В целом данные специальности и профессии востребованы как на ведущих предприятиях республики, в том числе организациях, реализующих крупные инвестиционные проекты, так и в малом и среднем бизнесе.

Также необходимо констатировать факт систематического преобладания спроса на рабочие специальности над вакансиями по профессиям служащих.

Ежегодно увеличивается количество заявленных работодателями вакансий: за 2013 г. в учреждениях службы занятости республики было зарегистрировано 60,9 тыс. вакансий, что на 1,7 тыс. единиц больше, чем за аналогичный период 2012 г. Сведения о потребности в рабочей силе поступили от 1,5 тыс. предприятий, организаций и учреждений Мордовии. Общий уровень трудоустройства (количество трудоустроенных по отношению к числу состоящих на учете граждан в службе занятости) составил 67,5% (за 2012 г. – 63,6%). Несмотря на то что уровень трудоустройства постоянно возрастает, около 45% вакансий остаются незанятыми. Все это свидетельствует о несоответствии профессионально-квалификационного состава высвобождаемых работников и незанятого населения структуре спроса на рабочую силу.

Особым кадровым резервом для обеспечения экономики республики необходимыми специалистами являются безработные граждане и граждане, не включенные в процессы на рынке труда. К числу приоритетных для политики активизации занятости относятся низкоквалифицированные работники, безработные в течение длительного периода времени, молодежь, женщины, лица пожилого возраста. Именно этим категориям граждан нужно оказать помощь, чтобы они смогли органично включиться в трудовую деятельность.

Реализация стратегии активизации занятости, в первую очередь, связана с организацией профессионального обучения и дополнительного образования безработных граждан. Именно программы переквалификации и профессиональной подготовки могут повысить вероятность трудоустройства людей, утративших трудовые навыки.

В связи с устойчивым спросом на рынке труда Республики Мордовия основной акцент при организации профессионального обучения безработных граждан сделан на рабочие профессии. Доля безработных граждан, прошедших обучение по рабочим профессиям, в общем количестве направленных на обучение ежегодно возрастает и составляет по итогам 2013 г. около 80%. В 2013 г. профессиональное обучение осуществлялось по 60 специальностям, среди которых: водитель автомобиля, оператор газифицированной котельной, электрогазосварщик, тракторист, каменщик, машинист крана, облицовщик-плиточник, столяр, стропальщик, слесарь по ремонту автомобиля, парикмахер, повар, продавец, медицинская сестра.

В целях развития современных механизмов взаимодействия между образовательными организациями и предприятиями (организациями заказчиков кадров), для решения проблемы дефицита рабочих кадров и специалистов среднего звена и их последующего трудоустройства утверждено Соглашение о совместной деятельности в области подготовки кадров в Республике Мордовия. Соглашение регламентирует деятельность:

- образовательных организаций в части обеспечения условий для освоения обучающимися соответствующих знаний, умений и навыков;

- работодателей – обеспечения обучающихся, направленных образовательной организацией, необходимыми рабочими местами для прохождения соответствующей практики;

- Министерства образования Республики Мордовия – осуществления разработки и реализации региональных программ развития образования с учетом потребностей рынка труда Республики Мордовия;

- Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения – актуализации данных о востребованных на республиканском рынке труда профессиях и направлениях подготовки с учетом текущего и перспективного спроса и уровня оплаты труда;

- отраслевых исполнительных органов государственной власти Республики Мордовия – формирования предложений по направлениям подготовки кадров соответствующего профиля, требований к уровню, качеству подготовки кадров;

– органов местного самоуправления Республики Мордовия, осуществляющих управление в сфере образования, – организации работы по профессиональной ориентации молодежи и выпускников общеобразовательных организаций и направления их на обучение в образовательные организации, реализующие образовательные программы среднего профессионального и высшего образования, востребованные экономической республики.

Важным в этом процессе представляется не просто взаимодействие системы образования и рынка труда на уровне количественных и структурных соответствий, а, прежде всего, реальное сотрудничество работодателей и учебных заведений в разработке конкретных программ и целевых проектов. Работодатели должны не только предъявлять свои требования по объемам и составу профессий, их содержанию, но и принимать непосредственное участие в самом процессе профессионального обучения и стать активным источником финансирования.

В республике уже накоплен опыт подобного взаимодействия в части создания образовательно-производственных комплексов на базе учреждений среднего профессионального образования. За последние годы в республике создано 8 таких комплексов, из которых по три промышленного и сельскохозяйственного, по одному строительного и перерабатывающего профиля.

На базе Саранского политехнического техникума создан ОПК промышленного профиля. Основными социальными партнерами являются ОАО «Электровыпрямитель», ФКП «Саранский механический завод», ОАО «Саранский приборостроительный завод», ОАО «МордовАгроМаш».

ОПК «Машиностроение и материалобработка» создан на базе Саранского государственного промышленно-экономического колледжа при участии социальных партнеров – ОАО «Станкостроитель», ОАО «Саранский завод автосамосвалов».

На базе Кемлянского аграрного колледжа при активном участии социальных партнеров, таких как ОАО «МАПО «Восток», ОАО «Сыродельный комбинат Ичалковский», ЗАО «Мордовский бекон», создан аграрный образовательно-производственный комплекс.

На базе Саранского строительного техникума создан ОПК строительного профиля. Генеральным социальным партнером является ОАО «Саранскстройзаказчик».

На базе Саранского техникума сферы услуг и промышленных технологий и социального партнера ОАО «Биохимик» создан ОПК по микробиологическому и фармацевтическому направлению.

На базе Торбеевского колледжа мясной и молочной промышленности и социальных партнеров ОАО «Молочный комбинат «Саранский» и ЗАО «Талина» создан ОПК по перерабатывающей отрасли.

На базе Инсарского аграрного техникума и ООО «Сыроваренный завод «Сармич» создан ОПК агропромышленного профиля.

На базе Краснослободского аграрного колледжа создан ОПК сельскохозяйственного профиля, социальными партнерами которого являются ООО АПО «Мокша», СХАП «Свободный труд», ООО Селищинское СХАП «Красный пахарь», СХАП «Новокарьгинский», ООО «Альянс», КФХ «Перякин».

Они позволили начать модернизацию системы профессионального образования при непосредственном участии работодателей и служат примерами успешного взаимодействия бизнеса и образования.

В 2013 г. на базе Кемлянского аграрного колледжа создан Кемлянский многофункциональный центр прикладных квалификаций, основной целью которого является подготовка и переподготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена для агропромышленного комплекса.

Основными заказчиками (социальными партнерами) рабочих кадров и специалистов среднего звена стали ОАО «МАПО «Восток», ОАО «Сыродельный комбинат Ичалковский», ЗАО СХП «Культура», ЗАО «Дружба», ООО «Сельхозтехника», ЗАО «Мордовский бекон», ООО «МАПО-ТРАНС».

В Кемлянском учебном центре будут реализовываться 42 программы подготовки и переподготовки рабочих кадров, 7 программ среднего профессионального образования по подготовке специалистов среднего звена и 7 программ среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих. Планируемый прием обучающихся – не менее 150 чел. в год.

Реализация стратегии профессионального развития связана с организацией профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Именно программы переквалификации и профессиональной подготовки могут повысить вероятность трудоустройства людей, утративших трудовые навыки.

В Послании президента РФ Федеральному собранию и Послании главы Республики Мордовия Государственному собранию на 2014 г. был сделан акцент на обеспечение для граждан «возможности пройти переподготовку, взять новый профессиональный старт».

Таким образом, система профессионального обучения выполняет широкие социально-экономические функции – овладение профессией,

специальностью как средством защиты от безработицы, развитие трудового потенциала общества, воспроизводство рабочей силы необходимой квалификации.

Одним из приоритетных направлений работы республиканской службы занятости населения является обучение женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет. Ежегодно количество женщин, желающих пройти профессиональное обучение перед выходом на работу, возрастает (со 192 чел. в 2012 г. до 250 чел. в 2013 г.), что говорит об особой актуальности данного направления. Участие в программе позволяет молодым женщинам органично включиться в рабочий процесс, адаптироваться на рабочем месте, обновить знания, необходимые для дальнейшей работы.

Профессиональное обучение осуществляется на базе профессиональных образовательных организаций по различным профессиям: парикмахер, менеджер по кадрам, повар, продавец, водитель автомобиля и др., а также по специальностям, требующим повышения компьютерной грамотности и знания специализированных программ. Организовано повышение квалификации для педагогов, медицинских работников.

В целях повышения эффективности работы по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, во всех муниципальных районах республики организовано проведение акции «Я горжусь своей мамой». Основные цели акции: информирование женщин о возможности участия в программе службы занятости населения; распространение информационно-раздаточного материала; проведение социологического опроса. Ежегодно в акции принимает участие около 6,0 тыс. женщин.

Во всех центрах занятости населения для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, созданы «Клубы успешных мам», где они получают информацию о возможности профессионального обучения и участия в других программах службы занятости; проводятся занятия, направленные на усиление социальной защищенности женщин, повышение самооценки, формирование позитивной психологической реакции личности, необходимой для успешного построения карьеры.

В последние годы структура населения Республики Мордовия характеризуется устойчивым ростом доли пожилых людей, что не может не сказаться на качестве и количестве трудовых ресурсов. В связи с этим службой занятости населения республики был запущен механизм, позволяющий не только вернуть в экономику республики квалифициро-



ванные опытные кадры, но и повысить качество жизни пожилых людей, сохранить способность к активной трудовой деятельности. Начиная с 2013 г. для незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости, предусмотрена возможность прохождения профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. В 2013 г. было организовано обучение 13 граждан данной категории по следующим профессиям и курсам обучения: оператор ЭВМ, оператор котельной, частный охранник, парикмахер-универсал, продавец непродовольственных товаров, бухгалтерский учет с изучением программы «1С: Бухгалтерия», оператор складского хозяйства. В последующем государственной программой «Развитие рынка труда и улучшение условий труда в Республике Мордовия» на 2014–2018 гг. ежегодно предусмотрена организация профессионального обучения более 30 граждан данной категории. Участие граждан пожилого возраста в профессиональном обучении способствует сохранению, развитию и рациональному использованию социально-трудового ресурса граждан старшего поколения.

В то же время основным источником обновления и совершенствования трудовых ресурсов остается молодежь, которая по-прежнему является наименее конкурентоспособной на рынке труда. В целях повышения возможности трудоустройства для данной категории граждан также существует возможность прохождения профессионального обучения по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда республики. На основании данных банка вакансий ежегодно формируется перечень приоритетных профессий для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан с целью их последующего трудоустройства.

В течение 2013 г. направлено на профессиональное обучение 1542 безработных гражданина, из них 46,2% (712 чел.) составляет молодежь в возрасте 16–29 лет. В основном это молодые люди, имеющие образование в сферах «Экономика и управление» – 42,6%, «Гуманитарные и социальные науки» – 18%, «Педагогика» – 13%. Небольшая часть приходится на долю сельскохозяйственных специальностей – 5,6%, здравоохранения – 5%, культуры – 2,8% и др.

От общего числа молодежи, направленной на профессиональное обучение, доля выпускников учебных заведений составляет 19,9% (142 чел.). Выпускники высших учебных заведений составляют 25,4% (36 чел.), средних специальных учебных заведений – 74,6% (106 чел.), начальных профессиональных учебных заведений – 14% (27 чел.) от

общего количества выпускников, проходивших профессиональную переподготовку по направлению органов службы занятости.

Из 33 выпускников ВПО, получивших профессии экономиста, менеджера, специалиста по маркетингу, юрисконсульта, педагога-психолога, 15 чел. прошли обучение по курсу «Программа 1С:Бухгалтерия», 7 чел. – переподготовку на водителя автомобиля, 2 чел. – на парикмахера, 9 – по программам «Основы кадрового делопроизводства», «Сметное дело в строительстве», «Дизайн с изучением компьютерных программ».

Из 95 выпускников СПО, направленных на профессиональное обучение, 76 чел. повысили квалификацию на курсах для работников здравоохранения, 5 чел. (техники) переобучились на охранников, машиниста крана автомобильного, машиниста экскаватора, 6 чел. (бухгалтера и экономисты) переобучились на продавцов и повысили квалификацию по программе «1С:Бухгалтерия», 8 чел. (артист хора, художник, учитель) прошли обучение по профессиям продавец, парикмахер и по курсу «Основы предпринимательской деятельности».

С целью профилактики молодежной безработицы необходимо активизировать работу по целенаправленному формированию готовности к самоопределению молодежи в меняющихся условиях рынка труда с обязательным учетом его структуры, адекватных современной действительности. В качестве одного из основных приоритетов определен совершенно другой уровень профориентационной работы.

Государственный комитет Республики Мордовии по труду и занятости населения решение поставленной задачи видит в разработке новых профориентационных технологий, направленных на повышение престижа рабочих профессий, формирование положительного образа человека труда. Престижность интересной, высокооплачиваемой работы и возможность реализовать себя – это основная мотивация большинства школьников при выборе профессии при поступлении в учебное заведение. Именно поэтому молодежи необходимо привить, а скорее вернуть, представление об эффективности карьерного роста не вне рабочей профессии, а посредством ее. Активизация индивидуальных стремлений к саморазвитию и повышению своего статуса, усилению конкурентоспособности характерна для большинства современной молодежи. Необходимо, чтобы эти стремления были приведены в соответствие с требованиями экономики, одной из которых является потребность в высококвалифицированных рабочих кадрах.

С этой целью разработан и утвержден региональный образовательный модуль «Старт в профессию», который регламентирует организа-

цию профориентационной работы с учащимися общеобразовательных школ Республики Мордовия.

Модуль предусматривает поэтапное формирование у учащихся умений и навыков, необходимых для принятия осознанного решения по выбору профессии, на окончательном этапе курса. Занятия организуются в соответствии с ведущими сферами возрастной деятельности.

Структура регионального образовательного модуля представляет собой гибкую систему тем, объединенных по деятельным и функциональным признакам. Она дает возможность учитывать возраст и уровень сформированности универсальных учебных действий и предметных знаний школьников; содержит учебный материал, актуальный и полезный не только для развития учебной мотивации и выбора профиля обучения, но и для повседневной жизни, расширения кругозора обучающихся.

*Первая тема* «Профессии моей семьи» (1–4-й классы) содержит общие сведения о мире профессий, способах их классификации, условиях выбора и т. п.

*Вторая тема* «На пути к жизненному успеху» (5–7-й классы) направлена на формирование образа «Я», диагностику личностных особенностей, выявление профессиональных склонностей и интересов, соотнесение индивидуальных качеств с требованиями выбранной профессии.

*Третья тема* «Моя профессиональная карьера» (8–9-й классы) знакомит школьников с современным рынком труда, основными требованиями, предъявляемыми персоналу.

*Четвертая тема* «Мой выбор» (10–11-й классы) направлена на обучение практическим навыкам, необходимым для выполнения должностных обязанностей по той или иной профессии; отработку навыков целеполагания и построения профессионального плана.

Региональный образовательный модуль «Старт в профессию» разработан с учетом региональной специфики и направлен на достижение следующих целей:

– оказание психологической и информационной поддержки школьникам в выборе ими направления дальнейшего обучения в учреждениях профессионального образования, а также в социальном и профессиональном самоопределении;

– формирование у обучающихся представления о требованиях современного общества к выпускникам учреждений общего и профессионального образования;

– развитие у школьников отношения к себе как субъекту будущего профессионального образования и профессиональной деятельности;

– овладение обучающимися способами и приемами принятия адекватных решений о выборе индивидуального образовательного и профессионального маршрута;

– приобретение практического опыта, соответствующего интересам, склонностям личности обучающихся и профилю дальнейшего обучения, в первую очередь в собственном регионе, с учетом возникающих кадровых потребностей.

Для достижения этих целей предлагаются различные формы проведения занятий: беседы, дискуссии, конкурсы, проекты, тренинги, игры, упражнения и т. д.

Одной из наиболее эффективных и значимых по достигнутым результатам форм работы является профориентационный проект «Город мастеров». Он реализуется в республике с 2013 г. и направлен на повышение интереса к рабочим профессиям посредством участия в разработанных конкурсах, тренингах, экскурсиях на специализированных площадках промышленного, строительного, инновационного комплексов и индустрии гостеприимства Республики Мордовия.

Уникальность проекта – обеспечение достижения ряда стратегических целей Правительства РФ, направленных на решение задач профориентации школьников, информированности, востребованности и снижения напряженности на молодежном рынке труда. В рамках проекта реализуется деятельность, направленная на содействие эффективной профориентации старшеклассников сельских поселений, районов, городов РМ и инновационных форм вовлечения в трудовую и экономическую деятельность, в том числе стимулирование молодежи к предпринимательской деятельности.

Реализация проекта проходит в виде профессионального маршрута по интерактивным станциям «Города мастеров»; по навигатору команды двигаются по «Городу мастеров», выполняют конкурсные задания на площадках, стремясь стать лучшим мастером. Выбор профессий для конкурсных площадок «Города мастеров» осуществляется с учетом потребности рынка труда республики с целью пропаганды рабочих профессий. Например, на площадке «Технологии и инновации» представлены следующие профессии: системный администратор, электротехник, контролер электроизоляционных материалов, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов; на площадке «СтройМастер» – каменщик, облицовщик-плиточник, маляр, электрогазосварщик, столяр и т. д.

Проводимая работа способствует формированию у молодежи реальных представлений о ситуации на современном рынке труда, профессиональных требованиях, предъявляемых работодателями к претен-

дентам на рабочее место, а также получению практических навыков выполнения работы по различному спектру профессий.

Таким образом, для решения проблемы кадрового дефицита на рынке труда необходимо применять конструктивные механизмы взаимодействия сфер занятости, труда и образования, которые повысят эффективность и снизят издержки (временные, финансовые, человеческие) процесса подготовки, включая этап профориентации, и использования профессиональных кадров.

Основной целью политики на рынке труда сегодня становится распределение и перераспределение рабочей силы по отраслям и профессиям, а приоритетное значение в системе мер противодействия безработице приобретают профессиональное образование и переподготовка кадров в соответствии с требованиями экономики на основе комплексного решения следующих задач:

- внедрение эффективных методов профориентационной работы с целью формирования кадрового потенциала региона и обеспечения устойчивого профессионального развития подрастающего поколения;

- использование возможностей профессиональных учебных заведений и ведущих предприятий для профориентации учащейся молодежи;

- актуализация программ развития предприятий путем включения в них разделов, определяющих потребность в кадрах, в первую очередь в инженерно-техническом персонале;

- формирование системы подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов, способной реагировать на требования рынка труда;

- расширение спектра курсов профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для безработных граждан с учетом кадровой потребности региона;

- внедрение механизмов социального партнерства между крупными организациями и учебными заведениями в рамках подготовки квалифицированных специалистов с применением элементов наставничества и кураторства как со стороны образовательного учреждения, так и работодателя.

#### Список литературы

1. Старт в профессию: Региональный образовательный модуль / Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения, Министерство образования Республики Мордовия, ГБОУ ДПО (ПК)С «МРИО», Саранск, 2014. 36 с.

2. Информационный бюллетень по итогам работы органов по труду и занятости населения Республики Мордовия за 2013 год: Информ. бюл. / Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения. Саранск, 2014.

3. Город мастеров: Информ. буклет/ Госкомтрудзанятости Республики Мордовия; Сост. М. В. Антонова. Саранск, 2013. 39 с.

## **ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Ф. З. Багирова**

*ГБОУ СПО «Волжский политехнический техникум», г Волжский*

*vpt@vlz.ru*

### **Рабочие и инженерно-технические кадры для промышленного сектора в регионах России: востребованные профессии и компетенции**

Трудоустройство молодых специалистов среднего звена – весьма злободневная тема, которая является предметом внимания президента и Правительства. Формирование кадрового менеджмента – стратегическая задача современных образовательных учреждений и предприятий. В настоящее время у предприятий складывается новая система требований к специалисту среднего звена: им нужны универсальные работники, которые могут сочетать в своей работе деятельность 2–3 «узких» специалистов и справляться с проблемными производственными задачами.

Непосредственная деятельность по трудоустройству состоит из:

- организации производственных практик на предприятиях и в организациях, обеспечивающих возможность получения умений и практического опыта по выбранной специальности;
- трудоустройства по окончании техникума;
- предоставления информации о спросе и предложении на рынке труда;
- создания информационной системы для обеспечения выпускников требованиями работодателей к их профессиональным компетенциям;
- определения основной группы работодателей для каждой специальности;
- определения своей специфики, своего сегмента на рынке образовательных учреждений СПО;

- 
- выявления сильных и слабых сторон обучения;
  - консультирования студентов и преподавателей по вопросам будущего трудоустройства;
  - подготовки совместно с администрацией красочных информационных стендов по трудоустройству;
  - организации дополнительных программ профессиональной подготовки в рамках существующих и вновь заявленных работодателями учебных программ;
  - выработки рекомендаций для корректировки учебных планов в соответствии с требованиями работодателей.

Основными принципами мониторинга трудоустройства являются:

- достоверность информации;
- актуальность (регулярное обновление информации);
- постоянство (на постоянной основе с определенной периодичностью);
- единство (единые форма, основание и правила);
- доступность (информация о данных мониторинга должна использоваться сотрудниками).

Мониторинг осуществляется посредством сбора, обработки и анализа информации, основан на личном и дистанционном опросах выпускников. Сбор информации проводится по основным и вспомогательным показателям. Основные показатели характеризуют 4 уровня трудоустройства выпускников: желаемый, фактический, профильный и территориальный. Вспомогательные показатели определяют соответствие трудоустройства целевым договорам (контрактам), т. е. предпочтения выпускников в выборе работодателей в регионе.

В условиях радикальных социально-экономических условий в обществе стали актуальными проблемы взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда. От образовательных учреждений требуется предоставление образовательных услуг, соответствующих требованиям рынка труда и перспективам развития. В связи с этим на первое место выходят задачи развития личностного потенциала будущего специалиста, обладающего новым мышлением, профессиональной компетентностью, высокой технологической культурой, работоспособностью, творческим подходом к развитию производства.

Как это осуществить?

Решая эти задачи, преподаватели ГБОУ СПО «ВПТ» стремятся помочь студентам:

- развить ценностные ориентиры, осознать свои возможности;

- спроектировать свой жизненный и профессиональный путь;
- приобрести готовность к самоопределению в системе межличностных и профессионально-деловых отношений, овладеть навыками общения;
- развивать организаторские способности, подготовиться к восприятию социально-ценных решений в разных жизненных ситуациях и профессиональной деятельности.

Контингент студентов в техникуме составляет 1464 чел., средний ежегодный выпуск – 400 чел. на очном и заочном отделениях. Техникум имеет соглашения и договоры о проведении производственной практики студентов с 32 предприятиями, из них на постоянной основе 28 предприятий и вновь привлеченных 4 предприятия. Основными работодателями являются ОАО «Волтайр-пром», ЗАО «Газпром химволокно», ОАО «Волжанин», ОАО «ВПЗ», ОАО «ВАТИ», ОАО «ВАЗ», ОАО «СанинБев», ООО «Волжский ТехСервис», ОАО «Волжский Оргсинтез», ВНТК (филиал) ВолгГТУ, СТОА «Волжская», МБУ «Служба охраны окружающей среды», МУК ЦД и К «Юность», ООО «Электрические сети и системы», ООО «ПОРШЕНЬ», ОАО «Волжский трубный завод» и др.

По нашему запросу о трудоустройстве выпускников техникума откликнулось 7 предприятий и должно быть трудоустроено около 2 тыс. чел. в течение 5 лет: ООО «Маяк» – 10 чел., ОАО «Волжский Оргсинтез» – 141 чел. (в т. ч. зам. директора по производству), ООО «Электрические сети и системы» – 5 чел. (в т. ч. зам. директора по производству), ООО «Волжский ТехСервис» – 10 чел., ОАО «Волтайр-пром» – 100 чел., ОАО «Волжский трубный завод» – 440 чел., ВНТК (филиал) ВолгГТУ – 20 чел. Трудоустроено 726 чел.

Другие предприятия сведений не представили, ссылаясь на закрытость информации.

По данным центра занятости, в 2011 г. стояло на учете 15 чел. из числа наших выпускников. Из них 1 выпускник специальности ПМП направлен на переобучение; 6 чел. трудоустроены, 8 чел. оставлены на учете (специальности ЭВТ – 2 чел., РАТ – 1 чел., ЭКО – 2 чел., ПМП – 1 чел., Б – 2 чел.).

В 2012 г. в целях поиска работы обратились 24 чел., из них трудоустроено 2 чел. на временную работу и 2 чел. по квотам. Сняты с учета 7 чел. по разным причинам и 13 чел. не трудоустроены (по специальностям АТП – 1 чел., АВТ – 2 чел., ЭВТ – 5 чел., ПМП – 1 чел., РАТ – 1 чел., Б – 3 чел.).



За 2013 г. и до 10.03.2014 г. в целях поиска работы обратились 23 выпускника, трудоустроено 2 чел. на временную работу, 1 чел. по квоте, 5 чел. на вакантные места по специальности ПМП, 2 чел. по специальности ЭМЭ, 2 чел. по специальности Б и на 10.03.2014 г. осталось нетрудоустроенных 2 чел. (1 – ПМП, 1 – ЭВТ) и сняты с учета 13 чел. по разным причинам.

На основе полученных данных сделать вывод о востребованности специалистов в большей или меньшей степени на рынке труда сложно. С целью улучшения ситуации по прогнозу трудоустройства проведено анкетирование студентов всех специальностей по вопросу удовлетворенности условиями прохождения производственной практики. Результаты анкетирования представлены в виде мониторинга адаптации студентов к избранной специальности.

### **Мониторинг старшекурсников по адаптации к избранной профессии (по итогам производственной практики)**

1. Устройство студентов на практику по направлению ВПТ (по приказам в соответствии с договорами, заключенными с работодателями) (рис. 1).

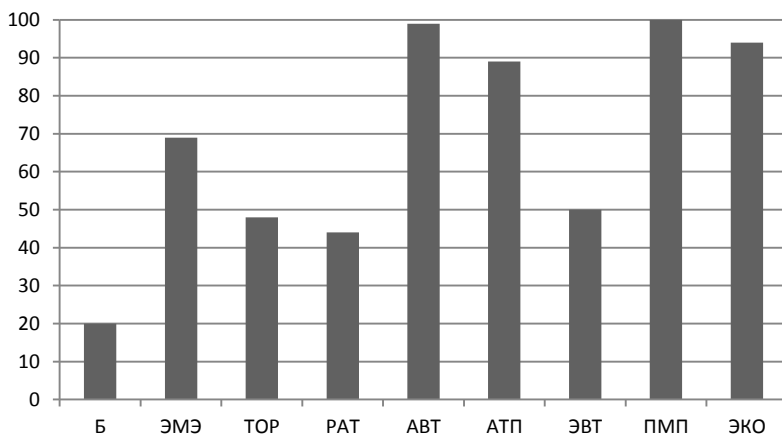


Рис. 1

2. Каких знаний, умений не хватило студентам при прохождении производственной практики (на основании анкетирования)?

Б [Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)] – по налогообложению и ДОУ – 3;

ЭМЭ [Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)] – по релейной защите и электрическим машинам – 2;

ТОР [Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)] – по технологическому оборудованию – 2;

РАТ (Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта) – по устройству автомобиля и материаловедению – 4;

АВТ (Аудиовизуальная техника) – без замечаний;

АТП [Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)] – по электротехнике – 4;

ЭВТ (Компьютерные системы и комплексы) – без замечаний;

ПМП (Технология производства и переработки пластических масс и эластомеров) – без замечаний;

ЭКО (Рациональное использование природнохозяйственных комплексов) – без замечаний.

3. Получение разряда по изучаемой профессии.

Почтили разряд: ЭМЭ – 52% студентов, ТОР – 39% студентов, РАТ – 29% студентов, ПМП – 82% студентов.

По остальным специальностям разрядов не присваивали.

4. Желание совмещать обучение и работу (заочное и вечернее образование в вузах) (рис. 2).

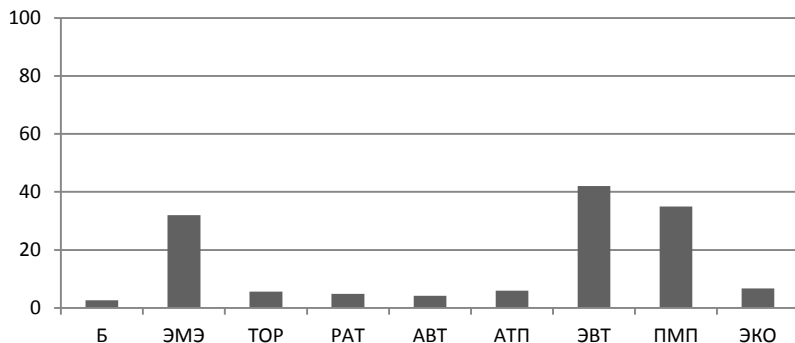


Рис. 2

5. Агенты ВПТ на производстве (совмещение обучения в техникуме и работы на предприятиях) (рис. 3).

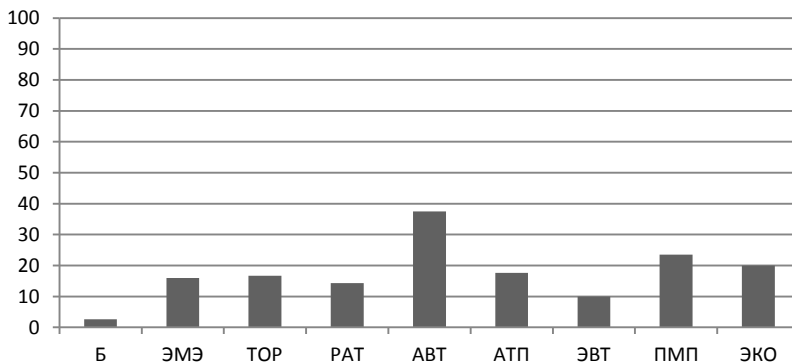


Рис. 3

б. Правильность выбора специальности (рис. 4).

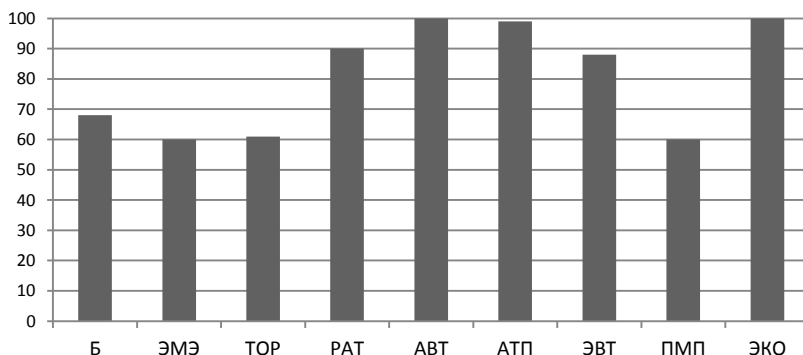


Рис. 4

Большую роль для развития творческих способностей у студентов техникума играют кружки технического творчества, научно-исследовательские работы, реферативные работы, работа клубов, которые помогают студентам развивать аналитические способности, умение принимать решения, вносить корректирующие действия в свою работу, осуществлять поиск материалов в Интернете, перерабатывать этот материал, углублять знания и умения при решении профессиональных проблем.

Этому способствуют проводимые в техникуме под руководством зав. отделениями, преподавателями профессиональных модулей ПМ

конкурсы: «Торжественное открытие образовательного центра Cisco и центра Autodesk», «Аукционы технических идей», «Карьера», «Ярмарка творческих работ», «Лучший по профессии» (по всем специальностям). Преподаватели общих дисциплин проводят мероприятия и конкурсы «Россия глазами молодых», «Математика – гимнастика ума», «900 дней подвига», «Дороги России», «Россия – родина моя», «Мы все разные, мы все равные», «России славные сыны и дочери». Олимпиады по химии, информатике и ИКТ, по оформлению технической документации, по физике, векторной графике, техническому английскому языку развивают у студентов 1–3-х курсов гордость за свой народ, любовь к родному краю, глубокое знание истории России и ее народов, углубленные знания дисциплин – математики, физики, информатики.

Студенты техникума участвуют во всероссийских и региональных конференциях, олимпиадах и занимают призовые места. Студентка группы 4–10 ЭМЭ-46 Пономаренко Дарья на Всероссийском конкурсе профессиональных достижений выпускников СПО «Профессионал будущего» заняла 1-е место, студенты группы 4–10 ПМП-47 Бунеев Владислав и Яковлев Даль заняли 2-е место во Всероссийском конкурсе работ научно-технического творчества СПО, студенты группы 4–10 АВТ-15: Могутов Вадим занял 1-е место в Областном конкурсе «Мой край родной, казачий», Муртузазаде Хайял занял 1-е место в номинации «Видеоматериал», Борщев Андрей – 1-е место, Полицан Полина – 2-е место в номинации «Фоторепортаж» во Всероссийском конкурсе «Студенческая весна на Волге»; студенты группы 3–11 Б-66 заняли в Областной олимпиаде 1-е место – Вострова Юлия, 3-е место – Перекрестова Юлия и в Региональной Олимпиаде 3-е место – Жадаева Мария. Участники 6-й конференции исследовательских работ «Химия и жизнь» студенты группы 4–10 ПМП-47 Бунеев Владислав, Яковлев Даль заняли 2-е место и студенты группы 4–10 ПМП-47 Сергеева Валерия и Чайкина Мария заняли 3-е место.

Участник Региональной олимпиады «Информатика и ИКТ» студентов 1–2-го курсов образовательных учреждений среднего профессионального образования Волгоградской области Никульшин Юрий занял 3-е место.

Участники Региональной молодежной конференции творческих учебных проектов с использованием ИКТ: Прокопьев Станислав – 1-е место, Ефремова Алена – 2-е место.

Для поддержки учебных заведений начального и среднего профессионального образования и содействия воспитанию нового поколения высококвалифицированных кадров руководство «Газпромбанк» провело

в техникуме Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Рабочие стипендиаты Газпромбанка», в котором приняли участие студенты 4 специальностей – ЭМЭ, ТОР, АТП, ПМП.

Стипендиатами конкурса стали студенты ЭМЭ, занявшие 1-е место: Пономаренко Дарья, Максумов Сергей; занявшие 2-е место: Штондин Владислав, Литовченко Максим, Ружицкий Владислав, Вавилин Иван; занявшие 3-е место: Быков Иван, Юневич Константин, Кобликов Андрей, Цибизов Владимир, Поливянный Александр, Кравченко Антон.

Студенты специальности ТОР, ставшие стипендиатами конкурса и занявшие 1-е место: Путнев В., 2-е место: Агарков Никита, Еремаев Александр, Турьгин Антон, Цыганов Роман; 3-е место: Бугаев Александр, Зоткин Александр, Лазарев Сергей, Макеев Павел, Максимов Михаил.

Студенты специальности АТП, ставшие стипендиатами конкурса и занявшие 1-е место: Васильева Ольга; 2-е место: Даниленко Андрей, Данилюк Дмитрий; 3-е место: Евстратов Владислав, Грешнов Михаил, Макаров Сергей, Орлов Алексей.

Студенты специальности ПМП, ставшие стипендиатами конкурса и занявшие 1-е место: Бунеев Владислав; 2-е место: Яковлев Даль, Немчинова Людмила, Сергеева Валерия, Чайкина Мария; 3-е место: Ижугина Ирина, Уракова Ксения, Шкодина Валентина, Соколова Таисия, Кубасова Мария.

Согласно рекомендациям Министерства образования и науки, с целью улучшения работы образовательных учреждений по трудоустройству выпускников рекомендовано создание центра по трудоустройству выпускников НПО, СПО и вузов на базе образовательных учреждений.

В настоящее время работа по трудоустройству выпускников в полной мере не может удовлетворять сегодняшним требованиям работодателей.

В рамках проекта подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования в Волгоградской области разработан план мероприятий («дорожная карта») по реализации системного подхода к подготовке рабочих кадров, рассчитанный на 2014–2016 гг.

Целью проекта является повышение инвестиционной привлекательности региона и совершенствование модели подготовки профессиональных кадров для предприятий Волгоградской области с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах.

Подписано соглашение о взаимодействии по реализации проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высоко-

технологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» между Волгоградской областью и автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (г. Москва).

ГБОУ СПО «Волжский политехнический техникум» является участником проекта дуального образования. Социальным партнером для нашего учебного заведения определено предприятие ЗАО «Газпром химволокно», ориентированное на высокотехнологичное производство полиэфирных кордных тканей и технических нитей.

Темой программы инновационной площадки в рамках реализации проекта является подготовка рабочих кадров в рамках основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) специальности 240125 «Технология производства и переработки пластических масс и эластомеров», соответствующая модели подготовки профессиональных кадров по укрупненной группе специальностей (УГС) «Химические технологии».

Решение проблемы кадрового обеспечения ЗАО «Газпром химволокно» должно быть осуществлено за счет внедрения прогрессивных образовательных технологий при подготовке специалистов по выбранным рабочим профессиям.

В настоящее время ЗАО «Газпром химволокно» предложило ГБОУ СПО «Волжский политехнический техникум» на рассмотрение учебные планы и программы для подготовки и переподготовки рабочих на производстве. Для прядильного цеха синтетического волокна по следующим профессиям: 1436 Помощник мастера 6-го разряда, 10542 Аппаратчик поликонденсации 5-го разряда, 11067 Аппаратчик формования химического волокна 6-го разряда, 15580 Оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве, 17292 Загрузчик-выгрузчик 3-го разряда, 14415 Машинист энергоблока 5-го разряда и 18559 Слесарь-ремонтник 5-го разряда.

Потребность в рабочих кадрах от 1 до 4 чел. по каждой профессии. Исходя из этого предполагается обучение малыми группами, что требует дополнительных инвестиций, так как оплачивать практически индивидуальное образование техникум не имеет возможности.

Официальный договор или соглашение между образовательным учреждением и социальным партнером не подписаны. Остаются открытыми вопросы, предусмотренные при реализации проекта:

– получение технической документации на новый технологический процесс производства полиэфирных волокон и технических нитей;

– стажировка преподавателей на базе социального партнера по работе высокотехнологичного оборудования, так как без более близкого знакомства с новым вариантом производства полиэфирных волокон и технических нитей нельзя обучить студентов новым технологическим процессам производства, а в настоящее время оборудование на производстве не запущено;

– производственное обучение студентов на предприятии: закрепление студентов за наставниками и руководителями производственного обучения, оплата их труда, получение студентами квалификационных разрядов в зависимости от потребности предприятия.

При реализации проекта дуального образования в техникуме планируется проведение конкурса «Отличник ОАО "Газпром химволокно"» с участием представителей завода. Подготовка теоретической и практической частей задания в соответствии с выбранной заявленной профессией будет осуществляться техникумом совместно с работодателем. Практический этап необходимо проводить на базе ОАО «Газпром химволокно».

Реализации программы дуального образования на 2014–2016 гг. может быть осуществлена лишь при обеспечении инвестиций для решения вопросов расширения материально-технической базы ГБОУ СПО «Волжский политехнический техникум» с целью обеспечения проведения лабораторных работ, оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения. И только в этом случае ОАО «Газпром химволокно» сможет быть обеспечено специалистами высокотехнологичной отрасли промышленности при изготовлении полиэфирных волокон и технических нитей.

#### Список литературы

1. *Андреев В. И.* Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов. Казань, 1992.
2. *Кнебель Х.* Правильно ли я веду себя при устройстве на работу. М., 1996.
3. *Рогов Е. И.* Выбор профессии. Становление профессионала. М.: Владос-пресс, 2008.
4. Трудовой кодекс РФ.
5. Эффективное поведение на рынке труда: Учебное пособие. Сыктывкар, 2008.

## **О КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ПРОЕКТНО-РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА, РЕАЛИЗУЮЩЕГО МЕЖВУЗОВСКИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОДУКТЫ, КАК МЕХАНИЗМЕ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РФ**

**И. Е. Барсуков**

*ГБОУ ВПО МО «Академия социального управления», г. Москва*

*barsukov\_ie@asou-mo.ru; igor.e.barsukov@mail.ru*

В настоящее время система высшего образования является важным ресурсом подготовки менеджеров. С другой стороны, система подготовки менеджеров в России, как и вузы, находится в стадии реформирования. Необходимость реформирования обусловлена, как минимум, тремя факторами:

1) сокращение доли средств из федерального бюджета, выделяемых на образование в % к ВВП. Как следствие, отсутствие у Минобрнауки РФ ресурсов, позволяющих развивать все подведомственные вузы;

2) потеря конкурентоспособности на глобальном рынке образования (доля РФ на мировом образовательном рынке сокращается) и на внутрироссийском рынке прикладного образования (бюджеты корпоративного внутреннего обучения растут существенно быстрее, чем бюджеты на совместные проекты с вузами<sup>1</sup>). Вуз как объект инвестиций для бизнеса, в основном, не интересен (материалы ИРО НИУ ВШЭ, представленные в рамках 4-й ежегодной конференции РАИВО, посвященной исследованиям образования, сентябрь 2013 г.<sup>2</sup>);

3) избыточное, в рамках текущей демографической ситуации, количество вузов, программ и ППС, в том числе реализующих некачественные образовательные продукты, дискредитирующие образование в целом.

Предпринимаемые в настоящее время попытки реформирования направлены на:

а) реформирование законодательства (закон № 273 ФЗ, реформирование организационных форм вузов, новые образовательные стандарты, программно-целевое финансирование и пр.);

б) выявление и приоритетное финансирование эффективных вузов (мониторинг эффективности вузов, рейтингование, финансирование 82 вузов в рамках специальных программ, программа 5–100 и пр.);

---

<sup>1</sup> Бизнес учится по-новому // Ведомости. 22.05.2013. № 87.

<sup>2</sup> *Абанкина И. В.* Университеты в региональной экономике – новая конфигурация ресурсов [Электронный ресурс]. URL: <http://educonf.hse.ru/2013/materials>



в) изменение систем мотивации сотрудников вузов (новые системы оплаты труда, эффективный преподавательский контракт и пр.).

Вместе с тем уже сейчас очевидно, что по вопросам подготовки менеджеров данное реформирование не повысило качество образования. Это касается многих аспектов реформирования. Программа приоритетного финансирования ведущих вузов не привела к прогрессу образовательной системы, а в отдельных случаях наблюдается явно нерациональное использование ресурсов. Только 12% вузов стали автономными<sup>3</sup>, т. е. имеющими устойчивую финансовую структуру, позволяющую эффективно развиваться в условиях современной экономической инфраструктуры. Система мотивации работников вузов, привязанная к ученым званиям и степеням, действующая на настоящий момент, также не способствует увеличению кадрового потенциала и обновлению высшей школы.

Однако центральной проблемой представляется, то, что за единицу измерения оценки качества/эффективности взят вуз (на уровне Минобрнауки) или, в лучшем случае, образовательная программа (при проведении общественно-профессиональной аккредитации различными организациями АККОРК, НАСДОБР и пр.). Безусловно, существующие ресурсы Минобрнауки не позволяют проводить более детальную оценку качества образования.

Очевидно, что *реальная единица измерения эффективности образования – это конкретный курс и преподаватель или даже отдельные блоки в рамках этого курса*. Данное утверждение подтверждается тем, что в рамках внутрикорпоративного обучения компании конструируют образовательную программу, привлекая на очень небольшие блоки/разделы доказавших свою эффективность преподавателей/бизнес-тренеров из совершенно разных организаций.

Кто проводит оценку	Единица измерения
Минобрнауки РФ	Вуз/УГС/Программа
Профессионально-общественная аккредитация	Программа
Бизнес-сообщество	Вуз/Программа/Блок/Преподаватель
Общество	Вуз/УГС/Программа/Преподаватель

Рис. 1. Единицы измерения оценки качества/эффективности образования

<sup>3</sup> Материалы комитета Государственной думы ФС РФ по образованию [Электронный ресурс]. URL: <http://www.komitet8.km.duma.gov.ru/site.xp/050049124053057051.html>

В структуре любого существующего вуза есть востребованные/популярные и непопулярные программы. Их востребованность часто не коррелируется с качеством программы, а является следствием маркетинговой привлекательности направления подготовки, сильного бренда вуза или наличия нескольких «звезд» в составе ППС программы. Одновременно сильные ученые/преподаватели на непопулярных программах могут быть востребованы как эксперты, но являются заложниками рыночной непривлекательности этих программ.

### Образовательные программы

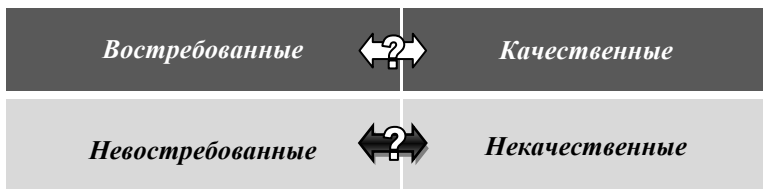


Рис. 2. Соотношение качества и востребованности образовательных программ

Как следствие, в условиях сокращения бюджетного финансирования и необходимости «cut costs» ректоры вузов будут избавляться от непопулярных образовательных программ и одновременно увеличивать штат и набор на популярных программах. Однако качество собственно образования на востребованных программах не повысится, профессорско-преподавательский состав будет еще более неоднородным (с учетом требований штатности, научной квалификации и т. д.), и одновременно вуз лишится части сильных сотрудников с закрытием непривлекательных программ либо будет вынужден использовать их на непрофильных программах, где они не будут столь эффективны. Эта тенденция хорошо осознается профессиональным сообществом. «Сама идея закрытия вузов неправильная. Надо закрывать не вузы, а программы. В одном вузе могут быть две хорошие программы, а 15 – дрянь. Скажем, в областном вузе сохранилась старая школа преподавания литейного дела. Ее нужно сохранить»<sup>4</sup>.

Таким образом, российские вузы лишатся значительной части своего кадрового потенциала, и не продвинутся вперед в решении задачи

<sup>4</sup> Агранович М. Эксперт. Урал. 28.10.2013. № 43.

внутренней и внешней востребованности и конкурентоспособности, что позволяет говорить о кризисе российской системы высшего образования. Безусловно также и то, что это движение вызовет конфликты корпоративной культуры в вузовском сообществе<sup>5</sup>.

Образовательные программы в структуре вуза	Организационные решения	Наполнение программы	Качество
Востребованные	Увеличение набора	Неоднородность ППС и студентов	Падает
Невостребованные	Закрытие/перепрофилирование	Отток ППС	?

Рис. 3. Прогноз трансформации образовательных программ в условиях реформирования законодательства РФ об образовании

Минобрнауки РФ является учредителем более 500 вузов<sup>6</sup>. Это в несколько раз больше, чем в любой другой стране мира, и, таким образом, является, по сути, корпорацией, крупнейшей естественной монополией (особенно, если принять во внимание не количество вузов, а долю студентов, обучающихся в вузах, подведомственных Минобрнауки).

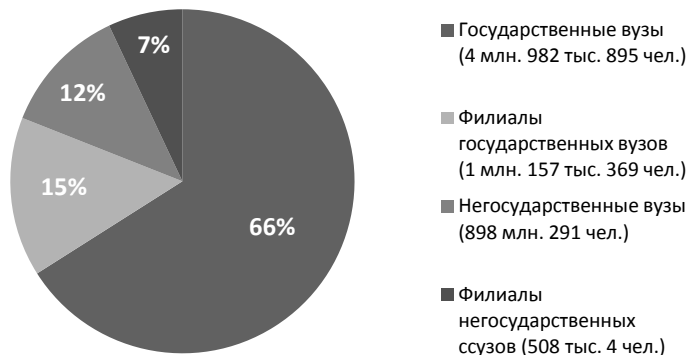


Рис. 4. Структура рынка высшего образования в РФ в 2013 г.

<sup>5</sup> Князев Е. А. Об университетах и их стратегиях. М.: НИУ ВШЭ, 2012. С. 27–41.

<sup>6</sup> Климов А. А. [Электронный ресурс]. URL: [www.moeobrazovanie.ru](http://www.moeobrazovanie.ru)

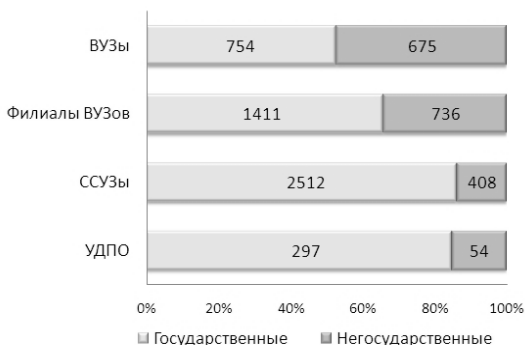


Рис. 5. Данные по количеству образовательных организаций в РФ в 2013 г. (Рособрнадзор РФ)

Очевидно, что в этом случае для выживания и развития такой корпорации необходима принципиально иная корпоративная стратегия, нежели та, которая существует сейчас, и, что существенно, эта стратегия должна способствовать развитию системы подготовки востребованных кадров для рынка труда.

Автору представляется, что используя возможности существующей государственной образовательной инфраструктуры, принципы и механизмы<sup>7</sup> сетевого взаимодействия, необходимо исследовать возможности создания организационного механизма, позволяющего задействовать проектный подход к разработке и реализации образовательных продуктов подготовки менеджеров, оценить реальный преподавательский и научный потенциал вузов и предложить качественный образовательный продукт, востребованный и частично финансируемый бизнес-структурами. В качестве организационной модели предполагается разработать проект создания сети проектно-ресурсных центров в ведении Минобрнауки РФ, вне вузовской структуры. Основная цель создания и деятельности таких центров – разработка и ведение blended лего<sup>8</sup> проектов индивидуальных междисциплинарных образовательных программ (вклю-

<sup>7</sup> Goodyear P., Banks S., Hodgson V. and McConnell, D. eds. *Advances in Research on Networked Learning*. London: Kluwer Academic Publishers, 2004.

Князев Е. А., Морган А. Управление и организационная адаптация российских университетов в условиях ресурсного дефицита // *Университетское управление: практика и анализ*. 2003.

<sup>8</sup> Лего-образование // *Эксперт-Сибирь*. 2014. № 1.

чая подготовки менеджеров) под потребности конкретной организации – заказчика такого образовательного продукта.

В существующей образовательной системе для того, чтобы получить межотраслевую и междисциплинарную подготовку под конкретные задачи не в рамках внутрикорпоративного обучения (которое реализуется только для уже работающих в компании), необходимо либо последовательно, либо параллельно обучаться на нескольких программах различных образовательных организаций. Вместе с тем для подавляющего большинства потребителей образовательных программ подготовки менеджеров ключевой потребностью является возможность получить комбинацию лучших образовательных методик вне зависимости от того, в каком вузе и в какой аудитории они их получают.

Учебные центры констатируют постепенную переориентацию и бизнеса, и частных клиентов на более длительное системное образование, а также увеличение числа учебных проектов, инициатором которых выступают сами заказчики. С точки зрения заказчиков, на нынешнем этапе развития рынок бизнес-образования испытывает серьезный дефицит программ, ориентированных на решение узких задач отдельных предприятий и групп бизнесов. При этом, по оценке заместителя генерального директора группы компаний «Базовый элемент» Виктории Пестовой: «Сейчас работодатели тратят на переучивание и подготовку своих сотрудников больше денег, чем государство тратит на все высшее образование в целом»<sup>9</sup>.

ГОД	СУММА, РУБ.
2007	14 500
2008	14 371
2009	7068
2010	5639
2011	7611
2012	12 221
2013	13 051

ИСТОЧНИК: БЕНЧМАРКИНГ «ИНДЕКС БЮДЖЕТОВ СКОР» ГРУППЫ «МАЛАКУТ»

Рис. 6. Расходы на развитие и обучение одного сотрудника в России

Предполагается, что работа таких центров будет востребована бизнес-сообществом при условии, что предлагаемые образовательные продукты смогут объединить кадровый и ресурсный (оборудование, пло-

<sup>9</sup> Гришанков Д. Семь вызовов для русского университета // Эксперт. 25.11.2013. № 47.

щади и пр.) потенциал максимального количества вузов, будут более дешевыми, чем внутрикорпоративное обучение в тех же объемах, и более гибкими в рамках уникальных задач для каждой компании.

	Дешевый	Средний	Дорогой	Люкс
Открытые, чел.\$ / 2 дня	220 - 460	460 - 900	900 - 1,900	1,900 - 4,000
Корпоративный, \$/ 1 день	700 - 1,300	1,300 - 2,500	2,500 - 4,900	4,900 - 9,700
Долгосрочное, чел.\$ 000 / год	0,5 - 5	5 - 14	14 - 32	32 - 68

Рис. 7. Ценовые интервалы ключевых продуктов бизнес-образования<sup>10</sup>

Необходимыми предварительными этапами для реализации проекта создания таких центров являются следующие **задачи**:

- разработать Атлас образовательных программ и продуктов в форме единой ресурсной базы, объединяющей информацию о каждом учебном курсе, применяемых технологиях, свидетельствах их эффективности, кадровом и инфраструктурном ресурсе этого продукта, для каждого вуза в системе Минобрнауки;

- подготовить штат менеджеров учебных проектов, способных эффективно конструировать и администрировать индивидуальный образовательный продукт/программу, используя кадровый и инфраструктурный ресурс вузов, подведомственных Минобрнауки, под уникальные потребности каждой организации (например, в форме магистерской программы с привлечением ППС, задействуя инфраструктуру 15–20 вузов разного профиля).

Важными эффектами реализации такой модели могут стать:

- Оценка реального преподавательского, прикладного и научного потенциала вузов; формирование внутривузовского механизма оценки эффективности собственного кадрового потенциала, с учетом востребованности конкретных образовательных продуктов в рамках предлагаемой системы.

- Привлечение дополнительных финансовых ресурсов в систему образования; создание качественного образовательного продукта, ис-

<sup>10</sup> Рынок бизнес-образования в России до 2016 г. Возможности, перспективы, прогноз. Обзор рынка бизнес-образования и тренингов [Электронный ресурс]. URL: rbc.ru

пользующего возможности существующей государственной образовательной инфраструктуры, востребованного и частично финансируемого бизнес-структурами.

- Объединение кадрового и ресурсного потенциала максимального количества вузов для создания и реализации образовательных продуктов, более дешевых, чем внутрикорпоративное обучение, в тех же объемах и более гибких в рамках уникальных задач для каждой компании.

В рамках предлагаемой концепции у бизнеса появляется возможность решать сразу несколько разнонаправленных задач (и в сфере высшего образования, и в области переподготовки и повышения квалификации) в рамках одного «учебного холдинга». Корпоративные университеты и базовые кафедры остаются пока частными вариантами решения проблемы подготовки кадров, прежде всего из-за сложности и высоких инфраструктурных издержек. Это решение для крупного бизнеса. Основная целевая аудитория в рамках предлагаемой модели – средний бизнес.

## **ПОЛИТИКА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**Г. Н. Благирева**

*ГБОУ СПО НСО «Новосибирский промышленный техникум», г. Новосибирск  
blagob6@mail.ru*

Государственное регулирование процессов подготовки специалистов имеет в России свою историю. В условиях современных экономических преобразований такое регулирование важно для обеспечения устойчивого социально-экономического и научно-технического развития страны.

Кадровое обеспечение отраслей экономики напрямую связано с профессиональным образованием. В настоящее время существует ряд государственных мер, направленных на прогнозирование спроса на рынке труда и развитие профессионального образования всех уровней.

Новосибирская область за последнее десятилетие наработала результативный опыт в этом направлении.

В 2004 г. постановлением губернатора Новосибирской области от 15.04.2004 г. № 232 утверждена «Концепция кадрового обеспечения отраслей экономики Новосибирской области на период до 2008 г.».

В Концепции проанализирована реальная ситуация кадрового обеспечения области на тот период времени, заложены методологиче-

ские основы для формирования профессиональной подготовки кадров, разработан алгоритм исследования потребностей в кадрах на территории области:

- Комплексное изучение ситуации в экономике и на рынке труда.
- Анализ современного состояния экономики, прогнозирование перспектив развития отраслей промышленности, определение перспективных отраслей, где в исследуемый период заложена база для дальнейшего интенсивного развития (модернизация оборудования, долгосрочные инвестиции).
- Исследование демографической ситуации: половозрастной состав населения, уровень образования, численность работников в различных отраслях.
- Изучение ситуации на рынке образовательных услуг. Проводится мониторинг образовательных учреждений по уровню образования, структуре подготовки специалистов.

Анализ «Концепции кадрового обеспечения отраслей экономики Новосибирской области на период до 2008 г.» позволил сделать ряд существенных выводов:

– В ближайшей перспективе возрастет потребность крупных и средних предприятий и организаций в квалифицированных кадрах рабочих и специалистах по наиболее востребованным специальностям и профессиям и определенного уровня образования.

– Сложилась диспропорция в подготовке высококвалифицированных кадров в сторону специалистов по экономике и управлению, а доля выпуска специалистов для отраслей строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, здравоохранения снижается. Недостаток кадров обусловлен социально-экономическими причинами, связанными с невысокой привлекательностью рабочих мест по дефицитным профессиям и специальностям в отраслях экономики.

– В учреждениях начального профессионального образования в начале 2000-х гг. подготовка рабочих кадров сократилась. В то же время заявленная потребность предприятий в органы службы занятости на начало 2004 г. в рабочих составила более 2/3 от общей потребности в кадрах.

– При сокращении численности населения трудоспособного возраста потребность в получении дополнительного профессионального образования в перспективе будет возрастать. Следовательно, потребует активизация сектора дополнительного образования.

– Отсутствуют устойчивые механизмы, обеспечивающие взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, гибкая и



оперативная система взаимодействия всех уровней системы профессионального образования с работодателями.

– Свертывается внутрипроизводственная система подготовки и переподготовки кадров в организациях области, нарушаются производственно-экономические связи между ними и учебными заведениями.

– Слабая материально-техническая база и недостаточное финансирование учреждений профессионального образования, необходимых для подготовки квалифицированных кадров по многим профессиям, специальностям и специализациям, ориентированным на современные технологии.

– Отсутствие банка данных об уровне обеспеченности и потребности организаций малого и среднего бизнеса в кадрах специалистов и рабочих.

Выявленные противоречия заложили основные направления совершенствования кадрового обеспечения отраслей экономики Новосибирской области и развития профессионального образования. В результате сформирована и введена в действие «Комплексная региональная программа развития профессионального образования на 2011–2015 гг. Новосибирской области». Программа определяет основные цели и задачи в сфере развития начального и среднего профессионального образования и трудовых ресурсов Новосибирской области, механизмы достижения целей и целевые индикаторы, которыми будет измеряться эффективность развития системы профессионального образования. Не останавливаясь на концептуальных положениях, рассмотрим основные результаты реализации данной программы на сегодняшний день (табл.).

Таблица

Задачи, сформулированные в Программе	Реализация задач
Изменение содержания и повышение качества образовательного процесса в образовательных учреждениях в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов и с учетом требований регионального рынка труда	Переход всей системы среднего профессионального образования на ФГОС потребовал подготовки ряда правовых актов губернатора Новосибирской области и правительства Новосибирской области: – об утверждении долгосрочной целевой программы «Комплексная региональная программа развития профессионального образования на 2011–2015 гг.» – о создании координационного Совета по развитию трудовых ресурсов Новосибирской области – об утверждении плана совместных действий с объединениями работодателей по повышению

Продолжение табл.

	<p>качества трудовых ресурсов в Новосибирской области</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– о мерах по стимулированию предприятий и организаций, содействующих развитию системы профессионального образования Новосибирской области</li> <li>– об утверждении примерного положения об отраслевом координационном совете по развитию трудовых ресурсов</li> <li>– о типовом положении о наблюдательном совете государственного областного учреждения профессионального образования</li> </ul>
Структурная перестройка системы профессионального образования	<p>За период с 01.01.2012 г. по начало 2013 г. произошли структурные изменения в подведомственных Минтруду Новосибирской области учреждениях: вместо 52 учреждений НПО и 10 учреждений СПО стало 24 учреждения НПО, 34 учреждения СПО и 4 учреждения дополнительного профессионального образования. При этом получили статус учреждений СПО 6 учреждений НПО. В целом реорганизацию прошли 16 учреждений системы профобразования</p>
Модернизация материально-технической базы образовательных учреждений	<p>За 2012–2014 гг. на создание эффективной системы профессионального образования, обеспечивающей сферу производства и услуг в Новосибирской области квалифицированными специалистами и рабочими кадрами, направлено более 725,436 млн. руб. На оснащение учебно-лабораторным оборудованием, техническими средствами обучения и капитальный ремонт учебных корпусов, мастерских и общежитий – 156,7 млн. руб. Создано более 40 новых лабораторий, 70 учебных кабинетов и 15 мастерских. Приобретено 20 современных учебных тренажеров, произведен монтаж системы «Умный дом», приобретен и смонтирован учебный полигон «Дом-тренажер»</p>
Повышение эффективности управления системой профессионального образования, создание и внедрение государственно-общественных моделей	<p>Создано 17 отраслевых советов, возглавляемых отраслевыми министрами, заместителями министров, руководителями крупнейших промышленных предприятий. Отраслевые советы осуществляют координацию деятельности по разработке основных профессиональных образовательных программ, организации производственной практики и</p>

Продолжение табл.

<p>взаимодействия, развитие системы социально-го партнерства</p>	<p>профессионального обучения и трудоустройства выпускников. Действует Совет по развитию профессионального образования при губернаторе Новосибирской области. Создано 19 отраслевых ресурсных центров профессионального образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации, с использованием современных учебно-производственных мощностей и технологий производства. Сформирован межрайонный базовый образовательный центр, ответственный за обеспечение рабочими и специалистами сельскохозяйственных организаций, расположенных в районах округа. Для подготовки высококвалифицированных специалистов, способных к ведению инновационной деятельности, формируются образовательные кластеры как новая модель профессионального образования. Совместно с работодателями сельскохозяйственной отрасли подписано соглашение о создании Консорциума «Научно-образовательный Агро-производственный кластер Новосибирской области»</p>
<p>Создание целостной системы профессиональной ориентации молодежи на обучение рабочим профессиям</p>	<p>Усовершенствован механизм проведения мониторинга кадровой потребности работодателей области, на основе которого сформировано государственное задание на прием обучающихся в образовательные учреждения, подведомственные Минтуду Новосибирской области. Отлажено взаимодействие и разработаны графики совместных мероприятий образовательных учреждений и центров занятости населения по трудоустройству выпускников. Во всех учреждениях действуют службы содействия трудоустройству выпускников. Уровень трудоустройства выпускников учреждений по полученной специальности (профессии) повысился до 70,6%. В целях активизации и обеспечения комплексности мер по профессиональной ориентации молодежи проведена кампания «Навстречу будущему!». Утверждена ведомственная целевая программа «Развитие политехнической и агротехнической школ в Новосибирской области на 2012–2014 гг.», предполагающая приобретение школьниками рабочей профессии технической и агротехнической направленности</p>

Окончание табл.

	Организована выплата стипендий Правительства Новосибирской области для 700 лучших студентов учреждений профессионального образования, обучающихся по профессиям и специальностям, соответствующим приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики Новосибирской области
Создание системы независимой оценки качества профессионального образования; создание эффективной системы управления кадрами профессионального образования и их материального стимулирования	Завершается работа по формированию региональных регламентов по направлениям апробации, созданию нормативно-правовой базы взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров и специалистов СПО. Разработан план мероприятий по созданию отраслевого аккредитационного центра (комиссии) по общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности в сфере металлургии, металлообработки и сварочного производства. Разработаны материалы для оценки профессиональных компетенций лиц, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования по направлениям подготовки в сфере легкой промышленности и сервиса. Продолжается работа по созданию центров сертификации квалификаций. Созданы совместные отраслевые методические советы по вопросам подготовки кадров в сфере легкой промышленности и сервиса, книгоиздательства и полиграфического производства, авиастроения

Таким образом, наблюдается существенное улучшение материально-технического обеспечения, создания механизмов мотивации молодых людей к получению рабочих профессий и специальностей. Привлечение широкого спектра социальных партнеров дает возможность готовить специалистов, ориентированных на рынок труда и отвечающих требованиям работодателей.

В числе образовательных учреждений СПО, ставших участниками реализации программ развития профессионального образования области, Новосибирский промышленный техникум. Техникум реализует ведомственную целевую программу «Развитие политехнической и агротехнической школ в Новосибирской области на 2012–2014 гг.», на его

базе школьники осваивают навыки рабочей профессии оператор станков с программным управлением. Но в данном направлении работы важны согласованные действия между Министерством образования, науки и инновационной политики и Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, в определении места Политехнической школы в образовательном пространстве средних общеобразовательных школ.

34 студента техникума, обучающихся по профессиям и специальностям, соответствующим приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики Новосибирской области, получают стипендию Правительства Новосибирской области.

Но главный показатель реализации «Комплексной региональной программы развития профессионального образования на 2011–2015 гг. Новосибирской области» на базе техникума – создание ресурсного центра в сфере машиностроения и металлообработки для целевой подготовки кадров по программам начального профессионального образования, среднего профессионального образования и профессиональной подготовки. В целях обеспечения деятельности центра заключено соглашение между Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, отраслевым министерством Новосибирской области, организациями ОАО «Сибэлектротерм», ЗАО «Сибирская машиностроительная компания», ОАО «Сиблитмаш», ООО «Сибэлектродrive», ОАО «Тяжстанкогидропресс» и Новосибирским промышленным техникумом. Соглашение показывает систему взаимодействия между сторонами. Так, в обязательства министерства входит:

- ежегодно формировать государственное задание ресурсному центру на подготовку кадров (прием учащихся) для машиностроительной отрасли на основе единого отраслевого заказа, за счет средств областного бюджета;

- ежегодно формировать и согласовывать со сторонами соглашения план финансовых затрат на содержание и развитие ресурсного центра;

- обеспечивать финансирование мероприятий плана не менее 70% от общего объема затрат.

А организации обязуются:

- формировать заказ на подготовку кадров на предстоящий год и на перспективный период (не менее 3 лет) и представлять его в отраслевое министерство не позднее 1 сентября текущего года;

- участвовать в разработке рабочих учебных планов и программ в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов, в итоговой аттестации выпускников;

- принимать участие в создании профессиональных корпоративных стандартов;
- способствовать организации профессионального образования путем предоставления рабочих мест для прохождения производственной практики, согласовывать тематику курсового и дипломного проектирования;
- обеспечивать трудоустройство выпускников и их социальную адаптацию на рабочем месте;
- предоставлять информацию по вопросам потребности в кадрах (профессиональная, возрастная, должностная) для проведения мониторинга;
- предоставлять возможность прохождения краткосрочных стажировок и других форм обучения и подготовки инженерно-педагогического состава ресурсного центра на оборудовании предприятия в целях повышения квалификации в рамках программы непрерывного профессионального образования;
- участвовать в совершенствовании материально-технической базы ресурсного центра на основе мероприятий плана на принципах частно-государственного партнерства в совокупном объеме финансовых затрат не менее 20% от общего объема затрат (формы участия определяются ежегодным дополнительным соглашением между ресурсным центром и каждой организацией);
- предоставлять ресурсному центру материально-технические ресурсы (производственные участки, полигоны и т. д.), которыми невозможно оснастить ресурсный центр по техническим показателям (размеры, стоимость, сложность установки и т. д.).

Задача техникума – разработать методическую документацию, создать условия для реализации программ обучения, проводить обучение по заявленным программам.

Таким образом, ресурсный центр – это своего рода механизм реализации кадровой политики в области, где государственное задание, сформированное из потребностей региона и требований работодателя и при их непосредственном участии, реализуется в образовательном учреждении.

Также техникум стал участником проекта дуального образования, при котором профессиональная образовательная организация и работодатель осуществляют равное участие в подготовке кадров под конкретное рабочее место. Заключены договоры о подготовке специалистов с ООО «Проет-Р».

В 2014 г. принимается «Региональная программа развития профессионального образования Новосибирской области на 2014–2020 гг.», где детально проработаны цели, задачи и целевые индикаторы Программы, система мероприятий, механизмы реализации и система управления реализацией, ресурсное обеспечение, финансирование мероприятий, ожидаемые результаты реализации программы.

Внимание уделяется доступности обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, мероприятиям по предоставлению социальной поддержки студентам, относящимся к категории малоимущих, дальнейшему трудоустройству выпускников.

Таким образом, политика правительства Новосибирской области в сфере обеспечения экономики кадрами и развития профессионального образования осуществляется через воплощение комплексных программ развития профессионального образования, предоставления государственного заказа на подготовку востребованных кадров в специально созданных или реорганизованных образовательных структурах.

## **ИЗ ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ (НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «АРХАНГЕЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ ОТКРЫТОГО ОБРАЗОВАНИЯ»)**

**Ю. В. Бобров, Т. В. Невзорова**

*Государственное автономное образовательное учреждение  
«Архангельский областной институт открытого образования», г. Архангельск  
uvb@arkh-edu.ru*

Задачи государственной политики в сфере образования акцентируют особое внимание на развитии профессионального образования; создании условий для реализации мотивированного профессионального самоопределения обучающихся в соответствии со своими способностями и с учетом требований регионального рынка труда. Кроме того, на федеральном уровне активно обсуждаются и регламентируются вопросы повышения качества образования, усиления его роли в обеспечении конкурентоспособности российской экономики. Не случайно в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 г. подчеркивается, что «всем обучающимся старшей школы должна быть предоставлена возможность осваивать индивидуальные образователь-

ные программы, включая профильное обучение и профессии». В этой связи в Архангельской области действует «Региональная программа развития образования Архангельской области на период до 2016 г.», в которой в числе ключевых задач рассматривается «формирование эффективной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования, ориентированной на потребности рынка труда Архангельской области».

В Архангельском областном институте открытого образования в октябре 2013 г. стартовал интерактивный профориентационный проект «Карьера в Архангельской области: перспективы и возможности». Основная цель проекта – организация взаимодействия участников профориентационной деятельности на территории региона для популяризации рабочих профессий среди школьников и их родителей. Проект представляет собой цикл регулярных тематических отраслевых встреч выпускников 9–11-х классов образовательных организаций области и их родителей с потенциальными работодателями и представителями организаций среднего профессионального образования в рамках «Цифрового образовательного кольца Архангельской области». Каждая новая встреча посвящается отдельной профессиональной сфере и раскрывает возможности построения карьеры (например, условия обучения и работы, спектр специальностей в разных отраслях), содействует формированию современной системы кадров в регионе через прямой диалог в режиме видеоконференцсвязи.

Основой «Цифрового образовательного кольца Архангельской области» (ЦОК, рис. 1) являются две системы: видеоконференцсвязи и менеджмента проведения мероприятий.

Видеоконференцсвязь (ВКС) – это телекоммуникационная технология интерактивного взаимодействия двух и более удаленных абонентов, при которой между ними возможен обмен аудио- и видеoinформацией в реальном времени, с учетом передачи управляющих данных. Эта технология позволяет участникам видеть и слышать друг друга, вести дискуссии, представлять аудио- и видеoinформацию в режиме реального времени.

Видеоконференцсвязь позволяет добиться принципиально нового уровня общения людей, подчас разделенных многими сотнями и тысячами километров, что является особенно актуальным для жителей Архангельской области, значительная протяженность которой имеет определенную специфику. Таким образом, необходимость использования системы видеоконференцсвязи, позволяющей объединить все муниципальные образования Архангельской области, становится очевидной.



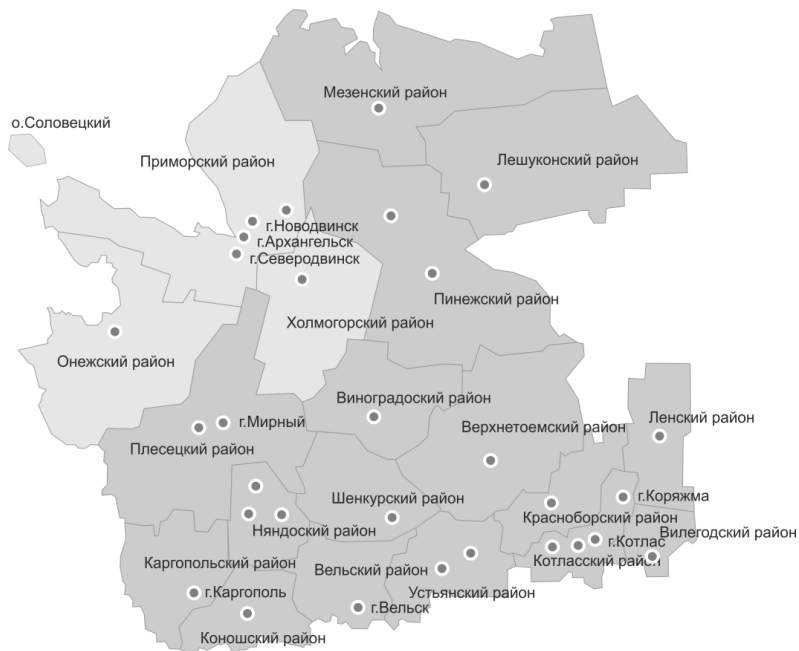


Рис. 1

В рамках ЦОК работают образовательные организации, которые получили статус муниципальных центров. В этих муниципальных центрах установлены комплекты оборудования, включающие интерактивную доску, мультимедиа-проектор, моноблочный персональный компьютер, кодек видеоконференцсвязи, осуществляющий кодирующую/декодирующую и приемно-передающую функцию. Эти комплекты были подготовлены с учетом возможности их использования не только для проведения сеансов ВКС, но и для обучающего процесса образовательной организации, а также в ходе повышения квалификации педагогических работников. Это позволило максимально повысить функциональность предоставленного оборудования.

В настоящее время ЦОК охватывает всю Архангельскую область – в 25 муниципальных образованиях области действуют 37 муниципальных центров.

Идейным вдохновителем проекта выступила ректор Архангельского областного института открытого образования (АО ИОО), к. п. н. Л. И. Уварова, разработчиками – сотрудники Архангельского регионального центра дистанционного обучения института. В числе органи-

зателей проекта – Правительство Архангельской области, Министерство образования и науки Архангельской области, Министерство труда, занятости и социального развития Архангельской области.

Следует отметить, что благодаря техническим возможностям цифрового образовательного кольца институт получил уникальную возможность живого общения всех участников проекта (рис. 2).



Рис. 2

На наш взгляд, актуальность действующего в институте профориентационного проекта очевидна, поскольку:

- он объединяет заинтересованных участников профориентационной деятельности региона (работодатели – выпускники школ – образовательные организации СПО – родители), предоставляя возможность обмена информацией в режиме реального времени одновременно со всеми муниципальными образованиями области;

- проект, в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, создает условия для адаптации выпускников в высокотехнологичном мире: знакомит с возможностями, условиями и социальными гарантиями будущей профессии;

- в ходе реализации проекта формируется открытая среда для профессионального самоопределения выпускников с учетом кадровых потребностей региона. У выпускников школ и их родителей имеется возможность задать интересующие вопросы и получить ответы от потенциальных работодателей, а также подробнее узнать об образовательных возможностях конкретных образовательных организаций СПО и про-

должения образования в учреждениях высшего профессионального образования, находящихся на территории области;

– проект формирует систему мотивации участников профориентационной деятельности с целью раскрытия потенциальных возможностей обучающихся и их сопровождения от школы до рабочего места.

Опыт работы АО ИОО показал, что своеобразный пошаговый алгоритм действий по реализации проекта позволил убедиться в целесообразности выбранных этапов и их взаимосвязи между собой (рис. 3).



Рис. 3

В начале реализации проекта были организованы подготовительные мероприятия по созданию нормативной базы системы взаимодейст-

вия участников профориентационной деятельности: разработано Положение о системе взаимодействия участников профориентационной деятельности, формы соглашений об участии в проекте. Согласно распоряжению ректора института, мероприятия проекта были включены в план-график ЦОК (проведение ежемесячных встреч в вечернее время). Параллельно для всех участников проекта был создан информационный раздел на сайте института открытого образования, предназначенный для публикации основных материалов. Следующий шаг – это мониторинг основных востребованных профессий на территории региона, определивший тематику встреч в 2013–2014 гг.: энергетика, судостроение, лесная отрасль, почта, телекоммуникации и другие, а также организация рефлексивной деятельности выпускников и выбор формы проведения мероприятий. При этом в проекте особенно активное участие принимали потенциальные работодатели, которые привлекали руководителей, работников кадровых служб, успешных в своей профессии специалистов. Организаторы отмечают и творческий подход образовательных организаций к презентации реализуемых профессий и специальностей для демонстрации наиболее значимых сторон. Все участники проекта получили возможность публикации презентационных материалов в информационном разделе на сайте института открытого образования, просмотра встреч после выхода в ЦОК, а также использования видеоматериалов для профориентационной работы. Собранные в ходе реализации проекта видеоматериалы возможно в дальнейшем широко использовать для организации рефлексивной деятельности через формирование информационных разделов в школах, создание рекомендаций для обучающихся по выбору профессий в службе занятости населения (в электронном виде). Все видеозаписи располагаются на канале «Карьера в Архангельской области» ресурса [tv.arkh-edu.ru](http://tv.arkh-edu.ru)

Практически каждая встреча по проекту освещалась журналистами в региональных средствах массовой информации. С начала реализации проекта проведено изучение потребностей обучающихся по направлению выбора профессии, а после каждой встречи информационным центром института организуется небольшое анкетирование выпускников и родителей. В ходе анализа анкет определяются уровень интереса к той или иной профессии, изучение потребностей родителей по направлению профориентационной деятельности.

Мероприятия проводятся в форме обмена информацией, «живого диалога», с использованием презентационных фильмов, заочных экскурсий по колледжам с элементами интервьюирования преподавателей и студентов, выступлений успешных выпускников, с призами школьни-

кам от работодателей за самый интересный вопрос. Вручение призов вызвало значительное оживление интереса у школьников. Работодатели и администрации колледжей получили возможность теснее пообщаться друг с другом и в определенной мере решить вопрос о стипендиях, производственной практике, об организации временного трудоустройства обучающихся в каникулярное время.

Свои отзывы о проекте оставляют и работодатели. Так, в частности, начальник управления по работе с персоналом Архангельского филиала ОАО «Ростелеком» И. Сухановская высказала такое мнение: «Сейчас для наших старшеклассников и, конечно, их родителей наступила сложная пора – время выбора места дальнейшей учебы. Я хорошо понимаю сложность этого выбора, так как мой младший сын также заканчивает школу в этом году. Проведение встреч, на которых представители телекоммуникационных компаний рассказывают о своей профессии, очень полезны. Общение со специалистами, возможность получить ответы на многие вопросы помогают принять решение и сделать правильный шаг в будущее. Радует, что сегодня современные телекоммуникационные технологии позволяют нам проводить подобные встречи в режиме on-line и привлекать максимальное количество участников со всего региона».

Организаторы проекта спрогнозировали возможные риски и предусмотрели пути их минимизации (рис. 4).



Рис. 4

Интерактивный проект «Карьера в Архангельской области: перспективы и возможности» сейчас достаточно активно развивается. Мы ищем новые интересные формы общения. Промежуточными результатами проекта стали организация сетевого взаимодействия представителей министерств и ведомств Архангельской области, образовательных организаций, а также родителей, заинтересованных в выборе детьми профессий, востребованных в регионе, и выпускников. Построенная система, на наш взгляд, позволяет расширить вариативность образовательных услуг и увеличить конкурентоспособность образовательных организаций; объединить ресурсы участников проекта для создания условий развития конкурентоспособного и успешного выпускника, информированного о приоритетных на региональном рынке труда специальностях и профессиях.

## **ПОДГОТОВКА И ТРУДОУСТРОЙСТВО СПЕЦИАЛИСТОВ АВТОМОБИЛЬНОГО ПРОФИЛЯ В УСЛОВИЯХ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА**

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

*Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования г. Москвы  
«Политехнический колледж № 31», г. Москва  
pk31avtozavodskoe@yandex.ru*

Подготовка специалистов автомобильного профиля в условиях политехнического колледжа осуществляется по Федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования третьего поколения (ФГОС СПО – 03). Стандарты третьего поколения предусматривают освоение основной профессиональной образовательной программы по выбранной специальности. Основная профессиональная образовательная программа направлена на изучение следующих учебных циклов: общего гуманитарного и социально-экономического, математического и общего естественнонаучного, профессионального и разделов: учебная практика, производственная практика (по профилю специальности), производственная практика (преддипломная), промежуточная аттестация, государственная (итоговая) аттестация (подготовка и защита выпускной квалификационной работы). Обязательная часть основной профессиональной образовательной программы по циклам составляет около 70% от общего объема времени.

Вариативная часть (около 30%) дает возможность расширения и углубления подготовки, определяемой содержанием обязательной части, получения дополнительных компетенций, умений и знаний, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами рынка труда. Общий гуманитарный и социально-экономический, математический и общий естественнонаучный циклы состоят из дисциплин. Профессиональный цикл состоит из общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей в соответствии с основными видами деятельности. В состав профессионального модуля входит один или несколько междисциплинарных курсов. При освоении обучающимися профессиональных модулей проводится учебная практика или производственная практика (по профилю специальности). Оценка качества основной образовательной программы включает текущий контроль знаний, промежуточную и государственную (итоговую) аттестацию обучающихся. В результате освоения профессиональной образовательной программы специалист должен обладать общими, профессиональными и дополнительными компетенциями.

Согласно требованиям к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы, специалист по автомобиле- и тракторостроению должен обладать общими компетенциями, включающими способность: понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес; организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество; решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях; осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития; использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности; работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями; ставить цели, мотивировать деятельность подчиненных, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий; самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации; быть готовым к смене технологий и профессиональной деятельности; исполнять воинскую обязанность, в том числе с применением полученных профессиональных знаний. Кроме того, будущий специалист должен обладать профессиональными компетенциями, соответст-

вующими основным видам деятельности и позволяющими ему: осуществлять технологический процесс изготовления деталей, сборку и испытания изделий автотракторной техники; обеспечивать технологическую подготовку производства по реализации технологического процесса; разрабатывать под руководством более квалифицированного специалиста прогрессивные технологические процессы изготовления деталей, сборку узлов, агрегатов, монтажа систем автотракторной техники в соответствии с требованиями Единой системы технологической подготовки предприятия; внедрять разработанный технологический процесс в производство и выполнять работы по контролю качества при производстве автотракторных изделий; определять экономическую эффективность технологического процесса изготовления и сборки агрегатов автотракторной техники; под руководством квалифицированного специалиста проводить стандартные и сертифицированные испытания объектов техники, управлять современными техническими системами; разрабатывать технологические процессы изготовления деталей средней сложности, сборку простых видов изделий автотракторной техники и их испытаний; проектировать изделия средней сложности основного и вспомогательного производства; составлять техническую оснастку; разрабатывать рабочий проект деталей и узлов в соответствии с требованиями Единой системы конструкторской документации; под руководством более квалифицированного специалиста проводить патентные исследования и определять показатели технического уровня проектируемых объектов техники и технологии; осуществлять руководство производственным участком и обеспечивать выполнение участком производственных заданий; проверять качество выпускаемой продукции или выполняемых работ; проводить сбор, обработку и накопление технической, экономической и других видов информации для реализации инженерных и управленческих решений и оценки экономической эффективности производственной деятельности участка с применением информационно-коммуникационных технологий; обеспечивать безопасность труда на производственном участке; выполнять работы по оценке качества и сертификации объектов деятельности; под руководством более квалифицированного специалиста проводить работы по проверке объектов техники и технологических процессов, регистрировать по заданной программе необходимые характеристики и параметры, обрабатывать полученные результаты.

Дополнительные компетенции специалист по автомобиле- и тракторостроению получает в результате освоения вариативной части основной профессиональной образовательной программы.



Необходимо отметить, что подготовку и трудоустройство специалистов автомобильного профиля колледж осуществляет совместно с предприятиями-партнерами.

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

– учебно-лабораторный комплекс диагностики электронных систем автомобилей;

– учебно-производственный комплекс высокоэффективных методов обработки и сварки алюминиевых деталей кузова автомобиля;

– учебно-производственный участок обработки и восстановления деталей и узлов автомобильных двигателей.

В учебно-производственных мастерских обучающиеся проходят учебную, производственную практику (по профилю специальности) на современном оборудовании, получая необходимый практический опыт для успешного прохождения преддипломной практики и трудоустройства на предприятиях-партнерах.

В колледже работает Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся ГБОУ СПО г. Москвы «Политехнический колледж № 31».

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

Для успешного трудоустройства выпускников колледжа Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства проводит:

- информирование выпускников колледжа о состоянии рынка труда г. Москвы;
- информирование о современных требованиях работодателей к уровню профессиональной подготовки специалистов;
- информирование о вакансиях, предлагаемых городской службой занятости г. Москвы и агентствами по трудоустройству;

- обучение выпускников колледжа методам поиска работы и трудоустройства;
  - работу с обучающимися колледжа по совместному определению их будущих мест работы;
  - встречи с социальными партнерами, предприятиями-партнерами, окружными центрами службы занятости по вопросам трудоустройства молодежи по рабочим профессиям и специальностям;
  - распределение выпускников колледжа на основании ежегодных разовых заявок с предприятий-партнеров, организаций и учреждений;
  - мониторинг трудоустройства выпускников с учетом их профильной подготовки, закрепляемости на предприятии после первого года работы;
  - мониторинг успешности карьеры выпускников.
- Взаимодействие Службы профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся осуществляется:
- со СМИ г. Москвы и Московской области;
  - с окружными центрами занятости населения;
  - с предприятиями-партнерами;
  - с социальными партнерами;
  - с вузами;
  - с агентствами по трудоустройству.

Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства оказывает содействие выпускникам в выборе дальнейшего пути обучения. Так, ежегодно выпускники колледжа поступают учиться по профильным специальностям в вузы г. Москвы. Многие из них совмещают работу с учебой.

Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройства обучающихся ежегодно проводит мониторинг трудоустройства выпускников. Трудоустройство выпускников автомобильного профиля представлено в таблицах и на диаграммах.

Таблица 1

*Выпуск специалистов автомобильного профиля, 2012 г.*

Специальность	Выпуск 2012 г.		Продолжают обучение	Призваны в ВС РФ	Другое
	количество	из них трудоустроено			
Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	29	13	10	6	–

Окончание табл. 1

Автомобиле- и тракто- ростроение	30	13	13	3	1
Автомеханик (на базе 9 классов)	127	30	59	36	2
Автомеханик (на базе 11 классов)	44	23	13	2	6

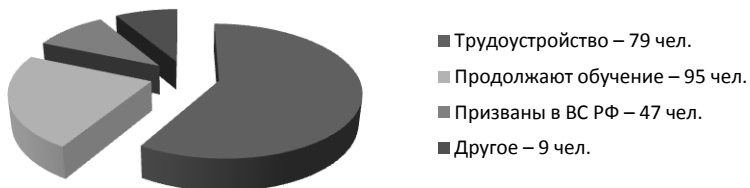


Рис. 1. Выпуск специалистов автомобильного профиля, 2012 г.

Таблица 2

Выпуск специалистов автомобильного профиля, 2013 г.

Специальность	Выпуск 2013 г.		Продолжа- ют обуче- ние	Призван- ны в ВС РФ	Дру- гое
	коли- чество	из них трудоуст- роено			
Техническое обслужи- вание и ремонт автомо- бильного транспорта	30	8	17	5	–
Автомеханик (на базе 9 классов)	122	30	75	14	3
Автомеханик (на базе 11 классов)	20	14	3	3	–

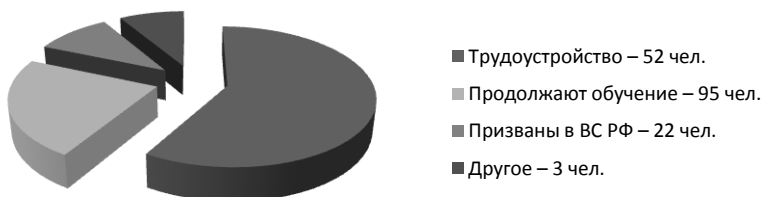


Рис. 2. Выпуск специалистов автомобильного профиля, 2013 г.

Таблица 3

*Выпуск специалистов автомобильного профиля, 2014 г.*

Специальность	Выпуск 2014 г.		Продолжают обучение	Призваны в ВС РФ	Другое
	количество	из них трудоустроено			
Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	36	29	–	7	–
Автомеханик (на базе 9 классов)	129	104	8	10	7

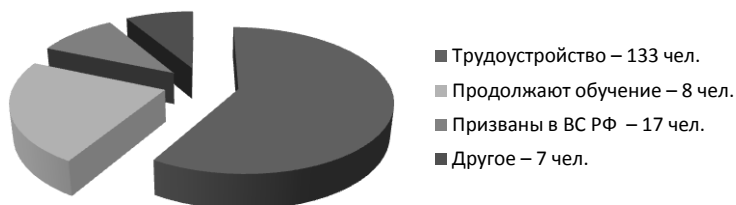


Рис. 3. Выпуск специалистов автомобильного профиля, 2014 г.

Таблица 4

*Выпуск специалистов автомобильного профиля, 2012–2014 гг.*

Количество выпускников	Из них трудоустроено	Продолжают обучение	Призваны в ВС РФ	Другое
567	264	198	86	19

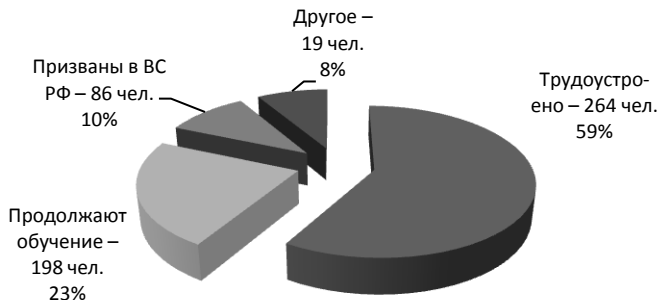


Рис. 4. Выпуск специалистов автомобильного профиля за три года (2012–2014 гг.)

Так, за три года было трудоустроено 264 чел., что составляет 59% от общего числа выпускников, 23% выпускников продолжают обучение в высших учебных заведениях, 10% выпускников призваны в Вооруженные силы РФ, 8% выпускников в силу определенных обстоятельств не смогли быть трудоустроены, продолжить учебу и быть призванными в Вооруженные силы РФ.

Таким образом, положительная динамика свидетельствует о том, что взаимодействие колледжа с предприятиями-партнерами позволило подготовить востребованных, конкурентоспособных специалистов автомобильного профиля, обладающих общими, профессиональными и дополнительными компетенциями для работы в промышленных отраслях, обеспечивающих модернизацию и развитие экономики России.

#### Список литературы

1. *Бодров А. Н., Денисова О. Ю., Гончарова О. Л.* И профориентация, и сопровождение // Служба занятости. 2014. № 3. С. 36–39.

2. *Гончарова О. Л.* Подготовка конкурентоспособных специалистов в условиях политехнического колледжа // Информационно-аналитический журнал «Неформальное образование». 2013. № 3 (9). С. 66–68.

3. *Бодров А. Н., Денисова О. Ю., Гончарова О. Л.* Создание многофункционального центра прикладных квалификаций для подготовки высококвалифицированных кадров в области машиностроения и металлообработки // Сб. материалов X Междунар. науч. конф. «Инновационное развитие общества: условия, противоречия, приоритеты». Ч. I [Электронное издание]. М.: ЧОУВО «МУ им. С. Ю. Витте», 2014. С. 238–242.

4. *Бодров А. Н., Денисова О. Ю., Гончарова О. Л.* Служба профориентации, сопровождения профессиональной карьеры и трудоустройство обучающихся политехнического колледжа: из опыта работы // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг: Сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конф. Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. С. 52–63.

5. *Бодров А. Н., Денисова О. Ю., Гончарова О. Л.* Взаимодействие колледжа с предприятиями-партнерами при подготовке специалистов автомобильного и технологического профиля // Современные тенденции в образовании и науке: Сб. науч. тр. по материалам Междунар. научно-практической конф. Ч. 6 / Мин-во обр. и науки РФ. Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес – Наука – Общество», 2013. С. 26–27.

6. *Бодров А. Н., Денисова О. Ю., Гончарова О. Л.* Профориентационная работа с учащейся молодежью в современных условиях: опыт,

проблемы, перспективы // Образование, экономика, право в современном информационном обществе: Материалы VIII Междунар. науч. конф. Ч. III. М.: НОУВПО «МУ им. С. Ю. Витте», 2012. С. 529–536.

## **ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В ГБОУ СПО НСО «КОЛЫВАНСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

**Е. Н. Бойко, Н. А. Фрицлер**

*ГБОУ СПО НСО «Колыванский сельскохозяйственный техникум»,  
Новосибирская область, р. п. Колывань  
fnal@ngs.ru*

Привлекательность образовательного учреждения для абитуриентов и их родителей, жителей территории складывается из качества образования и качества трудоустройства. В этой связи ГБОУ СПО НСО «Колыванским сельскохозяйственным техникумом» разработана и реализуется система комплексного сопровождения карьерного роста и профессиональной адаптации выпускников на современном рынке труда.

Шансы найти работу молодому специалисту стабильно оцениваются как средние – опыт работы недостаточен, конкуренция очень высока. Кризисные явления в экономике эти шансы резко снижают. За каждую вакансию соискателю приходится бороться с десятью претендентами.

Быть конкурентоспособными на рынке труда выпускнику техникума помогут:

- компетенции, полученные во время учебы;
- опыт, полученный в период производственной практики;
- рабочие профессии, приобретенные на курсах дополнительного образования.

При определении общенациональных приоритетов должны быть учтены интересы молодежи. Она должна стать активным участником решения задач, стоящих перед государством и обществом.

Основными целями государственной молодежной политики являются:

- содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию молодежи;
- недопущение дискриминации молодых граждан в силу возрастных причин;
- создание условий для более полного участия молодежи в социально-экономической, политической и культурной жизни общества;

- расширение возможностей молодого человека в выборе своего жизненного пути, достижении личного успеха;
- реализация инновационного потенциала молодежи в интересах общественного развития и развития самой молодежи.

Одним из направлений для достижения поставленных целей Колыванский сельскохозяйственный техникум считает обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи и содействие трудовой деятельности выпускников.

В сложившейся ситуации техникум вынужден был осваивать маркетинговые методы управления и с 2006 г. была создана служба маркетинга, основными направлениями работы которой являются:

1. Изучение спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг с целью выявления направлений подготовки необходимых предприятиям и организациям районов Новосибирской области специалистов.

2. Изучение текущей и перспективной потребности предприятий и организаций НСО в специалистах, подготовка которых ведется в техникуме.

3. Содействие трудоустройству выпускников техникума, работа по повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

4. Изучение трудовой мобильности, трудоустройства и бытовой обеспеченности выпускников.

5. Информационно-рекламное обеспечение специальностей техникума.

6. Осуществление совместной профориентационной работы с Новосибирским областным центром профориентации молодежи и психологической поддержки населения.

Немаловажное значение в реализации этих направлений принадлежит социальному партнерству – совместной коллективно-распределенной деятельности различных социальных групп.

Сегодня прослеживается четкая тенденция острой необходимости в разработке комплекса мероприятий по содействию в трудоустройстве выпускников техникума, формировании социального заказа конкретных работодателей на специалистов отдельных квалификаций.

Для решения поставленных задач служба маркетинга техникума сотрудничает с:

- отделами кадров предприятий и организаций;
- районными управлениями сельского хозяйства;
- центрами занятости населения;
- центрами планирования профессиональной карьеры;

– периодическими изданиями, радио-, телекомпаниями Новосибирска и районов области.

С началом создания службы сформирован и продолжает пополняться компьютерный банк данных абитуриентов, поступающих в техникум, студентов, выпускников, сельскохозяйственных предприятий и организаций районов Новосибирской области. Ежегодно выпускники знакомятся с информацией о вакансиях рабочих мест, предоставляемой руководителями сельскохозяйственных предприятий и организаций Новосибирской области и специалистами центра занятости.

Главным направлением работы маркетинговой службы является изучение перспективной потребности предприятий и организаций в специалистах, выпускаемых техникумом.

С 2006 г. совместно с работодателями главами администрации формируются заявки на подготовку рабочих кадров от предприятий и организаций районов Новосибирской области. Работа ведется с 21 районом Новосибирской области. В настоящее время заключаются договоры о социальном партнерстве с руководителями районных управлений сельского хозяйства Новосибирской области и конкретными работодателями.

Социальное партнерство в сфере практического обучения является настоятельной потребностью времени и продиктовано необходимостью подготовки грамотных, квалифицированных специалистов, адаптированных к успешной профессиональной деятельности.

В техникуме давно налажены прочные связи с сельскохозяйственными предприятиями и другими организациями районов области, с Сибирским научно-исследовательским институтом растениеводства и селекции. Цель партнерства – повышение уровня научных знаний, необходимых в дальнейшей практической деятельности выпускников. Ежегодно специалисты-практики приглашаются на круглые столы, встречи с производителями, классные часы, научно-практические конференции, в качестве председателей экзаменационных комиссий при проведении итоговой государственной аттестации.

С переходом профессионального образования Новосибирской области в подчинение Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов, возглавляемого Игорем Викторовичем Шмидтом, появилась возможность учебному заведению более тесно сотрудничать с территориальными органами занятости населения и работодателями.

В Новосибирской области проходила кампания для молодежи «На встречу будущему!», основными целями которой было внедрение новых форм работы по содействию занятости молодежи на территории региона, содействие организации трудового воспитания, поддержка научной,



творческой и предпринимательской активности молодежи. Одним из мероприятий в рамках кампании был конкурс «Лучший по специальности», проведенный на базе ЗАО «Скала» Кольванского района, среди выпускников по специальности «Экономика и бухгалтерский учет». Руководитель предприятия и главный бухгалтер высоко оценили профессиональные компетенции обучающихся. Победителю и призерам были предложены рабочие места и вручены денежные сертификаты. А присутствующая на конкурсе главный бухгалтер Управления сельского хозяйства района предложила вакансии рабочих мест в пяти сельскохозяйственных предприятиях района.

В рамках реализации мероприятий ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Новосибирской области в 2014–2016 гг.», утвержденной приказом Минтруда Новосибирской области, запущен проект «Успешный старт», направленный на:

- расширение масштабов работы по социально-трудовой адаптации и содействию занятости выпускников;

- обеспечение работодателей Новосибирской области квалифицированными кадрами;

- повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы;

- информирование выпускников учебных заведений Новосибирской области о ситуации на рынке труда и государственных услугах, предоставляемых центрами занятости населения;

- повышение престижа государственных профессиональных образовательных учреждений Новосибирской области, осуществляющих подготовку кадров для экономики Новосибирской области.

От нашего учебного заведения в проекте участвовали три выпускника, обучающихся по очной форме и имеющих средний балл академической успеваемости за предшествующий учебный год не ниже «4», а также соответствующих следующим критериям:

- положительный отзыв работодателя с места производственной практики;

- участие в общественной жизни коллектива;

- участие в научно-практической конференции;

- наличие личного творческого потенциала.

В рамках проекта выпускники не только трудоустроены, но и дополнительно к установленной им на предприятиях заработной плате получают шестикратную материальную финансовую поддержку из средств областного бюджета в размере 6375 руб. ежемесячно.

Как отмечает глава министерства труда, занятости и трудовых ресурсов И. В. Шмидт: «Суть проекта "Успешный старт" состоит в том, чтобы

молодые люди, которые успешно закончили учреждения профобразования, вошли в трудовую жизнь как можно более комфортно. Проект – это идея поддержать их на первоначальном этапе, найти свое место в жизни, закрепиться на рабочем месте, более успешно осуществлять свою трудовую деятельность, стать настоящими профессионалами».

Работа по содействию трудоустройству выпускников техникума в изменяющихся условиях рынка труда проводится по следующим направлениям:

1. Организационная работа:

– заключение соглашений, договоров о сотрудничестве с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей на рынке труда с целью трудоустройства выпускников;

– привлечение работодателей к участию в защите курсовых, дипломных проектов, письменных экзаменационных работ, в научно-практических конференциях и научно-исследовательской работе с участием обучающихся;

– взаимодействие со студенческими и молодежными объединениями с целью организации временной занятости обучающихся;

– оказание помощи в организации производственного обучения и производственной практики (стажировки) для обучающихся, предусмотренных учебным планом;

– регулярное проведение встреч специалистов территориального органа государственной службы занятости населения с обучающимися и выпускниками;

– обмен информацией о вакансиях и резюме с местными органами власти и территориальными органами государственной службы занятости населения;

– участие в мероприятиях, организованных местными органами власти;

– организация и проведение мероприятий с центром занятости по вопросам стажировки выпускников на предприятиях Колыванского района и Новосибирской области;

– проведение анализа образовательных программ на предмет их направленности на освоение обучающимися новых форм и методов организации труда, приобретение навыков овладения дополнительными видами профессиональной деятельности;

– разработка и внедрение в рамках регионального компонента образовательного стандарта программ спецкурсов по организации малого бизнеса и основ предпринимательства;

– проведение с обучающимися тренингов, групповых занятий по социально-трудоустройственной адаптации, построению и управлению профессиональной карьерой.

## 2. Информационно-консалтинговая деятельность:

– использование информационной системы с Интернет-доступом, имеющей банк данных вакансий работодателей и резюме специалистов, для предоставления информации о спросе и предложении на рынке труда;

– использование веб-сайта, средств массовой информации, издательской деятельности и организационных мероприятий с целью информирования обучающихся и выпускников о состоянии и тенденциях на рынке труда, о профориентации, с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства.

Повышение качества профессиональной подготовки, удовлетворение текущих и перспективных потребностей в высококвалифицированных специалистах невозможно без участия работодателей в определении общих и профессиональных компетенций, предъявляемых к специалистам (выпускникам), и оценке качества их подготовки. Оценка компетентности выпускников, поставленная руководителем практики в период прохождения стажировки (производственной практики), представляет собой область пересечения интересов учебного заведения и социальных партнеров на рынке труда. В нашем учебном заведении продолжается работа по мониторингу «Участие работодателей (социальных партнеров) в определении требований к специалистам (выпускникам) и оценке качества их подготовки».

Маркетинговые исследования направлены на анализ характеристик предприятий и организаций и качественных показателей выпускаемых специалистов, определение уровня их готовности к самостоятельной работе по специальностям.

Опрос работодателей в форме анкетирования проводился студентами в период производственной практики.

Анализ информации показывает, что 82,6% предприятий отмечают хороший уровень теоретических знаний выпускников и 63% предприятий – практических умений. Кроме того, около 25% анкетированных предприятий отметили отличный уровень теоретических знаний и практических умений, когда выпускник способен выполнить любое задание. Лишь 6,5% предприятий отметили посредственный уровень умений и знаний.

Кроме оценки квалификации выпускника на предприятиях оценивались также и личные качества. Руководители около 80% предприятий

отметили высокий уровень проявления инициативы, осознания ответственности за качество труда. От 2 до 5% предприятий отметили средний уровень самостоятельности, творческого подхода к работе, а также гибкости и адаптивности к происходящим изменениям. И лишь 2% предприятий определили невысокий уровень профессионального интереса и творческого подхода к выполняемой работе.

Наиболее востребованными профессиями для предприятий и организаций районов области являются: агроном, зоотехник, механизатор; менее востребованными – бухгалтер, инженер, оператор машинного доения.

На многих предприятиях (70%) среди работников есть выпускники нашего учебного заведения, где их профессиональной деятельностью вполне удовлетворены.

Таким образом, в рамках социального партнерства успешная маркетинговая деятельность позволяет:

- учитывать конкретные интересы социальных партнеров;
- изучать рынок;
- проводить мониторинг отслеживания меняющихся структур профессий, требований к образованности выпускников со стороны работодателей;
- повышать собственную конкурентоспособность на рынке образовательных услуг;
- более гибко подходить к подготовке специалистов и разрабатывать конкурентные стратегии;
- содействовать выпускникам в их самостоятельном трудоустройстве при обеспечении необходимой правовой основы;
- формировать социальный заказ конкретных работодателей на специалистов (выпускников техникума) с гарантированным их трудоустройством.

Педагогический коллектив техникума считает, что вышперечисленные подходы реагирования на изменения конъюнктуры регионального рынка труда позволят молодым специалистам успешно адаптироваться к инновационным требованиям экономики России.

#### Список литературы

1. Ведомственная целевая программа «Содействие занятости населения Новосибирской области в 2014–2016 гг.».
2. Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Коновалова Ю. В. Анализ потребности в умениях: Метод. пособие. М.: Альфа-М, 2005.

3. Проект «Успешный старт» (организация временного трудоустройства безработных граждан из числа выпускников государственных профессиональных образовательных учреждений Новосибирской области, ищущих работу впервые).

## **ПРОФЕССИОНАЛИЗМ – ГАРАНТИЯ УСПЕХА**

**Е. В. Бородина**

*Государственное образовательное бюджетное учреждение среднего профессионального образования Воронежской области «Борисоглебский дорожный техникум», г. Борисоглебск*

*info@bordt.ru*

Образование молодежи – проблема комплексная, ее решение предполагает взаимодействие и сотрудничество разных структур: государственных органов власти, службы занятости населения, сферы образования и комитетов по делам молодежи. Одним из направлений деятельности является содействие дополнительному образованию молодежи через организацию и функционирование профильных клубов и центров дополнительного образования. Чтобы предотвратить появление новых безработных, необходимо вести систематическую профориентационную работу с абитуриентами, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и ситуации на рынке труда.

Основной продукцией системы профессионального образования является выпускник образовательного учреждения, на подготовку которого расходуются значительные финансовые средства. Эффективность бюджетных расходов повышается одновременно с ростом востребованности выпускников на рынке труда и определяется не только их трудоустройством в целом, но и работой по полученной специальности.

Проблемы трудоустройства молодежи и привлечения квалифицированных специалистов для восполнения кадров и развития кадрового потенциала предприятий города и региона взаимосвязаны и относятся к числу тех, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность и экономическое благополучие учебных заведений и предприятий.

Эта проблема очень актуальна в современном обществе, т. к., по официальным данным, молодежь составляет 30% от общего числа безработных, которые зарегистрированы в центрах занятости населения.

Но существует и скрытая безработица, которая не учитывает всех безработных граждан.

Молодые специалисты – это будущее России. Именно они должны быть востребованы на рынке труда. Но так ли это на самом деле?

Молодые специалисты, вступая в трудовую жизнь, имеют ряд характерных особенностей. Во-первых, при трудоустройстве они опираются не на опыт, а на полученные теоретические знания. К сожалению, не больше 30% выпускников на сегодняшний день могут похвастаться практическим опытом работы по специальности к моменту получения диплома, остальные же 70% выпускников либо не имеют вообще никакого опыта работы, либо работали не по специальности. Отношение работодателей к такой ситуации неоднозначное. Одни предпочитают не брать таких студентов и выпускников на работу, так как считают это пустой тратой своего времени, другие же, наоборот, рассматривают молодых специалистов как потенциал, ведущий к дальнейшему развитию производства или предприятия, или исключительно в целях экономии: молодые, сильные и энергичные выполняют работу наравне с опытными, а платить можно в два, а то и в три раза меньше.

Во-вторых, при трудоустройстве студенты, не имеющие опыта работы, сразу начинают искать работу с достаточно высокой заработной платой. Как правило, открытые вакансии с ежемесячной оплатой труда от 10 до 20 тыс. руб. даже не рассматриваются молодыми специалистами. С одной стороны, это вполне объяснимо тем, что в таком крупном мегаполисе, как г. Москва, не проживешь на данную зарплату. Но, с другой стороны, желание получать гораздо больше денежных средств, не имея при этом опыта работы по специальности, не оправданно, так как даже высококвалифицированному специалисту со стажем работы очень сложно устроиться на высокооплачиваемое место.

Вопросы трудоустройства чрезвычайно значимы для молодых людей, но реализовать свои потребности в профессиональной сфере удается далеко не каждому, и тогда молодежь пытается найти модную и престижную профессию финансиста, менеджера, логиста, специалиста по автострахованию, госслужащего, хотя спрос на технических работников значительно превышает предложение.

Это создает дополнительные трудности как для работодателей, так и для самого молодого специалиста. Данная тенденция, сложившаяся в последнее время, не выгодна всем участникам процесса обучения и трудоустройства. Для студента это потраченные зря 5 лет или 4 года обучения, что негативно влияет на профессиональное становление и определение его жизненного пути, для государства (если студент учился на

бюджетной форме обучения) это лишние потраченные деньги, для работодателей это дополнительно потраченное время и деньги на переквалификацию молодого специалиста.

Какие факторы могут повлиять на выбор профессии?

- Высокая оплата труда после обучения.
- Перспектива карьерного роста.
- Престиж профессии.
- Наличие жилья.

Если говорить о востребованности профессий, то перспективными сегодня являются такие направления, как биотехнологии, ракетно-космическая и вычислительная техника, информационные и нанотехнологии, рынок недвижимости, специалисты лесного хозяйства и бумажного производства, специалисты по мониторингу и управлению окружающей средой. По прогнозам, к 2015–2018 гг. вопросы экологии уже невозможно будет игнорировать. И чтобы окончательно не погубить Землю, человеку придется изучать и удовлетворять ее потребности.

Стремительно развивается и отрасль жилищно-коммунального хозяйства, в которой сейчас применяют современные компьютерные и информационные технологии, сложные инженерные системы.

Но складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент.

Строительство сегодня является самой динамично развивающейся отраслью, которая создает большое количество рабочих мест и потребляет продукцию других отраслей народного хозяйства. За время существования строительной отрасли сменилось не одно поколение рабочих, инженеров, руководителей, но неизменными остались высокое качество и производительность труда, профессионализм, умение не отступать перед трудностями. Представители этого созидательного труда находятся на переднем крае преобразований и пользуются уважением и авторитетом в обществе. В их числе и строители-дорожники.

Во многих регионах страны для оказания содействия молодежи в постоянном или временном трудоустройстве функционируют центры занятости населения.

Однако на сегодняшний день актуальным становится формирование новой системы отношений между образовательными учреждениями профессионального образования и работодателями, объединениями работодателей и работников, органами по труду и занятости населения, профессиональными союзами и т. д.

Помочь образовательным учреждениям в этом, а также полнее учесть требования работодателей, быстрее среагировать на изменения конъюнктуры рынка труда может система социального партнерства.

Только в тесном контакте с работодателями, другими образовательными учреждениями, общественными организациями, органами управления и самоуправления учебное заведение сможет выполнить свое главное предназначение – дать качественную профессиональную подготовку по специальностям и реализовать программу содействия трудоустройству выпускников.

Борисоглебский дорожный техникум – единственное учебное заведение в Центральном Черноземье, которое готовит специалистов по трем направлениям:

- Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов.
- Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям).
- Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

Основная задача учебного заведения – выпустить высококвалифицированного, конкурентоспособного специалиста среднего звена, осознающего важность государственной программы развития дорожной отрасли в условиях рыночной экономики.

С 2000 г. создана система непрерывного образования: школа – техникум – вуз.

В течение года преподаватели и студенты активно ведут профориентационную работу в школах не только Воронежской области, но и других регионов.

Традиционно для абитуриентов и их родителей проводится день открытых дверей, где они получают уже достаточно полное представление о материальной базе (кабинеты, лаборатории, учебно-производственные мастерские, полигон, общежития, спортивный и тренажерный залы), достижениях и возможностях учебного заведения. О востребованности специалистов на рынке труда, специфике работы, карьерном росте, трудоустройстве выпускников, достойной заработной плате узнают от администрации техникума и социальных партнеров работодателей. Абитуриенты знакомятся с выставкой технического творчества студентов, музеем, подлинными документами которого отражают 85-летнюю историю учебного заведения. В музее собран материал о преподавателях, выпускниках, об участниках Великой Отечественной войны, воинах-интернационалистах. Вызывают интерес фотоальбомы,



выставочные стенды, на которых размещены грамоты, дипломы, кубки, полученные спортсменами и творческими коллективами БДТ.

Техникум ежегодно участвует в городском Фестивале профессий, регулярно информирует о деятельности учебного заведения через СМИ, сайт БДТ ([www.bordt.ru](http://www.bordt.ru)), информационно-рекламные проспекты, устраивает встречи с выпускниками.

Для взаимодействия образовательного учреждения и работодателей в техникуме создана служба содействия трудоустройству выпускников, которая ежегодно расширяет рамки партнерских отношений.

Основные направления деятельности службы:

- заключение договоров с предприятиями, учреждениями, организациями о предоставлении баз практик для студентов техникума и контроль за их прохождением;

- ведение и пополнение баз данных предприятий и организаций;

- создание и ведение баз данных о студентах и выпускниках по специальностям;

- обучение студентов технологиям поиска работы, прохождения собеседований, самопрезентации;

- организация круглых столов с руководителями и представителями кадровых служб в соответствии с профилем специальности выпускников;

- ежегодное обновление стенда «Учебно-производственная работа», на котором размещаются рекламная информация о предприятиях, вакансиях, фотоматериалы «Вести с практик»;

- мониторинг трудоустройства выпускников техникума.

С 01.09.2010 г. техникум заключил долгосрочные договоры (на 5 лет) о сотрудничестве с организациями и предприятиями дорожной отрасли на предоставление мест для прохождения практики по профилю специальности и преддипломной, а также трудоустройстве после окончания учебы:

- ФКУ «Черноземуправтодор»;

- ОАО «Воронежавтодор»;

- ОАО «Волгоградтодор»;

- ООО «Автодор ККБ» (г. Звенигород, Московская область);

- ООО «Ремдорстрой» (г. Апрелевка, Московская область);

- ЗАО «Трансресурс» (г. Москва);

- ООО «Бас-Профи» (г. Москва);

- ОАО БДРСУ-2 (г. Борисоглебск);

- ДЭП-53 (г. Поворино) и другие.

Представители работодателей участвуют в качестве председателей комиссий государственной итоговой аттестации, где они имеют возможность не только оценить уровень подготовки выпускников (студенты выполняют практико-ориентированные курсовые и дипломные проекты, наполняя их реальным содержанием), но и пригласить их к себе на работу.

Для анализа качества подготовки специалистов сотрудниками службы содействия трудоустройству выпускников проводится регулярный сбор и анализ отзывов работодателей об их работе. Отзывы показывают, что наши выпускники инициативны, способны к самосовершенствованию и самореализации. Они эффективно используют теоретические знания на практике, уверенно владеют техникой и навыками профессионального общения.

В техникуме используется Автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников (АИСТ).

На протяжении многих лет функционирует учебный центр, который дает возможность получить дополнительные рабочие профессии, что способствует расширению сферы деятельности выпускников:

- водитель автомобиля (категория «В»);
- водитель автомобиля (категория «С»);
- водитель погрузчика;
- тракторист (категория «В»);
- тракторист (категория «С»);
- тракторист (категория «D»);
- тракторист (категория «E»);
- машинист автогрейдера;
- машинист бульдозера;
- машинист катка самоходного с гладкими вальцами;
- машинист экскаватора одноковшового;
- машинист маркировочной машины для разметки автомобильных дорог;
- машинист укладчика асфальтобетона.

Осознавая важность государственной политики в развитии дорожной отрасли, учитывая высокие требования работодателей к качеству подготовки специалистов, – выпускник должен обладать следующими компетенциями:

1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

2. Владеть культурой мышления, уметь обобщать и анализировать информацию, ставить цель и выбирать пути ее достижения, принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

3. Логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь.

4. Владеть одним из иностранных языков на уровне не ниже разговорного.

5. Самостоятельно приобретать новые знания, используя современные образовательные и информационные технологии, осознанно планировать повышение квалификации.

6. Использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.

7. Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности, применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследований.

8. Владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий.

9. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

10. Учитывать этические и правовые нормы в межличностном общении.

За годы работы техникум выпустил более 15 тыс. дипломированных специалистов; неоднократно был победителем конкурса «Дороги России» в номинации «Лучшее учебное заведение по подготовке кадров для дорожной отрасли».

Многие наши студенты принимают участие в региональных, всероссийских, международных конкурсах и конференциях, на которых занимают призовые места. Эти достижения стали возможны благодаря профессионализму, мастерству, таланту и креативности педагогического коллектива.

Выпускники имеют возможность на базе техникума продолжить учебу в центре дистанционного обучения Воронежского государственного архитектурно-строительного университета. Опыт прошлых лет показал, что более образованное и активное население быстрее адаптируется к новым условиям (табл. 1, 2).

Таблица 1

*Мониторинг востребованности выпускников техникума,  
2012/13 учебный год*

Наименование специальности	Выпуск специалистов очной формы обучения	Получили направление на работу	Самостоятельное трудоустройство	Продолжают обучение на следующем уровне очной форме обучения	Призвано в ряды Вооруженных сил РФ
Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов	95	63	–	–	32
Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)	26	12	–	–	14
Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	25	24	–	1	-

Таблица 2

*Мониторинг востребованности выпускников техникума,  
2013/14 учебный год*

Наименование специальности	Выпуск специалистов очной формы обучения	Получили направление на работу	Самостоятельное трудоустройство	Продолжают обучение на следующем уровне очной форме обучения	Призвано в ряды Вооруженных сил РФ
Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов	73	34	2	6	31
Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)	23	8	2	–	13
Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	29	23	3	3	-

Выпускники Борисоглебского дорожного техникума востребованы не только на региональном, но и на федеральном уровне. Их можно встретить во всех уголках нашей страны, где они своим трудом завоевали почет и уважение, а родному техникуму – добрую славу (табл. 3).

Престиж образовательного учреждения подтверждается и тем, что в нем учится уже 3-е поколение семейных династий.

Таблица 3

*Специальность и занимаемая должность выпускников*

Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов	Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
Техник-строитель Техник-технолог Техник-геодезист Техник-лаборант Техник-проектировщик Мастер Прораб Начальник участка Инженер ПТО Инженер-сметчик	Техник по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей Начальник мастерской Заведующий гаражом Мастер в автотехцентре	Бухгалтер Кассир Аудитор Экономист

Поскольку развитие дорог в условиях рыночной экономики является стратегическим приоритетом для Российской Федерации, можно прогнозировать стопроцентную востребованность наших выпускников.

Список литературы

1. *Савельева Н. Ю.* Справочник руководителя среднего специального учебного заведения. Ростов н/Д.: Феникс, 2005.
2. Экономика дорожного хозяйства: Учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Под ред. Е. Н. Гарманова. М.: Издательский центр «Академия», 2013.
3. *Туревский И. С.* Экономика отрасли (автомобильный транспорт): Учебник. М.: ИД «ФОРУМ»; ИНФРА-М, 2013.
4. Специалист. 2014. № 8.
5. Специалист. 2013. № 11.
6. Специалист. 2012. № 11.
7. Российский дорожник. 2014. 17 апр. № 16.
8. Российский дорожник. 2014. 22 мая. № 21.

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЛАБОРАТОРНОГО ОБОРУДОВАНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ В КЛАССИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**А. А. Вакулин, П. Ю. Михайлов**

*ФГБОУ ВПО Тюменский государственный университет, г. Тюмень  
avakulin@utmn.ru, pav84369437@yandex.ru*

Вызовы последнего времени, связанные, с одной стороны, с региональными проблемами подготовки кадров для работы, специфичной для Западной Сибири и Севера [1], и, с другой стороны, с переходом на двухуровневую подготовку кадров в высшей школе (бакалавр, магистр), ставят задачу реализации необходимых компетенций выпускника в более сжатые, по сравнению с специалитетом, сроки. Это связано с тем, что в последнее десятилетие сложились объективные предпосылки для формирования в Тюмени крупного научно-технологического комплекса федерального значения по проблемам нефтегазовых и строительных технологий и смежных с ними отраслей и, соответственно, возросла потребность в выпускниках, подготовленных для решения сложных задач, имеющих большую практическую ценность:

– Физико-математическое моделирование гидродинамических и тепловых процессов в пластах и скважинах при добыче нефти, газа, газоконденсата и разработка на этой основе методов и технологий повышения нефте- и газоотдачи пласта.

– Исследование процессов тепломассопереноса в мерзлых грунтах применительно к задачам строительства на Севере, включая воздействие грунтового фактора на трубопроводы, дороги, здания и сооружения, разработка трехмерных нестационарных моделей тепловлажностного режима в современных ограждающих конструкциях и т. п. [2].

Сказанное выше определяет задачу более эффективного использования лабораторного оборудования (например, физического профиля), чем это было при подготовке специалистов.

В настоящее время на четырех кафедрах физико-технического института (ФТИ) ТюмГУ имеется лабораторное оборудование двух типов: учебное и учебно-научное. К первому типу относится оборудование, применяемое для выполнения лабораторных работ в рамках общего и специального физического практикумов.

Ко второму типу относится оборудование, используемое при выполнении курсовых, выпускных квалификационных работ, а также магистерских и кандидатских диссертаций.

Эти два типа оборудования отличаются друг от друга по количеству, возрасту и загрузке. Учебного оборудования много, оно охватывает практически все разделы физики, как правило, эксплуатируется очень много (10–30) лет и загружено весь учебный год. Это оборудование используется максимально эффективно. Вместе с тем очевидно, что не все учебное оборудование используется одинаково, поскольку на различные разделы физики учебным планом предусмотрено различное число часов лабораторных занятий даже для физиков, не говоря уже о студентах других институтов ТюмГУ, например географах или биологах. Это означает, что можно повысить эффективность использования учебного оборудования путем проведения лабораторных занятий на базе ФТИ ТюмГУ у студентов других направлений подготовки, а также переподготовки и дополнительного обучения слушателей. При этом следует помнить, что с увеличением загрузки учебных лабораторий оборудование будет чаще выходить из строя, соответственно, необходимо предусмотреть их ремонт и обслуживание. Следовательно, потенциал использования учебного лабораторного оборудования и сейчас находится на высоком уровне и существенно повысить эффективность проблематично.

Учебно-научное оборудование в ФТИ ТюмГУ преимущественно новое и современное. Оно представляет собой, как правило, автоматизированную экспериментальную установку, либо купленную полностью на стороне (например, сканирующие зондовые микроскопы, спектрометры, установки для анализа кернов, Нанофаб-100 и т. п.), либо созданную самостоятельно из комплектующих (различных датчиков, устройств, вычислителей, приборов и т. д.) при участии студентов (магистрантов, аспирантов) в рамках выполнения ими научных исследований. В качестве примера можно привести разнообразные экспериментальные стенды кафедры механики многофазных систем (ММС) ФТИ ТюмГУ – для исследования мерзлых грунтов, многофазных потоков, газогидратов, потерь нефтепродуктов, вихревой технологии разделения газожидкостных смесей и т. д. [3, 4].

Загрузка учебно-научного оборудования, как правило, меньше, чем учебного, и неравномерна по годам. Это обусловлено следующими причинами:

1. На каждой единице научного оборудования физически работает меньше работников (студентов, аспирантов, преподавателей), чем на учебном, поскольку это уже специализированные исследования, требующие высокой или очень высокой квалификации.

2. Если студент или аспирант сам создал свой стенд, отличающийся научной новизной, закончил обучение, защитился и ушел из ТюмГУ, то стенд или простаивает, или его модернизируют (иногда и разбирают на детали для создания новой экспериментальной установки). Таким образом, всегда нужен либо преемник, умеющий работать на этом стенде, либо постоянно закрепленный за этим стендом инженер, способный поддерживать его в работоспособном состоянии и в случае необходимости объяснить новому работнику тонкости работы с данной экспериментальной установкой.

3. Проблема преемственности имеется и в случае работы с готовыми покупными дорогими установками, как отечественными, так и зарубежными. Конечно, имеется техническое описание установки, нормативно-техническая документация и т. п., но опыт показывает, что самостоятельное изучение сложной дорогостоящей установки недостаточно для квалифицированной работы на ней. Как правило, необходимо пройти специальное обучение для работы на установке, постоянно поддерживать ее в работоспособном состоянии, что требует привлечения инженерного обслуживающего персонала и ежегодных материальных затрат.

Таким образом, можно сделать вывод, что, как правило, загрузка учебно-научного оборудования меньше, чем учебного. Конечно, бывают и исключения. Например, на кафедре микро- и нанотехнологий новое дорогостоящее оборудование активно используется и как учебное, и как учебно-научное. Это покупная учебная лаборатория «NanoEducator» с комплектом базовых сканирующих зондовых микроскопов и сканирующим зондовым микроскопом «Интегра-Прима», сканирующий зондовый микроскоп «Интегра-Аура», нанотехнологический научно-производственный комплекс (НТК) «НаноФаб-100» и т. п. Связано это с тем, что сама отрасль нанотехнологий достаточно новая и старого лабораторного оборудования в принципе нет.

Остановимся теперь на проблеме повышения эффективности использования учебно-научного оборудования. Прежде всего, нужно определиться с тем, что мы понимаем под эффективностью использования учебно-научного оборудования, что является мерой этой эффективности и что взять за точку отсчета.

Результатом работы на учебно-научном стенде в вузе является научный (или инновационный) результат, оформленный в виде курсовой (выпускной квалификационной, диссертационной) работы, патента на изобретение (полезную модель), ноу-хау, инновационного проекта и т. п.



За меру эффективности использования можно принять количество и качество научных публикаций (патентов) за определенный промежуток времени, например за календарный год. При этом потребуется некий переводной коэффициент одного вида научного результата в другой. Например, одна статья равна выпускной квалификационной работе бакалавра, диссертация – 6 статьям и т. п. Детальное положение можно конкретизировать с учетом специфики определенного вуза.

За начало отсчета можно принять 1 сентября года, следующего после ввода учебно-научного стенда в эксплуатацию.

С учетом введенных критериев можно количественно сравнивать эффективность использования учебно-научного оборудования в конкретном подразделении вуза и либо повышать эффективность его использования, либо избавляться от неэффективно используемого учебно-научного оборудования. Результаты удобно представлять в виде гистограмм, содержащих информацию о виде научной работы. При этом по оси ординат откладывать общее количество единиц научной продукции, а по оси абсцисс – соответствующий календарный год использования стенда. Совместное представление результатов позволяет сделать количественный вывод об эффективности использования конкретного учебно-научного стенда. В качестве примера в таблице приведены некоторые цифровые показатели научной деятельности кафедр ФТИ ТюмГУ за период 2008–2010 гг., полученные с использованием учебно-научных стендов.

Таблица

*Цифровые показатели научной деятельности кафедр ФТИ ТюмГУ  
за период 2008–2010 гг.*

Год	2008	2009	2010
Монографии	13	13	4
Статьи (из перечня ВАК)	74 (0)	79 (36)	53 (37)
Сборники статей и тезисы докладов	10	14	35
Патенты	3	5	3
ВКР (с использованием учебно-научного стенда)	42 (5)	93 (40)	68 (24)

Из таблицы видно, что количество публикаций за этот период росло, в основном, за счет тезисов докладов конференций и статей в сборниках научных трудов. Учитывая тот факт, что в тезисах и материалах конференций представлена и апробируется самая свежая научная информация, как правило подготовленная силами аспирантов и молодых исследователей, можно связать это увеличение эффективности использования учебно-научного оборудования с теми или иными внешними воздействиями, например, как в данном случае, с выполнением Инновационной программы ТюмГУ. В рамках выполнения программы вуз был оснащен новым учебно-научным оборудованием.

В рамках такого подхода можно установить нижнюю границу количества полученных на данном учебно-научном стенде результатов. При переходе за эту границу в установленный промежуток времени можно сделать вывод о неэффективном использовании данного оборудования и принять управленческое решение о его модернизации или ликвидации.

Повышение эффективности использования учебно-научного оборудования, обоснованной количественно, позволит, на наш взгляд, более эффективно использовать материальную базу вуза, приблизить тематику выполняемых работ к проблемам региона, повысить качество подготовки и переподготовки выпускников. Например, вФТИ ТюмГУ каждый год более 70% выпускных квалификационных работ представлены исследованиями, связанными с решением задач нефтегазового комплекса, развитием систем телекоммуникаций и т. д., рекомендованы к внедрению или уже внедрены на предприятиях региона, а выпускники не имеют проблем с трудоустройством.

### **Выводы**

1. Учебное и учебно-научное оборудование принципиально разное, соответственно, разное наполнение для них термина «эффективность использования».

2. Учебное оборудование в основном возрастное, его необходимо постепенно заменять на новое по форме, но не по содержанию. Используется оно, как правило, эффективно. Повышать эффективность использования учебного оборудования нужно выборочно, осторожно и комплексно.

3. Для повышения эффективности использования учебно-научного оборудования необходимо выработать согласованную с руководством вуза меру эффективности учебно-научного оборудования. За меру эффективности можно принять самый маленький научный результат, полученный на учебно-научном стенде, например курсовую работу. Все

остальные научные результаты рассчитывать в этих единицах. Детальное положение должно быть специально разработано с учетом специфики данного вуза.

4. За начало отсчета эффективности стенда можно принять дату акта приемки-сдачи стенда в эксплуатацию.

5. С учетом введенной единицы эффективности необходимо проводить аудит всех учебно-научных стендов.

6. В результате проведенного аудита необходимо проанализировать эффективность использования того или иного учебно-научного оборудования и принять решение о его дальнейшей загрузке и поддержке либо о его продаже, разборке, списании и т. п. Делать это необходимо крайне осторожно, поскольку отсутствие учебно-научного оборудования для вуза гораздо хуже, чем наличие даже неэффективно используемого или морально устаревшего.

#### Список литературы

1. *Шабаров А. Б., Кислицын А. А.* Региональные проблемы теплофизики и механики многофазных систем // Вестник Тюменского государственного университета. 2005. № 3. С. 131–137.

2. *Кислицын А. А., Шабаров А. Б.* Место и роль физического факультета ТюмГУ в подготовке кадров и решении наукоемких проблем нефтегазового комплекса // Вестник Тюменского государственного университета. 2005. № 3. С. 190–194.

3. *Вакулин А. А., Хамов Е. А.* Экспериментальный стенд для изучения течения многофазных потоков при различных температурах // Вестник Тюменского государственного университета. 2010. № 6. С. 75–79.

4. *Кутрунов В. Н., Михайлов П. Ю., Пульдас Л. А., Вакулин А. А., Вилков М. Н.* Экспериментальное исследование и физико-математическое моделирование процесса остывания нефти в подземном трубопроводе // Вестник Тюменского государственного университета. 2012. № 4. С. 67–73.

## СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**И. А. Гашо**

*Автономная некоммерческая организация высшего профессионального  
образования «Белгородский университет кооперации, экономики и права»,  
г. Белгород*

*kaf\_ek@buker.ru*

Неравномерность социально-экономического развития регионов страны можно рассматривать через призму отношений, складывающихся на рынке труда. При этом состояние регионального рынка труда является тем индикатором, который отражает социально-экономическое развитие территории.

Динамика численности экономически активного населения в Российской Федерации и Белгородской области позволяет оценить развитие региональной экономики в посткризисный период (табл. 1).

Таблица 1

*Динамика численности экономически активного населения  
Российской Федерации, ЦФО и Белгородской области за 2009–2013 гг.*

Показатели	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Темп роста, % 2013 г. к 2009 г.
<b>Численность экономически активного населения, тыс. чел.</b>						
Российская Федерация	75694,2	75477,9	75779,0	75676,1	75528,9	99,8
Центральный ФО	20664,2	20677,1	20914,5	21041,5	21007,4	101,7
Белгородская область	791,4	779,3	766,7	786,7	809,8	102,3
<b>Занятое население, тыс. чел.</b>						
Российская Федерация	69410,5	69933,7	70856,6	71545,4	71391,5	102,9
Центральный ФО	19471,2	19716,3	20056,9	20382,6	20309,6	104,3
Белгородская область	754,0	738,7	733,6	757,2	777,5	103,1

Окончание табл. 1

Безработные, тыс. чел.						
Российская Федерация	6283,7	5544,2	4922,4	4130,7	4137,4	65,8
Центральный ФО	1193,0	960,8	857,6	658,9	697,8	58,5
Белгородская область	37,4	40,6	33,2	29,5	32,2	86,2

Рассчитано по [11].

Сравнительный анализ динамики экономически активного населения показал, что в целом по Российской Федерации в период с 2009 по 2013 г. произошло его сокращение на 0,2%, или 165,3 тыс. чел. В Центральном федеральном округе был отмечен прирост экономически активного населения в размере 1,7%, что в абсолютном выражении составило 343,2 тыс. чел. На 18,2 тыс. чел. этот прирост был обеспечен за счет Белгородской области. Однако за кажущейся благоприятной ситуацией на рынке труда региона скрываются не столь однозначные тенденции.

Проанализировав цепные темпы роста населения, занятого в экономике Белгородской области, мы установили, что снижение происходило в 2010 г. – на 2% и в 2011 г. – на 0,7% по сравнению с предыдущими годами. Увеличение численности занятого населения началось в 2012 г., что свидетельствует о выходе экономики Белгородской области из кризиса. Заметим, что этот процесс в регионе начался позднее, чем в стране в целом, поскольку в Российской Федерации рост занятого населения происходил с 2009 г. В то же время в 2013 г. численность занятого населения в Белгородской области возросла на 2,7%, а по России сократилась на 0,2%. На основании этого можно сделать вывод, что экономика Белгородской области имеет более инерционный характер по сравнению с другими регионами страны.

Как показал анализ, если рост занятого населения в Белгородской области с 2009 по 2013 г. опережал аналогичные показатели по России в целом, то безработица в регионе за этот же период сократилась всего на 13,8% по сравнению с 35,2% в Российской Федерации в целом. Наиболее высокие показатели динамики численности безработных были отмечены в 2009 г. (прирост безработных составил 26,4% по сравнению с 2008 г.), однако максимального абсолютного значения численность безработных в области достигла в 2010 г. – 40,6 тыс. чел. Начиная с 2011 г. началось снижение численности безработных, но в 2012 г. оно замедли-

лось, составив 10,1% против 18,2% в 2011 г., а в 2013 г. возросло на 9,2%. Это обусловлено как дисбалансом спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, так и другими факторами экономического и политического характера.

Соотнесение динамики численности занятых и безработных с численностью экономически активного населения позволяет оценить уровень занятости и безработицы (табл. 2).

Таблица 2

*Динамика уровня занятости населения и безработицы в Российской Федерации, ЦФО и Белгородской области за 2009–2013 гг.*

Показатели	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Откл. (+, –) 2013 г. к 2009 г.
Уровень занятости населения, %						
Российская Федерация	91,7	92,7	93,5	94,5	94,5	2,8
Центральный ФО	94,2	95,4	95,9	96,9	96,7	2,5
Белгородская область	95,3	94,8	95,7	96,3	96,0	0,7
Уровень безработицы, %						
Российская Федерация	8,3	7,3	6,5	5,5	5,5	-2,8
Центральный ФО	5,8	4,6	4,1	3,1	3,3	-2,5
Белгородская область	4,7	5,2	4,3	3,7	4,0	-0,7

Рассчитано по [11].

Известно, что существуют значительные различия в уровне регистрируемой безработицы и безработицы по методологии МОТ.

Разрыв в уровне этих показателей обусловлен целым рядом факторов, таких как:

- величина пособия по безработице и продолжительность периода его выплаты;
- наличие конкурирующей с государством системы частных кадровых агентств;
- территориальная удаленность населения от центров занятости;
- программы профессиональной переподготовки безработных с возможностями последующего трудоустройства;
- наличие альтернативных способов трудоустройства и др.

Уровень регистрируемой безработицы также различается по категориям безработных, регионам и др.

Анализ уровня зарегистрированной безработицы в Российской Федерации и Белгородской области, представленный в табл. 3, позволил сделать ряд выводов.

Таблица 3

*Уровень зарегистрированной безработицы  
в Российской Федерации и Белгородской области за 2000–2013 гг.  
(в % к экономически активному населению)*

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Российская Федерация						
Уровень зарегистрированной безработицы (на конец года), всего	1,4	2,5	2,1	1,7	1,4	-
мужчины	0,9	1,7	1,8	1,4	1,2	-
женщины	2,1	3,3	2,4	2,0	1,6	-
Белгородская область						
Уровень зарегистрированной безработицы (на конец года), всего	0,7	1,4	1,5	1,3	1,0	0,9
мужчины	0,3	0,6	1,1	0,9	0,8	0,7
женщины	1,1	2,3	1,8	1,7	1,3	1,1

Составлено по [1, 11].

Уровень зарегистрированной безработицы в Российской Федерации на протяжении всего периода исследования был выше, чем в Белгородской области. Это можно объяснить значительной дифференциацией регионов страны и региональных рынков труда. В Российской Федерации имеется ряд регионов с более сложными проблемами, связанными с уровнем экономического развития и, соответственно, созданием новых рабочих мест, поиском работы и др.

Уровень зарегистрированной безработицы выше среди женщин по сравнению с мужчинами, что является общей тенденцией как для Белгородской области, так и для Российской Федерации в целом и отражает проблемы гендерного неравенства на рынке труда.

Как показали региональные исследования, основной причиной безработицы в регионе является не недостаток людей или их избыток, а отсутствие на рынке труда работников с необходимыми производству профессиями и специальностями. В настоящее время большинство промышленных предприятий Белгородской области ощущают нехватку

квалифицированных рабочих кадров, в то время как по некоторым профессиям ИТР и служащих наблюдается переизбыток предложения.

Так, по данным ОКУ «Белгородский центр занятости населения», в 2013 г. наиболее востребованными на рынке труда были рабочие профессии. Среди них наибольшее количество вакансий приходилось на такие профессии, как рабочий подсобный, машинист строительной техники, каменщик, водитель автомобиля, монтажник и др. Наиболее востребованными профессиями ИТР и служащих на рынке труда Белгородской области за 2013 г. были такие профессии, как инженер, менеджер, медицинская сестра, врач, мастер (прораб) строительных и монтажных работ, учитель, бухгалтер и др. Наименее востребованными профессиями на рынке труда за 2013 г. были профессии менеджера таможенного дела, экономиста, юриста [4].

Несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Белгородской области объясняется тем, что имеется несоответствие между потребностями региональной экономики в тех или иных профессиях и подготовкой специалистов в системе высшего и среднего профессионального образования. Это, в свою очередь, вызывает трудности в трудоустройстве выпускников вузов. Так, согласно статистике, в 2012 г. из числа жителей г. Белгорода и Белгородского района учреждения высшего профессионального образования закончили 2304 чел.

Несмотря на то что в регионе, как и в стране в целом, существует проблема перенасыщения рынка труда специалистами экономического и юридического профиля, приоритетными при выборе абитуриентами остаются направления подготовки «Экономика», «Юриспруденция» и «Менеджмент». В то же время анализ предложений на рынке труда Белгородской области для выпускников высшего профессионального образования выявил, что наибольшие проблемы с трудоустройством испытали именно выпускники юридических, социально-педагогических и, частично, экономических направлений подготовки.

За содействием в поиске подходящей работы в течение 2012 г. в Белгородский центр занятости населения обратились 338 выпускников – жителей г. Белгорода и Белгородского района. Из них 264 чел. признано безработными, 98 чел. трудоустроено, 23 чел. направлено на профессиональное обучение [4].

Отсюда следует, что рынок труда нельзя рассматривать в отрыве от рынка образовательных услуг, который должен не только обеспечивать рынок труда необходимыми специалистами, но и формировать у населения потребности в тех или иных профессиях, с учетом тенденций экономического развития региона.



Другой проблемой функционирования рынка труда Белгородской области, как и российского рынка труда в целом, является нелегальная трудовая миграция. Так, по данным Управления по труду и занятости населения области, около 30 тыс. чел. в Белгородской области не имеют легально оформленных трудовых отношений, из-за чего региональный и муниципальные бюджеты недополучают более 700 млн. руб. по уплате НДФЛ [8]. Самыми распространенными сферами с нелегальными трудовыми отношениями названы строительство, торговля и оказание услуг.

Для решения проблем нелегальной миграции в Белгородской области в соответствии с поручением губернатора области Е. Савченко Управление по труду и занятости населения разработало проект «Противодействие нелегальным трудовым отношениям – обеспечение социальных гарантий работников».

За счет реализации данного проекта к концу 2015 г. в Белгородской области планируется легализовать трудовые отношения не менее 10 тыс. чел. и тем самым увеличить объем поступлений налога на доходы физических лиц в бюджет на общую сумму не менее 234 млн. руб. [12].

В регионе также утверждена долгосрочная государственная программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014–2020 гг.». Цель программы – создание условий для развития эффективного рынка труда, снижение уровня безработицы и социальная поддержка безработных граждан. Определены задачи и конечные результаты реализации программы. Общий объем финансирования государственной программы составляет 4 294 600,0 руб., из них средства областного бюджета – 1 826 617,0 руб. Программа включает три подпрограммы: «Содействие занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», «Улучшение условий и охраны труда», «Обеспечение реализации государственной программы» [12].

Таким образом, анализ занятости и безработицы показал, что рынок труда в Белгородской области имеет более инерционный характер, так как динамика региональных показателей отстает от общероссийских. В то же время уровень безработицы, как общей, так и регистрируемой, в регионе ниже, чем в Российской Федерации в целом, что объясняется динамичным развитием экономики Белгородской области, формирующей спрос на рабочую силу.

## Список литературы

1. Белгородская область в цифрах. 2014: Крат. стат. сб. / Белгородстат. 2014. 279 с.
2. *Глаголева Н. Н., Глаголев С. Н.* Состояние и перспективы развития рынка труда Белгородской области // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2011. № 3(39). С. 83–90.
3. *Кашепов А. В., Сулакшин С. С., Малчинов А. С.* Рынок труда: проблемы и решения. М.: Научный эксперт, 2008. 232 с.
4. ОКУ «Белгородский центр занятости населения»: Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://belgczan.ru/vacs.html>
5. *Снитко Л. Т.* Формирование конкурентных преимуществ предприятия на основе стимулирования компетенций работников // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2013. № 3(47). С. 49–55.
6. *Снитко Л. Т., Шкляр И. И.* Управленческие аспекты социально-трудовых отношений на предприятии // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2013. № 1. С. 45–51.
7. *Снитко Л. Т.* Развитие системы социально-трудовых отношений на основе социального партнерства // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2011. № 3. С. 44–49.
8. Статистический ежегодник. Белгородская область. 2013: Стат. сб. / Белгородстат. Белгород, 2013. 612 с.
9. *Юшкова И. У.* Нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2012. № 4. С. 315–318.
10. [belgorod.rusplt.ru>index/desyat-tyisyach-rabochih...](http://belgorod.rusplt.ru/index/desyat-tyisyach-rabochih...)
11. [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_36/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm)
12. <http://www.garant.ru/hotlaw/belgorod/524263/#ixzz3EvPN3rRg>  
<http://www.garant.ru/hotlaw/belgorod/524263/>

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ**

**О. У. Гогицаева, Л. М. Кубалова, Ю. Б. Хаблиева**

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

*gogitsaeva@yandex.ru, kubal@yandex.ru, hubmss@mail.ru*

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) – важный компонент системы образования, позволяющий реализовать принцип «образование через всю жизнь», дающий возможность гибко и своевременно получать необходимые профессиональные компетенции. В настоящее время государством ставится задача развития непрерывного образования, в том числе ДПО, как средства обеспечения текущих и перспективных социально-экономических потребностей в профессиональных кадрах необходимой квалификации.

Вступивший в действие с 01.09.2013 г. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» меняет законодательные подходы к ДПО [1]. В настоящее время дополнительное профессиональное образование становится важнейшим инструментом, позволяющим повышать возможности профессиональной деятельности граждан и, следовательно, способствовать росту производительности труда и экономики страны в целом. Любая организация заинтересована в квалифицированных кадрах, поэтому профессиональное развитие работников является необходимым условием для ее успешного функционирования и развития.

В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», утвержденной Правительством РФ (распоряжение № 1662-р от 17 ноября 2008 г.), указано: «Стратегическая цель государственной политики в области образования – повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина» [2]. Возросшую роль образования на всех этапах человеческой жизни отражают и ставшие общепринятыми понятия непрерывного и пожизненного образования. Опирающаяся на них образовательная парадигма становится ответом на происходящие в обществе изменения и учитывает такие обстоятельства, как быстрое моральное устаревание знаний и необходимость для большинства работников систематически обновлять профессиональные знания и навыки, важная роль доступа к образованию на протяжении всей

жизни человека для удовлетворения его духовных запросов. Вместе с тем образование является залогом конкурентоспособности гражданина на рынке труда и оно не завершается с окончанием того или иного учебного заведения, дающего лишь базу для непрерывного развития профессиональных навыков. Непрерывное образование или обучение на протяжении всей жизни – это система, позволяющая раскрыть индивидуальные особенности обучающихся, развить на их основе профессионально важные качества и сформировать определенные профессиональные компетенции [3], эффективная реализация которой возможна через систему ДПО.

В России значение дополнительного профессионального образования обусловлено еще и необходимостью переквалификации и переобучения значительной доли трудоспособного населения в связи с происходящими процессами модернизации экономики и демократизации общественной жизни, а также ролью ДПО в обогащении интеллектуального потенциала общества, обеспечении непрерывного образования всех граждан. Следует отметить, что непрерывное образование не означает построения новой системы образования. Это, скорее, новый подход, некая философия, предусматривающая появление многообразных возможностей для обучения граждан, предоставляемых различными институтами общества, в результате чего человек постоянно чувствует необходимость профессионального и личностного развития. Ключевым двигателем этого процесса является научно-технический прогресс, проникающий во все сферы жизни человека. Новые информационные технологии стали неотъемлемой частью жизни современного человека. Этот факт не может не найти отражения и в образовании.

Современная практика модернизации высшего профессионального образования (ВПО) показывает, что все сложнее становится с помощью традиционных средств осуществлять поиск направлений и качественных параметров изменений в системе подготовки и переподготовки кадров, адекватно реагировать на возникающие проблемы использования в учебном процессе большого количества своевременной и точной информации, оперативности ее получения независимо от местонахождения обучающегося, в удобное для него время, возможности для обучающихся самостоятельно ее перерабатывать, делая тем самым процесс обучения более осмысленным [4].

Одним из возможных направлений совершенствования системы непрерывного образования (СНО) является использование в учебном процессе дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Анализ практики разработки и внедрения ДОТ в вузах России показал, что этот

потенциал используется в недостаточной степени, многие преподаватели не готовы использовать ДОТ в учебном процессе. А ведь сегодня есть различные категории лиц, которые остро нуждаются в обучении, но не имеют возможности получить его традиционным способом в рамках сложившейся образовательной системы. В связи с этим важными преимуществами дистанционного обучения взрослых стали возможности совмещения учебы и профессиональной деятельности, независимость от расстояния между обучающимся и обучающим, широкомасштабность и рентабельность. Оценка зарубежных и отечественных систем дистанционного обучения показывает, что они обходятся приблизительно на 10–15% дешевле за счет более эффективного использования учебных площадей и технических средств обучения, а также за счет представления более концентрированного и унифицированного содержания учебных материалов и ориентированности дистанционного обучения на большое количество обучающихся. Дистанционное образование является адекватной формой обучения взрослых, оно наиболее привлекательно для данной категории обучающихся, потому что в значительной степени учитывает их индивидуальные особенности и персональный опыт. Достигается это за счет применения инновационных методов и средств обучения. Индивидуальный подход в дистанционном обучении обеспечивается возможностью выбора темпа и ритма обучения. Таким образом, можно заключить, что наиболее целесообразно использование электронного обучения и дистанционных образовательных технологий именно в дополнительном профессиональном образовании, поскольку слушатели дополнительных профессиональных программ (ДПП) имеют достаточно высокую мотивацию к обучению, в связи с чем им проще организовать себя для самостоятельного обучения [5].

Другой отличительной чертой дистанционного обучения является то, что большую часть знаний и умений обучающийся может получить самостоятельно, без непосредственного контакта с преподавателем или группой обучающихся. Для многих взрослых обучающихся такой вариант является оптимальным, так как при поступлении в вуз они обеспокоены не только своим возрастом, но и тем, что не справятся с учебной программой. Важными достоинствами дистанционной формы обучения признаны модульность и гибкость учебного процесса, что позволяет осуществлять прогноз реальных успехов в учебе, рассчитывать нормативные нагрузки для различных категорий обучающихся. Это дает возможность решать проблему информационной перегрузки и планировать индивидуальное время обучения [6].

Опыт работы в системе дистанционного обучения в ФГБОУ ВПО «Северо-Осетинский государственный университет имени Коста Левановича Хетагурова» (СОГУ) незначителен. В рамках реализации Программы стратегического развития Северо-Осетинского государственного университета и в целях модернизации образовательного процесса университета приказом ректора № 115 от 28 июня 2012 г. создана научная лаборатория инновационных образовательных технологий (ЛИОТ), цель деятельности которой отражена в положении о ЛИОТ и заключается в создании условий для системного внедрения и активного использования информационных и коммуникационных технологий в образовательной деятельности, ориентации системы образования на вхождение в глобальное информационное пространство.

СОГУ, являющийся одним из крупнейших вузов Северного Кавказа, со сложившимися традициями, обладающий большим научным и обучающим потенциалом, рассматривает внедрение в систему образования элементов электронного и дистанционного обучения как одну из перспектив дальнейшего развития. Для реализации поставленных целей по соответствию современным требованиям к образованию на сервер университета была загружена система Moodle, представляющая систему управления обучением, которая впоследствии станет платформой для создания виртуальной обучающей среды. На этапе внедрения перед руководством вуза возникает необходимость решения проблемы выбора системы дистанционного обучения (СДО) из числа аналогичных. Проанализировав существующую практику внедрения СДО в других вузах страны, были определены несколько вариантов.

Наиболее распространенным способом приобретения СДО является покупка готового решения с документированными возможностями, на базе которого организация-заказчик решает задачу развертывания дистанционного обучения. В стоимость программного обеспечения обычно входит методическая и техническая поддержка. При этом организация-заказчик самостоятельно вводит систему в эксплуатацию.

Второй вариант – ввод СДО в эксплуатацию силами разработчика – осуществляется в рамках проекта по внедрению, что значительно дороже и, как следствие, менее распространено в среде российских вузов. К преимуществам данного пути следует отнести то, что по завершении проекта вуз получает уникальную систему, способную решать практически все поставленные задачи.

Третий вариант является наименее рискованным с финансовой точки зрения и заключается в использовании ASP-сервиса. Суть предоставляемых услуг сводится к тому, что пользователь получает доступ к уже

существующей функциональной СДО, созданной на базе того или иного продукта.

В СОГУ был выбран четвертый вариант – развертывание свободно-распространяемой СДО силами вуза. Такой подход позволяет значительно снизить затраты на реализацию проекта развертывания СДО, приспособить систему под свои нужды и требования. Трудность состояла в том, что вся нагрузка по внедрению системы легла на ИТ-службу организации. Проект по внедрению может затянуться по времени, вследствие отсутствия оперативной технической поддержки Open Source сообщества.

Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) – это среда дистанционного обучения, предназначенная для создания качественных дистанционных курсов. Этот программный продукт используется более чем в 100 странах мира университетами, школами, компаниями и независимыми преподавателями. По своим возможностям Moodle выдерживает сравнение с известными коммерческими системами управления учебным процессом, в то же время выгодно отличается от них тем, что распространяется в открытых исходных кодах, что дает возможность «заточить» ее под особенности каждого образовательного проекта, дополнить новыми сервисами.

Преимущества Moodle:

- распространяется в открытом исходном коде – возможность приспособить под особенности конкретного образовательного проекта, разработки дополнительных модулей, интеграции с другими системами;

- ориентирована на коллаборативные технологии обучения – позволяет организовать обучение в активной форме, в процессе совместного решения учебных задач, обмена знаниями;

- широкие возможности для коммуникации: обмен файлами любых форматов, рассылка, форум, чат, возможность рецензировать работы обучающихся, внутренняя почта и др.;

- возможность использовать любую систему оценивания (балльную, словесную);

- полная информация о работе обучающихся (активность, время и содержание учебной работы, портфолио);

- соответствует разработанным стандартам и предоставляет возможность вносить изменения без тотального перепрограммирования;

- программные интерфейсы обеспечивают возможность работы людям разного образовательного уровня, разных физических возможностей (включая инвалидов), разных культур.

В системе Moodle существует 3 типа форматов курсов: форум, структура (учебные модули без привязки к календарю), календарь (учебные модули с привязкой к календарю). Курс может содержать произвольное количество ресурсов (веб-страницы, книги, ссылки на файлы, каталоги) и произвольное количество интерактивных элементов курса. Варьируя сочетания различных элементов курса, преподаватель организует изучение материала таким образом, чтобы формы обучения соответствовали целям и задачам конкретных занятий.

Основные преимущества, которые дает использование информационной системы, реализованной с применением Интернет-технологий, следующие:

- открытость и прозрачность информации (для студентов и других обучающихся, преподавателей, родителей, работодателей, администрации вуза) за счет образовательного Интернет-портала и отражаемой в нем актуальной информации;

- доступность для обучающихся учебно-методических материалов и тренажеров;

- отсутствие субъективности в системе оценивания, а также отсутствие коррупционности за счет процедуры формирования автоматической оценки по дисциплинам.

Следовательно, роль преподавателя в таком обучении сводится к тому, что он не только самостоятельно создает дистанционный курс с учетом собственных методических разработок, но и постоянно поддерживает электронную среду обучения, в которой работают и развиваются обучающиеся. При этом преподаватель выступает в роли полноправного участника процесса обучения и осуществляет подготовку необходимых учебных материалов и управление ходом дискуссий через постановку проблемных вопросов [6].

Вуз, планирующий использование в учебном процессе дистанционное образование (ДО), обязан отчетливо определить цели, которые ставит перед собой, а также свои возможности и ресурсы для их достижения. На первом этапе реализации стратегии развития системы ДО Северо-Осетинским госуниверситетом приоритет был отдан вопросам организационно-методического характера: мониторинг опыта применения ДОТ в целях выявления оптимальных подходов и методов их применения, разработка и утверждение Концепции развития системы ДО в СОГУ, разработка основных требований к УМК и преподавательскому составу в системе ДО, формирование системы дистанционного образования и его структурных составляющих. На данном этапе площадка ДО использовалась как одна из форм самостоятельной работы обучающихся.



В настоящее время дистанционные образовательные технологии в СОГУ обеспечивают высшее образование на уровне квалификации бакалавра; высшее образование на уровне квалификации магистра; высшее образование на уровне квалификации специалиста; дополнительное профессиональное образование.

СОГУ в целях содействия занятости увольняемых военнослужащих, адаптации их к новым социальным условиям реализует программы – профессиональной переподготовки, «Управление персоналом в системе государственного и муниципального управления», «Социально-культурный сервис и туризм» и др. Кроме того, осуществляется профессиональная переподготовка преподавателей для системы общего и профессионального образования по программам «Инновационные подходы к преподаванию истории и обществознания в учреждениях общего и среднего профессионального образования», «Теоретические основы и современные подходы к преподаванию биологии». Все перечисленные программы осуществляются с использованием ДОТ.

Исходя из собственного опыта разработки дистанционных курсов в программной оболочке Moodle, считаем, что на этапе создания новых курсов целесообразным является выбор тематического формата, который, в отличие от других возможных форматов, позволяет обучающимся изучать материал в произвольном порядке и в удобное для них время, поскольку каждая тема является логически завершенной частью учебного материала. Безусловно, наличие гибкого обучения будет способствовать активизации познавательной деятельности слушателей, поскольку избавит их от необходимости изучения уже известного им учебного материала.

При использовании дистанционных образовательных технологий в ДПО может возникнуть ряд проблем, связанных с заказчиками, а именно:

- предвзятое отношение заказчиков к эффективности дистанционного обучения, связанное с их недостаточной информированностью в области современных технологий обучения;
- проблемы технического характера, например, отсутствие у слушателей ДПП доступа к Интернету на рабочем месте;
- психологические проблемы, связанные с неприятием дистанционного обучения в связи с желанием пройти обучение с отрывом от работы, недостатком времени для самостоятельного изучения учебных материалов, со сложностью работы с компьютером, например для слушателей старшей возрастной группы, и др.

Вуз, реализующий ДПП с использованием дистанционных технологий, может также столкнуться с рядом проблем, связанных с преподавателями:

- негативное отношение многих преподавателей к дистанционному обучению слушателей, сложность адаптации профессионального мышления преподавателей к работе с ДОТ, что приводит к нежеланию ряда преподавателей разрабатывать учебные материалы для работы на площадке ДО;

- необходимость обучения преподавателей образовательной организации в области ДО, в частности, по вопросам разработки учебных материалов и их размещению на сервере ДО.

Для решения указанных проблем можно рекомендовать следующие подходы:

- совершенствование требований к организации дистанционного обучения, контроль за процессом обучения как со стороны заказчиков, так и образовательных организаций, реализующих ДПП;

- стимулирование обучающихся работников руководством организации-заказчика, создание для них условий для обучения на рабочем месте (сокращение рабочего дня, организация возможности доступа к Интернету на рабочем месте и др.);

- минимизация аудиторной составляющей при реализации дополнительных профессиональных программ, использование в процессе обучения различных технических возможностей информационных систем (использование виртуальных тренажеров, вебинаров, автоматических уведомлений на электронную почту о заданиях и их выполнении и др.);

- для образовательной организации, реализующей ДПП с использованием дистанционных образовательных технологий, актуальной является разъяснительная работа с преподавателями по вопросам организации дистанционного обучения по их дисциплинам, обучение преподавателей использованию ДОТ в своей учебной работе.

Как показывает практика, дистанционное обучение дает людям любого возраста, различного уровня начальной подготовки возможность получать высококачественное обучение на месте своего проживания с учетом их индивидуальных особенностей и пожеланий. Данная форма обучения явилась следствием объективного процесса информатизации, вобрала в себя лучшие черты других форм обучения и за счет этого стала наиболее перспективной, синтетической, гуманистической и интегральной формой обучения взрослых.

## Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». М.: Эксмо, 2014. 208 с.
2. *Гогощаева О. В., Кочисов В. К.* Роль дистанционного образования в современных условиях // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2013. № 4. С. 10–12.
3. *Манухина С. Ю., Торубаров В. В.* Роль непрерывного образования в формировании у молодежи адекватных образовательно-карьерных траекторий // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2014. № 3. С. 32–37.
4. *Андреев А. А., Фокина В. Н.* Непрерывное образование и дистанционное обучение // Труды СГУ. Вып. 87. Гуманитарные науки. Психология и социология образования. М., 2005.
5. *Щербинин С. В., Малинина Т. В.* Электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в дополнительном профессиональном образовании // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2014. № 4. С. 33–38.
6. *Полат Е. С., Бухаркина М. Ю., Моисеева М. В.* Теория и практика дистанционного обучения: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Под ред. Е. С. Полат. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 416 с.

**ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ  
И СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ –  
ГЛАВНЫЙ ПРИОРИТЕТ РАЗВИТИЯ СПО**

**Г. А. Голикова, В. Ю. Кострышов**

*ГБОУ СПО «Волгоградский строительный техникум», г. Волгоград  
volst@mail.ru*

Повышение качества профессионального образования и уровня подготовки компетентных, творческих и высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям социального заказа общества, является в настоящее время одной из актуальных проблем не только для России, но и для других стран ближнего и дальнего зарубежья.

Приоритеты развития профессионального образования определяются достижением стандартов международного уровня, переходом от предметного обучения к межпредметно-модульному на компетентност-

ной основе, а также непрерывностью профессионального образования в течение всей жизни человека.

Вопрос профессиональной квалификации кадров и связанная с ним проблема качества образования находятся в центре внимания Правительства России. В статье В. В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России» отмечается, что система образования и воспитания должна отвечать вызовам нового времени. Оптимальной формой подготовки профессионалов, владеющих компетенциями, является «учебный труд на реальных рабочих местах, с лучшими профессионалами в качестве наставников».

Реализация принципа непрерывности в профессиональном образовании позволяет повысить эффективность подготовки специалистов, более рационально использовать имеющиеся ресурсы, минимизировать затраты на образование. Идея непрерывного образования личности принята в мире в качестве ключевой в большинстве осуществляемых или планируемых реформ образования. В равной степени она относится к образованию специалиста в любой области, так как соответствует потребностям и закономерностям развития постиндустриального общества, когда непрерывное образование становится фактором общественной и трудовой жизни, обретает статус особого механизма общественного и культурного развития регионов.

Согласно закону «Об образовании в РФ», система образования создает условия для непрерывного образования человека на протяжении всей жизни посредством реализации преемственных основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющегося образования, квалификаций, опыта практической деятельности при получении образования последующих уровней.

На современном этапе общественного развития система СПО недостаточно адаптирована к новым условиям хозяйствования, особенно в части соотношения «предложения и спроса» на конкретные специальности и рабочие профессии.

Развитие рабочих кадров является важнейшим условием успешного функционирования любого предприятия. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков.

Ключевым условием успешности реформирования системы подготовки рабочих кадров и формирования квалификаций является модернизация управления профессиональным образованием.

### **Задачи модернизации**

- Выстроить новую систему отношений между работодателями и государством в части управления профессиональным образованием, обеспечив переход от формулы «участия» представителей бизнес-сообщества в управлении к делегированию им ряда важных полномочий и ответственности.

- Создать координационные органы нового типа, основанные на широком социальном партнерстве: общественно-профессиональные объединения; координационные советы по профессиональному образованию (региональные, межрегиональные, отраслевые).

- Разработать и внедрить гибкую модель финансирования профессиональных образовательных программ с учетом приоритетных для региона профилей подготовки и ресурсоемкости программ.

- Обеспечить методологические и организационно-методические условия для развития системы образовательных стандартов и программ.

- Сформировать современную независимую систему оценки качества образования, способную обеспечивать все заинтересованные стороны достоверной информацией о том, как работают и отдельные образовательные организации, и система профессионального образования в целом.

- Обеспечить ведущую роль объединений работодателей и профессиональных ассоциаций в процедурах присвоения квалификации и экспертизы образовательных программ.

Модернизация управления профессиональным образованием является системообразующей задачей стратегии, определяющей и обеспечивающей реализацию всех остальных направлений.

В настоящее время в профессиональном обучении используется ряд приемов и методов, позволяющих достигнуть высоких результатов в деятельности высококвалифицированных специалистов.

### **Социальное партнерство**

Сегодня систему социального партнерства необходимо рассматривать достаточно широко, что обусловлено формированием и развитием мирового образовательного пространства, на которое влияют усиливающиеся процессы глобализации.

На региональном уровне необходимо создание и функционирование региональных советов, комитетов, которые будут заниматься изу-

чением и прогнозированием рынка труда, разработкой программ, учебных материалов, экзаменационных квалификационных требований с привлечением заинтересованных субъектов социального партнерства.

На локальном уровне партнерство будет осуществляться в условиях определенной автономии учебных заведений. В этом случае учебные заведения или группы учебных заведений сотрудничают напрямую с предприятиями или группой предприятий в области разработки содержания обучения по конкретным профессиональным квалификациям. Представители бизнеса и учебные заведения будут совместно разрабатывать корпоративные программы обучения работников. Компании предоставляют учебным заведениям современное оборудование для производственной практики студентов, принимают участие в организации и проведении образовательного процесса, а преподаватели учебных заведений имеют возможность получить практический опыт работы с новыми технологиями на предприятиях и в организациях (стажировки).

На организацию и развитие системы социального партнерства влияют такие факторы, как:

- несогласованность рыночных механизмов подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих и специалистов;
- отсутствие анализа и прогноза спроса на подготовку, в том числе в разрезе профессий;
- дефицит информации о рынке профессиональных образовательных услуг;
- отсутствие льготной налоговой политики как в отношении образовательных учреждений, так и предприятий;
- недостаток нормативной базы, регламентирующей сферу образовательных услуг;
- дефицит финансирования на развитие системы профессионального образования.

Анализ опыта установления системы партнерских отношений между образовательными учреждениями и внешней средой позволил выделить два вида форм сотрудничества – договорные и организационные.

Договорные формы включают все виды взаимодействия на основе двухсторонних или многосторонних договоров, организованные через создание дополнительных органов – консультационных и прочих советов.

Организационные формы сотрудничества являются более высоким уровнем взаимодействия с социальными партнерами. Они предполагают создание организационных структур, наделяемых специальными полномочиями и действующих на основе уставных и других документов,

утверждаемых в установленном порядке. Как правило, это так называемые советы (консультационный, профессиональный, попечительский и т. д.), включающие, помимо образовательных учреждений, органы управления образованием, по труду и занятости населения, работодателей, профсоюзы и др.

В ГБОУ СПО «Волгоградский строительный техникум» большое внимание уделяется развитию социального партнерства. Важную роль в увеличении договоров о сотрудничестве сыграло взаимодействие с ГООПП «Совет директоров Волгограда», который оказывает содействие в консолидации усилий всех заинтересованных сторон. К основным социальным партнерам относятся ООО «САКС-ТМ», ООО «Фирма КОМ-БИЛДИНГ», ОАО «ЗЖБИК», ООО «ЖБИ-6», ООО «Царицин Стройсервис», ООО «Жилкомфорт», ООО «СтронгДизайн», ООО «КомфортСтройСервис», ООО «Жилкомсервис», ООО «Волгоградводсервис». Все студенты, проходившие практику в 2013 и 2014 гг., получили положительные характеристики от руководителей предприятий, а многие из них и предложения о трудоустройстве после выпуска. Организация практики на всех ее этапах направлена на развитие квалификационных компетенций специалистов, обеспечение их конкурентоспособности на рынке труда.

Для знакомства студентов, преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения с новыми материалами и технологиями их применения в ГБОУ СПО «Волгоградский строительный техникум» широко применяются связи с социальными партнерами, производящими данные материалы. Для этого организуются мастер-классы, на которых представители компаний рассказывают и показывают на практике технологию использования собственных материалов. Это позволяет подготавливать высококвалифицированных специалистов, применяющих в своей работе современные технологические приемы. Примером таких компаний служат корпорация «Волма», ООО «КНАУФ МАРКЕТИНГ КРАСНОДАР», торговый дом «БИС», ООО «Святозар».

### **Эффективность**

Оценить эффективность системы социального партнерства в сфере профессионального образования на региональном уровне можно по следующим показателям:

1. Сформированность нормативных основ социального партнерства (регионального, муниципального, локального, индивидуального действия).
2. Развитость государственно-общественных форм управления системой профессионального образования.

3. Роль социального партнерства в оптимизации рынка труда.
4. Степень реального участия социальных партнеров в совершенствовании содержания профессионального образования и материально-технической базы и осуществлении многоканального финансирования образовательных учреждений профессионального образования.
5. Влияние отношений социального партнерства на качество профессионального образования.

### **Кластерный подход**

В настоящее время в инфраструктуре региональной системы профессионального образования Волгоградской области проблема подготовки кадров решается посредством создания отдельных образовательных кластеров по подготовке специалистов различного профиля.

Кластер выступает как организационная форма регионального научно-производственных систем, создаваемых на условиях партнерства образовательных учреждений, работодателей и органов исполнительной власти, совместного использования научного, образовательного, производственного, ресурсного, инфраструктурного потенциала, привлечения административных ресурсов в целях социально-экономического развития территорий. Кластерная политика характеризуется тем, что центральное внимание уделяется укреплению взаимосвязей между экономическими субъектами – участниками кластера.

### **Эффективность**

Концессиональная модель кластерного подхода подготовки специалистов, ориентированная на восстановление, расширение и укрепление связей с организациями, открывает колледжам, техникумам дополнительные возможности опережающего развития:

- упрощается доступ к информации о рынке профессиональных услуг, что дает возможность образовательной организации более точно знать о востребованности выпускников;
- обеспечивается учет требований работодателей к содержанию подготовки специалистов;
- упрощается процедура корректировки старых и разработки новых учебных материалов и программ, отвечающих требованиям работодателей;
- открываются более широкие возможности для организации практического обучения обучающихся;
- расширяются возможности трудоустройства выпускников;
- работодатели знают о проблемах образовательных организаций и могут напрямую оказывать им различные виды помощи.



ГБОУ СПО «Волгоградский строительный техникум», изучив материалы по кластерному подходу коллег из Волгоградской области, опыт российских коллег, начал разработку документации по созданию кластера в строительной отрасли.

#### **Новая кадровая политика – наставничество**

- Установить четкое соответствие между результатами педагогической деятельности и вознаграждением за нее.

- Обеспечить новые условия повышения квалификации: персонализированное финансирование, модульный подход, индивидуальные образовательные траектории, обмен кадрами с реальным сектором экономики – стажировки преподавателей на производстве, привлечение практиков к преподаванию.

- Внедрить механизмы профессионально-педагогической поддержки ведущих специалистов и опытных мастеров профильных организаций, включенных в процесс реализации профессиональных образовательных программ, обеспечивающих подготовку кадров для приоритетных отраслей экономики.

- Обеспечить условия для формирования кадрового резерва и системы наставничества.

- Разработать эффективные механизмы поддержки молодых талантливых преподавателей, в том числе льготное кредитование, субсидии, социальный пакет, перспективы карьерного роста.

Важными инструментами реализации кадровой политики станут формирование кадрового резерва и возрождение системы наставничества. В целях обеспечения устойчивого притока новых специалистов актуализируется задача развития инженерно-педагогических факультетов педагогических университетов, а также организационно-методическая поддержка технических вузов, готовых к реализации программ инженерно-педагогического образования.

Примером наставничества в ГБОУ СПО «Волгоградский строительный техникум» может послужить возрожденный в 2013 г. строительный отряд «Волгострой». В течение двух месяцев студенты принимали участие в строительстве третьей очереди Волгодонской АЭС. Во время прохождения практики студенты изучили новейшие технологии в строительстве на одной из самых крупных строительных площадок в стране. К студентам были прикреплены наставники из числа высококвалифицированных специалистов из строительной компании. По окончании прохождения практики лучшим студентам были предложены вакансии в компании. В 2014 г. совместно со штабом строительных отрядов Волгоградской области был сформирован отряд для работы в Мос-

ковской области. Студенты техникума получили благодарность от руководства компании-заказчика. Формирование студенческих отрядов из числа лучших студентов имеет соревновательный принцип, что эффективно влияет на профессиональную подготовку студентов.

Эффективность решения системой профессионального образования задач подготовки кадров для развивающейся экономики определяется способностью ее собственного кадрового корпуса наращивать свои компетенции: осваивать современную технику, новые производственные и образовательные технологии, быть мобильными на рынке образовательных услуг. Новое качество профессионального образования обеспечивается новым качеством преподавания, новыми подходами к мотивации менеджмента и персонала образовательных организаций.

Новые подходы к привлечению студентов – педагогическая помощь в подготовке конкурентоспособного высококвалифицированного специалиста:

- обеспечить адресную поддержку обучающихся по востребованным профессиям и специальностям – педагогическое руководство, педагогическая поддержка, педагогическое сопровождение (определить гарантированный минимум профориентационных услуг для обучающихся и их семей в системе общего и профессионального образования, независимо от места проживания; разработать и внедрить систему поддержки детей и подростков с техническими способностями, разработать и внедрить комплексный план мероприятий по повышению престижа рабочих профессий);

- ввести систему сопутствующих образовательных кредитов для обучающихся, в том числе для лиц, получающих второе образование по востребованным профессиям и специальностям;

- создать систему сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на различных уровнях общего и профессионального образования;

- обеспечить повышение доступности профессионального образования для людей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе с применением дистанционных технологий и индивидуальных программ и индивидуальных маршрутов развития.

### **Эффективность**

Обновленная система подготовки рабочих кадров и формирования квалификаций должна обеспечивать престижное, качественное практико-ориентированное образование и профессионально-личностное разви-

тие. Существенное повышение требований к абитуриентам и студентам позволит перераспределить потоки обучающихся по разным уровням профессионального образования, диверсифицировать образовательные траектории с учетом индивидуальных особенностей молодежи, построить прозрачные схемы карьерного движения. Важно сформировать у молодых людей понимание того, что приход в рабочую профессию может стать первой ступенькой профессиональной лестницы, «входом» в социальный лифт. Это путь для тех, кто хочет знать бизнес-процесс на всех его этапах, проверить соответствие своих возможностей выбранной сфере деятельности.

## **СООТВЕТСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА АКТУАЛЬНОМУ СОСТОЯНИЮ И ПЕРСПЕКТИВАМ РАЗВИТИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**В. Н. Гриднева**

*ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж»,*

*г. Новый Оскол*

*nshk2003@mail.ru*

Нет профессий с большим будущим,  
но есть профессионалы с большим будущим.

*Илья Ильф и Евгений Петров*

Требования современного высокотехнологического производства к уровню профессиональной подготовки выпускников СПО актуализируют проблемы профессиональной ориентации молодежи, поскольку профессиональные намерения значительной части выпускников зачастую не соответствуют потребностям экономики в кадрах определенной профессии. Рыночные отношения кардинально меняют характер и цели труда: возрастает его интенсивность, усиливается напряженность, необходима подготовка компетентного специалиста, способного к функциональной адаптации в различных сферах деятельности, умеющего самостоятельно проектировать и реализовывать свои образовательные и профессиональные ценности, саморазвиваться на протяжении всей жизни.

Анализ рынка труда, проведенный нашими специалистами, в число которых входят преподаватели колледжа, представители администрации и приглашенные эксперты из сторонних организаций, показывает,

что наиболее востребованными являются специалисты в сфере производства и переработки сельскохозяйственной продукции.

Благодаря престижности получаемых специальностей, хороших условий для учебы и отдыха, значительно возрос рейтинг образовательного учреждения. Прием студентов в колледж на протяжении последних лет осуществляется только на конкурсной основе. Об этом свидетельствует количество поданных заявлений абитуриентами: 2011 г. – 316 чел.; 2012 г. – 321 чел., 2013 г. – 325 чел., 2014 г. – 311 чел. Расширилась география проживания абитуриентов, они из 10 районов Белгородской области, также есть абитуриенты из других областей России.

Выпускников колледжа постоянно информирует служба труда о состоянии и проблемах регионального рынка труда. Было проведено социологическое исследование по проблемам регионального рынка труда, в ходе которого определены наиболее востребованные в настоящее время профессии и специальности. Данная информация доступна для студентов колледжа, а также их родителей на сайте колледжа, где регулярно размещаются результаты маркетинговых исследований.

Традиционными стали встречи студентов с бывшими выпускниками колледжа. В октябре 2013 г. состоялась встреча студентов колледжа с генеральным директором «Русь-Племптица» Ватутиным В. В., директором ООО «Электромонтаж» Тарасовым А. Н., в ноябре 2013 г. – с начальником УПРФ в Новооскольском районе Боковым В. Н., начальником Межрайонной ИФНС России № 6 по Белгородской области Москальченко О. Н., в декабре 2013 г. – с начальником филиала ОАО «МРСК Центра Белгородэнерго» Новооскольского района Гамзатовым В. А., в феврале 2014 г. – с заместителем начальника управления целевых программ в растениеводстве Белгородской области Гридневым А. Н., в марте 2014 г. – с генеральным директором ЗАО «Краснояржужская зерновая компания» Титовским А. Г., в апреле 2014 г. – с генеральным директором ЗАО «Агромакс» Горбатовым С. А. На встречах со студентами колледжа проводились беседы о перспективах развития предприятий и об их достижениях.

Студентам колледжа оказывается помощь в поиске вакансий, трудоустройстве. В мае – июне 2014 г. преподавателями оказывалась конкретная помощь в написании и размещении резюме – 18% студентов, в поиске вакансий – 7% студентов. В результате такой работы в колледже нет нетрудоустроенных выпускников.

В колледже ведется работа по профессиональному обучению и переобучению. Студенты имеют возможность получить дополнительную квалификацию, что повышает их востребованность на региональном

рынке труда. Так, за период 2012/13 учебного года 562 чел. завершили обучение: 26 чел. по направлениям органов по труду и занятости населения; 64 чел. по направлениям предприятий, 472 чел. за счет собственных средств. Все трудоустроены.

В сложившихся условиях радикальных социально-экономических перемен в обществе наиболее значимыми становятся проблемы взаимодействия системы профессионального образования и российского рынка труда.

На рынок труда большое влияние оказывают такие факторы, как реформирование структуры российской экономики, изменение форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности. Но одновременно с изменением рынка труда происходит реформирование системы профессионального образования. От образовательных учреждений профессионального образования в настоящее время требуется предоставление таких образовательных услуг будущим специалистам, которые соответствовали бы требованиям современного рынка труда, а также учитывались перспективы их развития.

Основными целями системы СПО становятся подготовка специалистов среднего звена и создание условий для развития личности в образовательном процессе. В связи с этим на первое место выходят задачи развития личностного потенциала будущего специалиста, обладающего новым мышлением, профессиональной компетентностью, высокой технологической культурой, интенсивной работоспособностью, творческим подходом к управлению производством. Решение этих задач возможно двумя путями: через обучение и самообразование.

Сложившееся у студентов мнение, что их представление о каких-либо вещах может заменить им знания, привело к снижению познавательной активности и, как следствие, затрудняет процесс обучения. Эта проблема требует от преподавателя поиска новых методологических разработок (подходов).

Выходом из сложившейся ситуации может быть способность преподавателя, опираясь на уже имеющийся опыт (представление), сформировать, при помощи обучающихся, четкие понятия, выделить совокупность предметов, характеризующих тот или иной опыт, определить наиболее существенные из них, установить связь явлений и признаков, сформулировать систему знаний о конкретном явлении, опыте.

Вызвать у студентов интерес к самообразованию, способствовать возникновению у них познавательной способности, сформировать умения и навыки самостоятельного умственного труда – вот та вторая не-

простая задача, которая стоит перед преподавателем СПО, т. е. подготовить студента к самообразованию.

Но помимо получения достойного образования другой, не менее актуальной проблемой в современных условиях становится вопрос формирования личности, способной самостоятельно делать свой выбор, ставить и реализовывать цели, выходящие за пределы предписанных стандартных требований, осознанно оценивать свою деятельность. Возникшее противоречие между целями СПО и научно-методическим обеспечением этих целей в образовательном учреждении потребовало разработок новых технологий, направленных на личностно-ориентированный подход в образовании. Это способствовало формированию новой системы взглядов и теории, основывающейся на приоритете личности, ее запросов, нужд и потребностей.

Однако у нашей медали под названием «Подготовка специалистов среднего звена» есть еще одна сторона – это требования работодателей к претендентам на рабочие места.

Одно из первоочередных требований со стороны работодателя – обязательное наличие диплома. Другое условие при приеме на работу – наличие опыта работы. И третья особенность – на подавляющем большинстве предприятий при приеме на работу ключевыми условиями одновременно выступают определенный объем профобразования и соответствие личных характеристик работника требованиям работодателя. Оказалось, что, наряду с высоким уровнем профессиональных знаний, столь же важными для работника являются, с одной стороны, дисциплинированность, умение работать в команде, чувство ответственности и, с другой стороны, готовность учиться, осваивать новое, инициативность.

Наименее значимым в предложенном списке характеристик оказалось «Согласие работать за небольшую оплату». Такая характеристика в глазах работодателей свидетельствует о низких запросах, невысокой самооценке, неамбициозности кандидата (особенно на руководящую должность). Для претендентов на руководящие должности важным оказывается высокий уровень компетентности, умение адаптироваться, брать на себя ответственность за команду и способность принимать решения в быстро изменяющихся условиях. Такой кандидат должен быть в меру амбициозен, заинтересован в карьерном росте. Немаловажное значение для лиц, претендующих на должности служащих, имеет уровень развития претендента и его общей культуры.

И вот в свете этих требований задача образовательного учреждения – сформировать способность и готовность выпускников к жизненному и профессиональному самоопределению, перемене сферы деятельности,

решению социальных личностных проблем, которые могут встретиться на их жизненном и профессиональном пути.

Как это осуществить? Решая поставленные задачи, преподаватели ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж» в своей образовательной деятельности должны стремиться помочь студентам;

- развить ценностные ориентиры, осознать свои возможности;
- спроектировать свой жизненный и профессиональный путь;
- приобрести готовность к самоопределению в системе межличностных и профессионально-деловых отношений, овладеть навыками общения;
- развивать организаторские способности, подготовить к восприятию социально-ценных решений в разных ситуациях жизни и профессиональной деятельности.

Задачи подготовки специалистов для предприятий АПК Новооскольского района на протяжении уже 90 лет решает ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж».

### ***Мониторинг выпуска и трудоустройства выпускников***

Мониторинг трудоустройства выпускников – одна из важнейших составляющих системы менеджмента качества ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж».

Контингент студентов очной формы обучения составляет 650 чел., средний ежегодный выпуск 130 чел. по очной форме обучения. Основными работодателями для наших выпускников являются такие предприятия, как ООО «Восточная зерновая компания», ЗАО «Краснояржская зерновая компания», ОАО «МРСК Центра Белгородэнерго», ООО «Русь Племптица», ЗАО «Приосколье», ЗАО «Новооскольский комбикормовый завод», ЗАО «Агросоюз Авидо», ООО «Михайловское», ООО «Новооскольское» и др. Кроме указанных предприятий места для трудоустройства и прохождения производственных практик предоставляют и менее крупные предприятия, а также индивидуальные предприниматели. Названные предприятия выходят на уровень социального партнерства, которое подразумевает реализацию принципов соучредительства, попечительства, независимой аттестации выпускников, интеграции.

Использование подобного взаимодействия позволяет говорить о начале формирования открытой образовательной системы, где парадигмой профессионального образования становится определение: «Работодатель определяет чему учить, система образования – как учить».

По данным центра труда и занятости населения г. Нового Оскола, выпускники колледжа на учете как безработные не состоят.

По проведенным исследованиям видно, что в среднем до 80% выпускников устраиваются на работу по полученной специальности и около 20% – продолжают обучение в вузах. Анализируя полученные результаты, можно сделать вывод о хороших партнерских отношениях учебного заведения с предприятиями города и области, о востребованности молодых специалистов – выпускников ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж».

Приведенный мониторинг, проводимый в колледже, это необходимый элемент деятельности образовательного учреждения, который позволяет техникуму ориентироваться на потребности производства, неуклонно повышать уровень подготовки конкурентоспособных и адаптированных к новым социально-экономическим условиям специалистов, востребованных на рынке труда.

***Мониторинг готовности обучающихся выпускных курсов колледжа к трудоустройству, 2013/14 учебный год***

1. Довольны выбором:
  - учебного заведения – 93,2%;
  - специальности – 92,1%.
2. Знакомы с правилами построения профессиональной карьеры – 94,3%;
  - знакомы частично – 5,7%.
3. После окончания колледжа собираются:
  - пойти работать – 12,4%;
  - заниматься предпринимательством, организовать собственное дело – 4,3%;
  - продолжить обучение – 6,1%;
  - работать и учиться – 52,5%;
  - заниматься предпринимательством и учиться – 8,2%;
  - служить в армии – 16,5%.
4. Планируют работать по полученной профессии – 95,3%;
  - по другой профессии – 4,7%.
5. Информацию о потребности рынка труда в будущей профессии имеют – 98,6%.
6. Предпочли бы работать:
  - на государственном предприятии – 22,3%;
  - в акционерном обществе, обществе с ограниченной ответственностью – 49,4%;
  - на предприятии без образования юридического лица (частное) – 12,1%;



- на совместном предприятии – 5,2%;
- не имеет значения – 11%.
- 7. Имеют опыт предпринимательской деятельности – 3,3%.
- 8. Принимали участие в конкурсе предпринимательских проектов – 3,9%.
- 9. Планируют продолжить обучение:
  - по дневной форме – 6,1%;
  - по заочной форме – 60,7%.
- 10. Что бы Вы хотели получить от будущей работы:
  - иметь небольшой заработок, но больше свободного времени, более легкую работу – 3,8%;
  - иметь небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне – 16,9%;
  - много работать и хорошо зарабатывать, даже без гарантий на будущее – 37,4%;
  - иметь собственное дело – 18,3%;
  - заниматься любимым делом, проявляя творчество, – 23,6%.

***Мониторинг профессиональных намерений, жизненных  
и социальных ценностей студентов колледжа,  
2013/14 учебный год***

Таблица 1

*Рейтинг жизненных и социальных ценностей студентов колледжа*

	Рейтинг
Здоровье	1
Любовь	9
Счастливая семейная жизнь	6
Безопасность	4
Интересная работа	3
Материальная обеспеченность	10
Наличие хороших и верных друзей	8
Активная, деятельная жизнь	2
Уверенность в себе	5
Свобода как независимость	7

Окончание табл. 1

Познание	13
Красота природы	14
Творчество	12
Уважение окружающих	11

Таблица 2

*Рейтинг условий для достижения успеха в жизни*

	Рейтинг
Хорошее образование	1
Интеллектуальные способности	8
Сильная воля	5
Необходимые знакомства, связи	6
Удачное стечение обстоятельств	3
Целеустремленность, трудолюбие	2
«Пробивные способности»	7
Деньги	9
Коммуникабельность, обаяние	4

Таблица 3

*Результаты мониторинга трудоустройства выпускников  
ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж» в 2014 г.*

Направление подготовки	Всего выпускников, чел.	Будут продолжать обучение, %	Служба в рядах Вооруженных сил, %	Трудоустройство, %	Декретный отпуск, %
110809 Механизация сельского хозяйства	50	2	32	16	-
110810 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства	85	4	49	31	1
080114 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	22	6	2	14	-
Итого	157	7,6	52,9	38,9	0,6

В целом можно сказать, что тенденция, связанная с выбором форм занятости выпускников колледжа, сохраняется. Большинство (52,9%) будут служить в рядах Вооруженных сил, 7,6% продолжают обучение в высших учебных заведениях, 38,9% будут работать.

Среди выпускников специальностей «110809 Механизация сельского хозяйства» и «110810 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства» традиционно высокий процент тех, кто будет служить в Вооруженных силах.

Анализируя полученные за отчетный период результаты, можно сделать вывод: налажены хорошие партнерские отношения учебного заведения с предприятиями города и области, молодые специалисты – выпускники ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж» – востребованы на рынке труда области.

#### Список литературы

1. Беликова О. И. Работа: трудоустройство и увольнение. М.: Эксмо, 2011. 77 с.
2. Отчет о работе службы содействия выпускников ОГАОУ СПО «Новооскольский сельскохозяйственный колледж» за 2013 г.
3. Условия трудоустройства выпускников на рынке труда. Сайт «HR-Portal».

## **МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА ФОРМЫ ЖИЗНЕУСТРОЙСТВА (НА ПРИМЕРЕ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ)**

**И. А. Ильяшенко**

*Северо-Кавказский филиал Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова, г. Минеральные Воды*

Трансформация социальной структуры российского общества и интенсивное формирование современной рыночной среды оказали серьезное влияние на территориальные различия экономических и социальных показателей. Процесс краевой дифференциации по важнейшим показателям содействует углублению различий в положении социальных слоев. В основе стратификации в том или ином крае лежат такие предпосылки, как экономическое положение края, специализация, научно-культурный потенциал, географическое положение края, этнонациональный состав, миграционные процессы.

В конкретных исторических условиях данные предпосылки могут реализовываться в виде разнообразных факторов, отражающих особенности исследуемого края. Системное представление края как некой целостной взаимосвязи элементов предполагает рассмотрение совокупности целенаправленных подсистем, взаимодействие которых определяет социальные процессы и тенденции их развития. Для понимания состояния и особенностей социальной стратификации применима категория «фактор краевой среды». В качестве краевых факторов влияния могут быть использованы социально-экономические показатели, миграционно-демографические процессы и религиозно-нравственные особенности.

Следует заметить, что роль того или иного фактора относительна, так как они взаимодополняют друг друга. В связи с этим можно выявить повторяемость, определить последовательность и порядок изменений в социальных явлениях. Если известны причины закономерностей и механизм действия того или иного фактора, то при соответствующих условиях они могут быть использованы для масштабных разработок. Значит, учитывая наличие взаимосвязи между данными факторами и показателями социальной стратификации, можно предопределить влияние фактора региональной либо краевой среды на социально-стратификационные процессы других краевых территорий российского общества.

Ставропольский край, являясь связующим звеном между Россией и странами Закавказья, Ближнего и Среднего Востока, а также с Черноморо-Азовским и Каспийским водными бассейнами, всегда был районом значительного миграционного притока населения.

В первой половине 1990-х гг., когда в России началась смена факторов, определяющих характер миграционных процессов, миграционные потоки стали интенсивнее, изменились их социальный и этнический характер, направленность и протяженность. Изменились не только масштабы потоков миграции, но и возникли ее новые формы: беженцы, вынужденные переселенцы, репатриация депортированных народов, возвращение военнослужащих из стран Восточной Европы, Закавказья и т. д. Основную долю мигрантов в этот период крупных межэтнических конфликтов и войн сформировали вынужденные переселенцы, которые массово прибывают в край. По данным Ставропольстата, статус вынужденного переселенца в крае по состоянию на 1 января 2014 г. имели 742 чел. (425 семей). Большинство из них – 547 чел. (297 семей) – покинули Чеченскую Республику. В 2013 г. с заявлением о предоставлении временного убежища в УФС России по Ставропольскому краю обратились 5 чел. (граждане Афганистана и Сирии), получили временное убежище 12 чел. (граждане Афганистана, Сирии и Палестины). Азер-

байджан – 21%, Грузия – 12%, Казахстан – 37%, Киргизия – 3%, Таджикистан – 7% Туркмения – 4%, Узбекистан – 14%.

Современные миграционные процессы на территории Ставропольского края при снижении их масштабов по-прежнему влияют на прирост численности населения. В 2013 г. в общем приросте населения края сальдо миграции занимало около 30%.

В 2013 г. в край (без учета внутрикраевой миграции) прибыло 47,3 тыс. чел., выбыло 46,2 тыс. чел.

Международные мигранты составляют 15,3% численности всех прибывших в край по внешней миграции. Основной поток представлен жителями стран СНГ – 6122 чел. (84,8%). Из стран дальнего зарубежья прибыло 1095 чел. Распределение мигрантов по территории края неоднородно. Основная часть прибывающих расселяется в городской местности (около 60%), большая часть – в краевом центре и городах Кавказских Минеральных Вод (соответственно 14,5% и 28,7% от всех прибывших). К районам предпочтительного расселения относятся Шпаковский (5,9%), Минераловодский (4,5%), Буденновский (4,4%), Георгиевский (3,5%), Предгорный (3,7%). Среди восточных районов края особой популярностью среди мигрантов пользуются Курский (2,7%) и Советский (2,4%) районы.

Миграционный фактор по-прежнему оказывает значительное влияние как на социально-экономическую сферу края, так и на духовно-психологическую, определяя социально-стратификационный уровень различных слоев населения. Отметим, что духовно-нравственное развитие края является специфическим фактором в понимании развития всей социальной системы.

Некогда существующий характер межнациональных отношений способствовал тому, что народы России территориально легко перемещивались. Глубокие социально-экономические и политические изменения в стране и регионе способствовали усилению проблемы межнациональных конфликтов и противоречий. Поэтому решение проблемы отношений между нациями следует искать в основах северокавказской культуры, которая базируется на следующих приоритетах: почет старшего поколения, личная честь и достоинство, гостеприимство, распространение даже на неприятеля, и взаимопомощь.

Именно эти нравственные характеристики должны быть значимой стабилизирующей силой для объединения северокавказских народов и стирания этнических границ. В другом регионе возможны иные факторы, но исторически доказано, что благоприятная духовная атмосфера способствует положительному процессу развития, независимо от того,

о какой территории проживания идет речь. Социально-экономические факторы тесно переплетаются с политическими и духовно-нравственными. На первый взгляд, не вполне очевидно, но данная взаимосвязь приводит к религиозному трактату. Религия во многом устанавливает практические императивы, обуславливающие и то, что известный социолог М. Вебер назвал «хозяйственной этикой». Поведение человека в социально-экономической сфере не является простой «функцией», то есть важным элементом хозяйственной этики остается религиозная обусловленность жизненного поведения.

Стабильность общественной жизни невозможна без решения нравственных проблем и без принятой обществом системы морально-этических ценностей. В этой связи традиционные религии вносят предписания, имеющие огромное значение. Вне зависимости от социального статуса, экономического положения и политических взглядов религия помогает раскрыть в каждом человеке свой духовный потенциал. Воздействие религиозных установок на политическую, экономическую и социально-культурную жизнь осуществляется через воздействие на совесть и сознание личности. Для российского общества вектором преодоления нынешней ситуации является реинтеграция социокультурных ценностей. Без этого нам не помогут ни передвижки власти от одной правящей элиты к другой, ни самые демократические политические и экономические структуры, взятые сами по себе, безотносительно к их ценностному содержанию.

Отсутствие в стране общепризнанной системы ценностей и институализированных средств их достижения – одна из главных причин социальной действительности современного общества.

Поэтому важно развернуть накопившуюся лавину социальных противоречий от разрушения всего и вся в созидательное русло. Но для этого нужно Слово, Слово – призыв, способное дойти до души народа, до его Совести. Своими корнями символ совести уходит в духовный опыт народа, его культуру, религию. Ключевым моментом в понимании духовных начал российского общества является глубоко личный, индивидуально избираемый путь к общности. Российский коллективизм, если он получит благоприятные условия для своего развития, сыграет роль не только в судьбе нашей страны, но и в решении фундаментальной задачи, которая стоит сегодня перед всем человечеством: сохранить жизненный мир человека в условиях усиления миграционных процессов. Продуманная миграционная система является одним из главных условий национальной стабильности. Спланированная и продуманная миграция является одним из важных условий прочности в регионе и в

стране. Современное состояние российского общества показывает, что миграционные процессы и политику миграции в целом, которые отвечали бы интересам страны и народам, населяющим ее, предстоит выработать и внедрить в жизнь.

#### Список литературы

1. *Здравомыслов А. Г.* Социология: теория, история, практика. Российская акад. наук, Ин-т социологии. М.: Наука, 2008.

2. *Фобьянчук А. А.* Социология труда как наука, необходимая для гармоничного формирования и развития личности // XXIX – Гагаринские чтения: Тезисы докладов Междунар. науч. конф. Москва. 8–11 апр. 2003 г. Т. 7. М.: Изд-во МАТИ – РГТУ им. У. Э. Циолковского, 2003. С. 27.

3. *Фобьянчук А. А.* Социальная структура в инновационной деятельности. Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие [Электронный ресурс]: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. М.: РОС, 2012. 1 CD ROM. ISBN 978-5-904804-06-0.

4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю. URL: stavstat.gks.ru

## **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ-ХИМИКОВ**

**М. Е. Кисиль, В. И. Хайдурова, О. Н. Тимакова,  
Л. Н. Уфимцева, А. В. Солнцева**

*Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Волгоградский политехнический колледж им. В. И. Вернадского», г. Волгоград  
vpkver@gmail.com, vpkver@mail.ru*

Среднее специальное образование традиционно призвано готовить практикоориентированных специалистов. В современных условиях их роль, место и функции на предприятии значительно изменяются. Это связано, прежде всего, с модернизацией производства, соответствующим повышением востребованности и качественным обновлением содержания труда специалистов среднего звена. Значение среднего специального образования также особенно возрастает в условиях обеспечения наукоемких и высокотехнологичных производств, требующих от выпускников спо-

способности решать производственные задачи на стыке специальностей. Так, химик-технолог должен разбираться в приборах контроля и уметь управлять технологическим процессом с помощью компьютера, специалист по контрольно-измерительным приборам должен уметь настроить компьютерное оборудование и передать сигнал с вторичного прибора на компьютер, знать основы технологического процесса.

Обеспечение качества образования определяется первоочередным направлением образовательной политики государства. Эффективная работа в этом направлении возможна при правильном определении содержания образования и обучения.

Содержание образования определяется Федеральным государственным образовательным стандартом, примерными и рабочими программами. Одной из наиболее ярких отличительных черт колледжа является возможность непосредственно учитывать требования работодателей к специалистам-химикам при формировании содержания образования и обучения. Начиная с 1997 г. под руководством Министерства образования Российской Федерации педагогический коллектив принимал участие в разработке Государственных образовательных стандартов СПО первого, второго поколений и ФГОС СПО третьего поколения по химическим специальностям, реализуемым в колледже. Следовательно, участвовал в формировании содержания образования.

Педагогическая деятельность – это поиск наиболее важного содержания, целесообразных форм и методов, средств обучения, эффективных путей сотрудничества со студентами в процессе обучения. Составной частью педагогической деятельности преподавателя является его научно-методическая работа. Научно-методическая работа в колледже – это специальный комплекс практических мероприятий, базирующихся на всестороннем повышении компетентности и профессионального мастерства каждого преподавателя. Этот комплекс ориентирован, прежде всего, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом и в конечном счете на рост уровня образованности, воспитанности и развития студентов.

В условиях реализации стандартов третьего поколения резко изменяются характер и направленность взаимодействия преподавателей со студентами, студентов с учебной и научной информацией, а также технологическое обеспечение всех форм организации образовательного процесса, их роль и место в решении образовательных задач. Поэтому педагогу необходимо найти оптимальную педагогическую технологию, с помощью которой можно будет решать поставленные задачи.



В целях повышения эффективности научно-методической работы в колледже применяется диагностический метод, используемый для выявления уровня профессионально-педагогической компетентности педагогов, мотивов их профессиональной творческой деятельности. В частности, в 2000 г. было проведено анкетирование готовности педагогов к освоению современных педагогических технологий как одного из направлений совершенствования методического мастерства преподавателей. Анкеты были обработаны на кафедре управления образованием Волгоградской государственной академии повышения квалификации и переподготовки работников образования (табл.).

Таблица

*Результаты анкетирования, %*

Вопросы анкеты	2000 г.	2011 г.
Желающие осваивать новые технологии	78	94
Количество преподавателей, знающих новые технологии	30	71
Инерция как препятствующий фактор	70	48
<i>Стимулирующие факторы</i>		
Признание в коллективе	100	81
Благоприятные условия в коллективе	80	88

Как показало анкетирование, только 30% преподавателей знали современные образовательные технологии, однако сильные стороны педагогического коллектива – это желание освоить новые технологии – 78%, мотивировали их на это стимулирующие факторы.

В связи с этим в 2000 г. на базе колледжа Волгоградской государственной академией повышения квалификации и переподготовки работников образования были проведены курсы повышения квалификации по теме «Современные образовательные технологии». По результатам работы курсов были проведены семинары на тему «Инновационные методики обучения», на которых преподаватели обменялись опытом работы по внедрению инновационных технологий в учебный процесс.

Итоги семинара показали, что наибольший интерес у преподавателей вызвали информационные технологии, как одно из направлений для формирования информационной компетентности обучающихся колледжа и, в частности, специалистов химического профиля.

С целью создания условий для активного освоения и внедрения в учебный процесс преподавателями и студентами информационных технологий в колледже были созданы:

- компьютерные классы;
- тренажерный класс;
- мультимедиа-аудитории;
- лаборатория технических средств;
- электронная библиотека.

Таким образом, в колледже сложились благоприятные условия (своего рода хорошая информационная среда), позволяющие педагогическому коллективу внедрять информационные технологии в учебный процесс.

Формирование информационных компетенций у обучающихся колледжа и, в частности, по химическим специальностям начинается на младших курсах, как на занятиях, так и в научно-исследовательской работе, в процессе которых студенты решают задачи, имеющие химическое или физическое содержание и находящиеся на стыке дисциплин. Например, по специальности «Химическая технология органических веществ» преподавателями математики совместно с преподавателями специальных дисциплин была смоделирована задача прикладного характера по процессу сульфирования и хлорирования углеводородов. Суть задачи состояла в определении оптимальных условий протекания технологического процесса. Необходимо было рассчитать максимальную освещенность для фотохимического процесса, а в дальнейшем применить при расчетах в курсовом и дипломном проектировании.

Начиная с 2003 г. смоделированы задачи прикладного характера и разработаны проекты с применением информационных технологий по специальностям «Химическая технология органических веществ», «Технология жиров и жирозаменителей», «Электрохимическое производство» по проблеме «О минимальном расходе материалов при изготовлении реакционных аппаратов», «Математическое моделирование задачи о растворении солей», «Нахождение максимальной скорости окисления при смешении газа с воздухом» и т. д.

С 2006 по 2011 г. творческая группа студентов кафедр двух специальностей «Автоматизация и вычислительная техника» и «Химическая и пищевая технология» выполнила работы по автоматизации лабораторных установок, предназначенных для лабораторных занятий, как в группах химической специальности, так и в группах автоматизации технологических производств. Итогом работы явились выполненные лабораторные установки, автоматизированные новейшими приборами с

выводом параметров на компьютер, которые были представлены социальными партнерами ОАО «Химпром» и филиалом московской фирмы «Элемер». Результаты работы нашли отражение в учебных проектах, выполненных в рамках внеклассной работы, и в работе, представленной на III международной научно-практической конференции преподавателей и студентов в г. Твери «Глобальные проблемы современности». На конкурс был представлен проект «Современные педагогические технологии в профессиональном образовании химических специальностей». Авторы проекта Кисиль М. Е., Уфимцева Л. Н., Ведищева В. В., Головина Н. Н. награждены дипломом председателя Совета директоров Ассоциации «Нефтехимобр» (2-е место).

С 2011 по 2013 г. в колледже для подготовки высококвалифицированных техников и рабочих кадров для химических предприятий Волгоградской области, отработки практического опыта будущих специалистов по управлению сложными автоматизированными химико-технологическими процессами установлен и функционирует компьютерный тренажер «Основы управления многостадийными химико-технологическими процессами». Внедрению тренажера предшествовал ряд обучающих семинаров для преподавателей колледжа с представителями фирмы ООО «Контур Автоматизация».

Например, в 2014 г. на базе колледжа был организован семинар-практикум для преподавателей колледжа с представителями фирмы ООО «Контур Автоматизация» и ОАО «Каустик». Возглавил семинар первый вице-президент ЗАО «Росхимнефть», д-р хим. наук С. В. Голубков. На семинаре заслушивался опыт работы преподавателей колледжа по внедрению информационных технологий в учебный процесс. В обсуждении проблемы приняли участие преподаватели кафедр химической и пищевой технологии, автоматизации и вычислительной техники, технического обслуживания промышленного оборудования и автомобильного транспорта, математических и естественнонаучных дисциплин, а также генеральный директор ООО «Контур Автоматизация» Ачкасов Е. Г., заместитель генерального директора Клименко С. В. и представители ОАО «Каустик» – заместитель главного метролога ОАО «Каустик» Карга Е. В. и начальник учебного центра Гузенко Д. А.

В рамках семинара были организованы обучающие практические занятия. Изученный опыт работы показал, что в колледже сложились благоприятные условия, позволяющие педагогическому коллективу внедрять информационные технологии в учебный процесс и сформировать у студентов информационную компетентность как составляющую профессиональной компетенции.



**Компьютерный тренажер для  
обучения основам управления многостадийными химико-  
технологическими процессами**



В настоящее время студенты колледжа проходят обучение на тренажере, который функционирует в двух режимах: в режиме обучения и контрольно-экзаменационном режиме. Использование тренажера в процессе обучения студентов позволит решить следующие задачи: освоить технологию производства продукта, отработать действия в среде управления, близкой к реальной, обучить работе с установкой в регламентном режиме и в условиях постоянных действующих случайных возмущений, а также оценить уровень подготовки и компетенции студентов. Работа на тренажере будет способствовать закреплению у студентов теоретических знаний, формированию умений и получению первоначального практического опыта не только по химической технологии, но и по смежным специальностям, а также совершенствовать модель подготовки профессиональных кадров для химических предприятий Волгоградской области с учетом их реальной потребности в квалифицированных специалистах.

Опыт внедрения информационных технологий в образовательный процесс подтверждается результативностью участия преподавателей и студентов в мероприятиях различного уровня по данному направлению:

- 2010 г. – в XX Международной конференции-выставке в г. Москве «Информационные технологии в образовании»;
- 2011 г. – во Всероссийском съезде учителей информатики, биологии и химии в г. Москве, МГУ;
- 2011 г. – в Международной конференции в г. Самаре «Информационные технологии в образовании и науке»;
- 2011 г. – в Международной научно-практической конференции в г. Елецке «Информатизация образования – 2011»;
- 2011 г. – в Международной конференции преподавателей и студентов в г. Москве, Архитектурно-строительный техникум;
- 2012 г. – в Международной научно-практической конференции «Глобальные проблемы современности»;
- 2013 г. – в Международной научно-практической конференции преподавателей и студентов учебных заведений ПО «Глобальные проблемы современности» (работа, представленная на конкурс «Современные педагогические технологии в профессиональном образовании химических специальностей», отмечена дипломом за 2-е место);
- 2013 г. – в 17-й специализированной Международной выставке химической промышленности и науки «Химия – 2013»;
- 2013 г. – в III Всероссийской научно-практической конференции «Информационные технологии в образовании XXI века»;

- 2014 г. – в Региональной Олимпиаде по информатике студентов ПОО Волгоградской области (диплом за 2-е место);
- 2014 г. – в Волгоградском Областном Образовательном Форуме «Образование – 2014» (диплом за 1-е место. Представление и защита проекта «Социальное партнерство. Инвестиционная привлекательность образовательной организации»);
- 2014 г. – в Международной научно-практической конференции «Информатизация образования – 2014».

#### Список литературы

1. Формирование информационной образовательной среды в учреждении образования: Метод. рекомендации / Сост. П. В. Бусарова; Под ред. Д. А. Бикбаева. Самара: Профи, 2005. 48 с.
2. *Ачкасов Е. Г., Таранцов В. С., Рыжнев В. Ю.* Автоматизация химических производств. Антология. Строители России XX–XXI вв. Химический комплекс. М.: Мастер, 2008. 1197 с.
3. *Лапчик М. П., Семакин И. Г., Хеннер Е. К.* Методика преподавания информатики: Учеб. пособие для студ. пед. вузов; Под общ. ред. М. П. Лапчика. М.: Академия, 2005. 624 с.
4. *Монахов В. М.* Технологические основы проектирования и конструирования учебного процесса. Волгоград: Перемена, 1995. 152 с.
5. *Никитина Н. Н., Железнякова О. М., Петухов М. А.* Основы профессионально-педагогической деятельности: Учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования. М.: Мастерство, 2002. 288 с.
6. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Под ред. Е. С. Полат и др. М.: Академия, 2005. 272 с.
7. Педагогика профессионального образования: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. В. А. Сластенина. М.: Академия, 2006. 368 с.
8. Педагогические технологии / Под общ. ред. В. С. Кукушкина. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д.: Изд. центр «МарТ», 2006. 336 с.

## ПЕРСПЕКТИВНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ ПО СФЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ФЕДЕРАЛЬНЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ<sup>1</sup>

А. Г. Коровкин, А. В. Андрунин, 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*

Оценка трудового потенциала страны и перспективной динамики национального и региональных рынков труда представляет собой комплексную многоаспектную задачу. Ее решение предполагает анализ сложившейся на национальном и региональных рынках труда ситуации, выявление основных факторов, оказывающих влияние на их динамику, определение основных тенденций изменения их ключевых параметров.

Количество и качество трудовых ресурсов во многом определяет перспективы социально-экономического развития страны и ее регионов. В связи с этим актуальны как ретроспективный анализ изменений численности и структуры трудовых ресурсов регионов, так и их оценка на перспективу. Для решения этой задачи могут быть использованы данные отчетных балансов трудовых ресурсов, на основе которых может быть проведен анализ основных источников формирования и направления использования трудовых ресурсов.

Накопленный нами опыт показывает продуктивность использования методологии баланса трудовых ресурсов при анализе и прогнозировании динамики занятости и рынка труда [1–3]. В данной работе рассматриваются полученные с использованием данного методологического подхода результаты инерционного прогноза показателей российского и регионального рынка труда.

***Результаты инерционного прогноза для экономики России<sup>2</sup>.***  
Прогноз динамики изменения основных параметров баланса трудовых ресурсов Российской Федерации осуществлен из предположения о сохранении основных тенденций, сложившихся на ретроспективном периоде 2005–2012 гг. За основу взят средний вариант демографического прогноза Росстата. В соответствии с ним в среднесрочном периоде Россия вступает в период максимально сильного сокращения численности

---

<sup>1</sup> Работа подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект № 13-02-00269.

<sup>2</sup> Более подробно результаты инерционного прогноза динамики сферы занятости и рынка труда РФ представлены, в частности, в работах [4–5].

населения в трудоспособном возрасте. В 2014–2015 гг. численность населения в трудоспособном возрасте будет сокращаться примерно на 1 млн. чел. в год, в 2016 г. – на 1,1 млн. чел. Значительное сокращение численности населения в трудоспособном возрасте ожидается также в 2017–2018 гг. Сохранение тенденций 2005–2012 гг. в целом означает достаточно оптимистичную оценку перспективного состояния сферы занятости и рынка труда (табл. 1).

Численность трудовых ресурсов сокращается к 2020 г. на 2,7%. Плавное сокращение численности трудовых ресурсов прогнозируется и в дальнейшем, при этом будет меняться структура источников формирования трудовых ресурсов и направлений их использования. Так, старение населения ведет к увеличению численности работающего населения за пределами трудоспособного возраста. При расчетах в целях упрощения предполагалось, что численность работающего населения старше и младше трудоспособного возраста изменяется с темпом, соответствующим темпу изменения численности населения соответствующей возрастной группы. При таких предположениях численность работающих пенсионеров возрастает примерно на четверть, до 7,5 млн. чел. В расчетах принят консервативный прогноз численности изменения иностранных трудовых мигрантов, их число остается неизменным на протяжении всего прогнозного периода (на уровне 2013 г.). В среднесрочном периоде это в целом согласуется с проектировками Министерства труда и социальной защиты РФ.

Таблица 1

*Оценка перспективной динамики численности трудовых ресурсов, в % к 2012 г., тенденции 2005–2012 гг.*

	2013 г.	2015 г.	2020 г.
Население	100,2	100,4	100,6
Трудовые ресурсы	99,7	99,0	97,3
Население	100,2	100,4	100,6
Инвалиды	97,8	93,5	84,0
Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы	97,4	92,3	80,3
Другое трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое в экономике	101,6	104,6	110,8
Численность безработного населения по методологии МОТ	98,9	96,8	92,0
Иностранные трудовые мигранты	100,0	100,0	100,0



Окончание табл. 1

Численность занятого в экономике населения	99,6	98,6	96,4
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	99,0	96,7	91,8
Работающие пенсионеры	102,1	107,0	117,2
Работающие подростки	102,3	105,8	111,2

Оценки перспективной динамики ряда параметров сферы занятости и рынка труда при учете тенденций 2005–2012 гг. и более продолжительных тенденций (в частности, 2002–2012 гг., 1998–2012 гг., которые рассматривались нами ранее [4–5]) существенно отличаются друг от друга. По нашему мнению, в ряде случаев это позволяет более адекватно оценивать перспективную динамику рассматриваемых показателей, поскольку меньший вес приобретает период интенсивного экономического роста середины 2000-х гг., когда, в частности, заметно росла занятость в отдельных видах экономической деятельности, устойчиво сокращалась безработица. С другой стороны, при рассмотрении только современных тенденций исключается влияние кризиса 1998 г. и посткризисных явлений, напротив, значимость показателей последнего кризиса (2000–2009 гг.) увеличивается.

Сравнение полученных нами инерционных оценок и прогноза баланса трудовых ресурсов Министерства труда и социальной защиты РФ [6] показывает, что по целому ряду позиций (в частности, по большинству видов экономической деятельности) они достаточно близки (рис. 1–4), хотя, как видно, например, из рис. 4, по некоторым видам экономической деятельности тенденции прогноза баланса трудовых ресурсов разных лет могут заметно отличаться. Принципиальными являются различия в оценках численности работающих пенсионеров и численности трудоспособного населения, не занятого в экономике, но они фактически являются методологическими. В наших расчетах мы опирались на данные отчетных балансов трудовых ресурсов. В то же время Министерство труда и социальной защиты РФ при построении прогноза баланса трудовых ресурсов ориентируется на данные Пенсионного фонда России. Согласно этим данным, численность работающих пенсионеров значительно выше оценок Росстата и уже в 2013 г. достигает 10 млн. чел. Таким образом, информация о трудовой активности пенсионеров требует дополнительного уточнения. По этой же причине (различная оценка числа работающих пенсионеров) в структуре трудовых ресурсов по направлениям использования в наших расчетах и проектировках Министерства труда и социальной защиты имеются различия в оценке чис-

ленности трудоспособного населения, не занятого в экономике и не обучающегося в системе образования. Содержательно это также означает и различные оценки уровня экономической активности населения в трудоспособном возрасте. Чтобы иметь возможность сопоставить полученные нами данные инерционного прогноза и проектировки из Прогноза баланса трудовых ресурсов, скорректируем наши оценки. Предположим, что данные Пенсионного фонда РФ верны, и увеличим нашу прогнозную оценку численности трудовых ресурсов на величину разницы между данными из двух источников информации, известной на ретроспективном периоде 2011–2012 г. (таким образом, делается предположение, что эта разница будет сохраняться постоянной в перспективе). При этом оцениваемая нами тенденция изменения численности трудовых ресурсов не искажается. Можно видеть, что инерционный прогноз предполагает гораздо более плавную динамику сокращения численности трудовых ресурсов, чем это заложено в Прогнозе баланса трудовых ресурсов (минус 1,4 млн. и минус 2,6 млн. за 2013–2016 гг. соответственно). При этом гипотеза о темпах сокращения численности трудовых ресурсов остается неизменной как в Прогнозе баланса трудовых ресурсов на 2013–2015 гг., так и на 2014–2016 гг.

Перспективные инерционные оценки динамики численности занятого населения и данные прогноза баланса трудовых ресурсов очень близки, что, однако, не гарантирует их такое же хорошее соответствие фактическим данным. Расхождение оценок на периоде 2014–2016 гг. составило всего около 0,2%, или 120–150 тыс. чел.

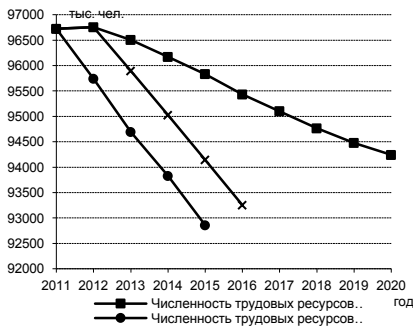


Рис. 1. Перспективная численность трудовых ресурсов, тыс. чел.

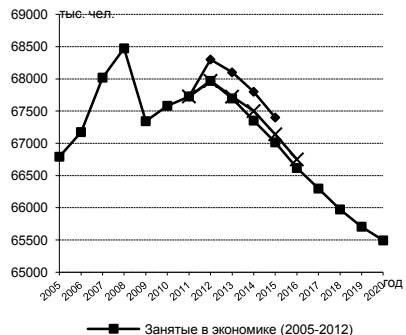


Рис. 2. Перспективная численность занятого населения, тыс. чел.

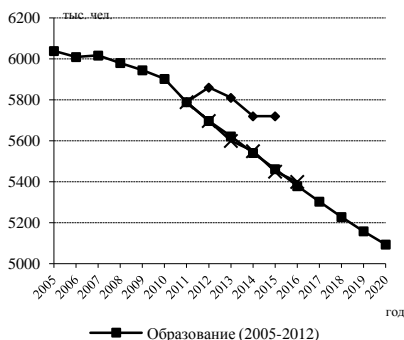


Рис. 3. Перспективная численность занятого населения в разделе «Обрабатывающие производства», тыс. чел.

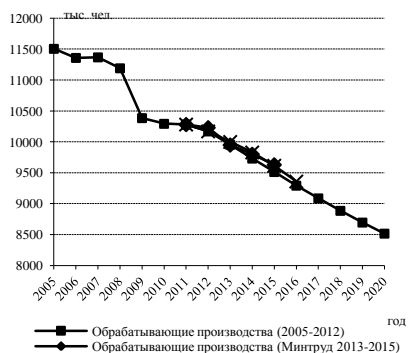


Рис. 4. Перспективная численность занятого населения в разделе «Образование», тыс. чел.

Численность трудовых ресурсов и численность занятого населения на прогнозном периоде сокращается. Отметим также, что полученные нами оценки темпов сокращения численности занятого и безработного населения в перспективе до 2020 г. в целом согласуются с проектировками из долгосрочного прогноза Министерства экономического развития РФ [7]. На периоде 2020–2030 гг. различия в наших оценках и проектировках МЭР РФ становятся более заметными.

Аналогичный подход по оценке инерционной динамики рынка труда может быть использован и на региональном уровне. Рассмотрим результаты инерционного прогноза динамики показателей сферы занятости и рынка труда на примере Республики Карелия.

**Республика Карелия.** Прогноз динамики изменения основных параметров регионального рынка труда может быть осуществлен, по крайней мере, двумя разными способами.

*Первый подход* состоит в рассмотрении региональной проблематики в контексте решения макроэкономической задачи по согласованию параметров рынка труда и занятости с учетом региональных взаимодействий и ключевых макроэкономических и региональных факторов, определяющих динамику этих параметров. В этом случае на первом этапе дается прогноз перспективной динамики основных параметров национального рынка труда. На втором этапе, исходя из сложившихся на базовом периоде тенденций изменения региональной структуры трудовых ресурсов, занятого населения и других показателей баланса трудовых ресурсов, даются перспективные оценки динамики этих показателей по

регионам РФ (то есть исследуются изменения региональной структуры). В расчетах учитывались тенденции двух разных периодов [1998–2012 гг. (вариант 1) и 2002–2012 гг. (вариант 2)]. Численность трудовых ресурсов в регионе на прогнозном периоде сокращается по обоим вариантам, несколько более интенсивно – в соответствии с вариантом 2 (табл. 2).

Таблица 2

*Оценка перспективной динамики показателей баланса трудовых ресурсов Республики Карелия по вариантам 1 и 2, в % к 2012 г.*

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2020 г.
<i>Базовый период 1998–2012 гг.</i>					
Трудовые ресурсы	98,2	96,3	94,4	92,5	85,7
Занятое в экономике население, всего	99,1	98,0	97,0	95,9	92,3
Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы	96,1	92,4	88,7	85,2	72,3
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое в экономике и системе образования	97,9	95,6	93,4	91,1	83,8
Безработные	95,8	92,0	88,5	85,3	75,0
Иностранные трудовые мигранты	102,3	104,0	105,3	106,1	106,9
Трудовые ресурсы	97,6	95,2	92,9	90,5	82,1
Занятое в экономике население, всего	98,4	96,7	95,0	93,3	87,3
Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы	94,9	90,1	85,4	81,0	65,3
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое в экономике и системе образования	97,7	95,2	92,8	90,4	82,4
Безработные	95,5	93,4	91,5	89,8	83,8
Иностранные трудовые мигранты	100,6	100,6	100,2	99,4	94,8

По варианту 1 численность трудовых ресурсов сокращается к 2020 г. на 14,7%, по варианту 2 – почти на 18%. Динамика численности занятого в экономике Республики Карелия населения заметнее различается по вариантам: сокращение к 2020 г. в зависимости от варианта может составить 8–12%. Сокращается и численность остальных категорий трудовых ресурсов [за исключением численности иностранных трудовых мигрантов (по варианту 1)]. Темпы сокращения различаются в зависимости от варианта, но, за исключением упомянутых иностранных трудовых мигрантов, не принципиально. Так, численность учащихся в тру-

доспособном возрасте существенно сокращается по обоим вариантам (72% и 65% соответственно). Численность безработного населения сокращается на 17–25% в зависимости от варианта.

*Второй подход.* Задача по согласованию параметров рынка труда и занятости может быть решена и на региональном уровне с учетом тенденций изменения в структуре регионального баланса трудовых ресурсов Республики Карелия. В расчетах также учитывались тенденции двух разных периодов [1998–2012 гг. (вариант 3) и 2002–2012 гг. (вариант 4)]. Ключевым фактором, определяющим перспективное сокращение трудовых ресурсов региона, остаются неблагоприятные региональные демографические тенденции<sup>3</sup>. Согласно среднему варианту демографического прогноза Росстата, который использован нами в расчетах, численность населения в трудоспособном возрасте к 2020 г. в Республике Карелия сократится по сравнению с 2012 г. на 55 тыс. чел., или на 14,3%. Сокращение численности населения в трудоспособном возрасте будет происходить быстрее, чем уменьшение общей численности населения (около 32 тыс. чел.). Только в среднесрочной перспективе (к 2015 г.) численность населения в трудоспособном возрасте сократится на 6%, а к 2020 г. будет составлять только 74% от своей величины в 2000 г.

В этих условиях численность трудовых ресурсов в регионе на прогнозном периоде сокращается по обоим вариантам, причем более интенсивно – в соответствии с вариантом 4 (то есть для тенденций 2002–2012 гг.). По варианту 3 численность трудовых ресурсов уменьшается к 2020 г. на 2,5% , или на 9,5 тыс. чел. При варианте 4 трудовых ресурсов становится меньше на 24 тыс. чел., или на 6% (табл. 3).

Таблица 3

*Оценка перспективной динамики показателей баланса трудовых ресурсов Республики Карелия по вариантам 3 и 4, в % к 2012 г.*

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2020 г.
<i>Базовый период 1998–2012 гг.</i>					
Трудовые ресурсы	100,0	99,7	99,5	99,2	97,4
Занятое в экономике население, всего	100,4	100,6	100,7	100,8	100,6
Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы	100,0	99,6	99,3	98,9	96,3

<sup>3</sup> Для вариантов 1 и 2 внешний экзогенный параметр – данные демографического прогноза для Российской Федерации в целом, для вариантов 3 и 4 – это демографический прогноз для Республики Карелия.

Окончание табл. 3

Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое в экономике и системе образования	99,6	99,2	98,4	97,6	92,5
Безработные	95,1	90,6	86,4	82,6	70,4
Иностранные трудовые мигранты	102,7	102,7	105,4	105,4	108,1
<i>Базовый период 2002–2012 гг.</i>					
Трудовые ресурсы	99,4	98,7	97,9	97,1	93,9
Занятое в экономике население, всего	100,0	99,8	99,5	99,3	97,6
Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы	97,4	94,4	91,4	88,8	78,0
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое в экономике и системе образования	94,9	90,2	86,2	82,7	71,3
Безработные	99,3	98,3	96,9	95,5	89,2
Иностранные трудовые мигранты	100,0	100,0	100,0	100,0	94,6

Численность занятого населения в экономике Республики Карелия при сохранении тенденций более продолжительного периода (вариант 3) увеличится на 0,7% (около 2 тыс. чел), что, скорее, можно трактовать как определенную стабилизацию численности занятого населения в среднесрочном периоде. При сохранении современных тенденций (вариант 4) – снизится на 2%. Сокращается и численность остальных категорий трудовых ресурсов, однако темпы сокращения серьезно различаются в зависимости от варианта. Так, численность учащихся по варианту 3 сократится на 4%, а по варианту 4 – почти на 22%. Численность безработного населения к 2020 г. уменьшается в варианте 3 на 30%, в варианте 4 – только на 11%.

Сравнение рассмотренных вариантов показывает достаточно высокий разброс полученных прогнозных оценок (рис. 5–6), варианты 2 и 3 условно демонстрируют полярные возможности развития регионального рынка труда. По вариантам 1–2 прогнозируется более интенсивное сокращение численности трудовых ресурсов и численности занятого населения. В отсутствие опубликованного Прогноза баланса трудовых ресурсов по Республике Карелия полноценного сравнения инерционных оценок и региональных проектировок (как мы делали, например, в рабо-

те [8]) провести невозможно. В качестве ориентира можно взять данные отчетного баланса трудовых ресурсов Республики Карелия за 2013 г.<sup>4</sup> В наибольшей степени им соответствуют вариант 1 (для численности трудовых ресурсов) и вариант 2 (для численности занятого населения)<sup>5</sup>. В зависимости от варианта ошибка прогноза на 2013 г. составляет 0,1–2% для численности трудовых ресурсов, 0,3–3% – для численности занятого населения.

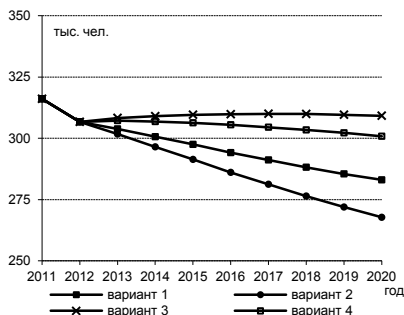


Рис. 5. Оценка перспективной численности трудовых ресурсов Республики Карелия, тыс. чел.

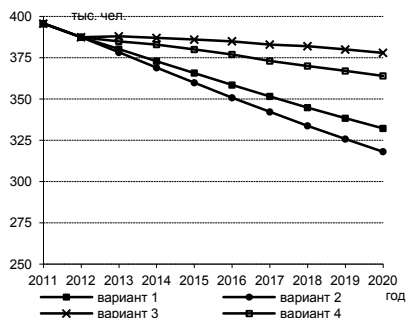


Рис. 6. Оценка перспективной численности занятого населения, тыс. чел.

Таким образом, инерционный прогноз дает, по крайней мере в кратко- и среднесрочной перспективе, хорошее приближение к реальным данным.

В целом предложенный подход позволяет осуществлять согласованный прогноз в методологии баланса трудовых ресурсов и обладает высокой степенью универсальности. Разработка прогноза баланса трудовых ресурсов по Российской Федерации подтверждает интерес к соответствующему прогнозно-аналитическому инструментарию.

К сожалению, решение о разработке прогноза баланса трудовых ресурсов на уровне субъектов РФ носило только рекомендательный ха-

<sup>4</sup> Согласно постановлению Правительства Республики Карелия от 23 сентября 2013 г. № 295-П, ежегодная разработка Прогноза баланса трудовых ресурсов на трехлетний период началась с 2014 г. В настоящий момент на сайте государственной службы занятости Республики Карелия [9] опубликована часть необходимой для осуществления соответствующей разработки информации, в том числе отчетный баланс трудовых ресурсов за 2013 г.

<sup>5</sup> Для вариантов 1–4 2013 г. – первый год прогнозного периода.

ракти, хотя, с нашей точки зрения, целесообразно разрабатывать соответствующий прогноз во всех субъектах РФ в обязательном порядке на регулярной основе, что позволит согласовывать региональные и федеральные проектировки, отраслевой и региональный срезы экономики. Анализ современной практики разработки регионами прогноза баланса трудовых ресурсов показывает, что в большинстве из них использовалась утвержденная в 2012 г. «Методика разработки прогноза баланса трудовых ресурсов» [10], которая нуждается в развитии. В некоторых регионах, кроме того, прогноз баланса трудовых ресурсов осуществляется по собственным методикам. Безусловно, опыт таких разработок необходимо изучать и обобщать на регулярной основе, в том числе путем проведения специальных мероприятий на федеральном и региональном уровнях [11].

Существуют и другие направления совершенствования инструмента прогнозирования. Так, необходимо рассмотреть вопрос о разработке на федеральном уровне прогноза баланса трудовых ресурсов на долгосрочную перспективу и, возможно, более детализированного (до уровня подразделов видов экономической деятельности, на первоначальном этапе, вероятно, прежде всего, для разделов С и D). С учетом актуальности проблемы обеспечения экономики квалифицированными специалистами целесообразно также давать прогноз численности учащихся трудоспособного возраста отдельно для уровней профессионального образования. Как уже было сказано выше, к затруднениям в процессе разработки прогноза баланса трудовых ресурсов приводят и разночтения в оценке численности работающих пенсионеров по данным Росстата и Пенсионного фонда РФ. Отметим, что по техническим причинам Пенсионный фонд РФ не может предоставить информацию о ретроспективной динамике числа работающих пенсионеров, что представляет собой дополнительную сложность с точки зрения формирования временных рядов. На наш взгляд, в рамках совместной работы Росстата, Пенсионного фонда Российской Федерации, других заинтересованных органов власти необходимо уточнить информацию о численности работающих пенсионеров и по возможности максимально оперативно снять существующие разночтения.

С нашей точки зрения, следует говорить о необходимости выстраивания двухуровневой системы. Первый уровень – региональный, в рамках которого осуществляется разработка прогноза баланса трудовых ресурсов каждым субъектом РФ на обязательной, регулярной основе, вероятно, по единой утвержденной, но развивающейся методике. Это актуализирует вопрос о целесообразности создания альтернативных методик и возможности совмещения работы (т. е. параллельной разработки двух различных



прогнозов). Несмотря на очевидные достоинства использования в регионах единой методологии, у такой практики есть и определенные недостатки: невозможность в полной мере учесть региональную специфику, в определенной степени «попирание инициативы на местах», необходимость отказа от уже осуществленных разработок<sup>6</sup>. Второй уровень – федеральный, то есть разработка прогноза баланса трудовых ресурсов для экономики России, возможно, в детализированной структуре. На федеральном уровне силами специалистов Министерства труда и социальной защиты РФ должно проводиться согласование региональных прогнозных проектировок с Прогнозом баланса трудовых ресурсов в целом по экономике. Такая система позволит обеспечить комплексный подход к решению задачи по согласованию потребности экономики и ее регионов в рабочей силе, в том числе в результате регулирования структуры и интенсивности движения населения и рабочей силы между видами экономической деятельности и регионами.

#### Список литературы

1. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда. Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС-Пресс, 2001.

2. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б., Андрюнин А. В., Единак Е. А.* Макроэкономическая оценка состояния сферы занятости и рынка труда в России 2010–2025 гг.: Препринт. М.: МАКС-Пресс, 2011.

3. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б.* Последствия инерционного развития трудового потенциала РФ // Проблемы прогнозирования. 2011. № 6.

4. Глава 6. Долгосрочные тенденции динамики занятости и рынка труда: оценка и прогноз // Перспективы развития экономики России: прогноз до 2030 г.: Коллективная монография / Под ред. В. В. Ивантера, М. Ю. Ксенофонтова. М.: Анкил, 2013.

5. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г. // Проблемы прогнозирования. 2013. № 4.

6. Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/366>. Доступ свободный.

---

<sup>6</sup> Если есть альтернативная разработка, потребуются, возможно, дополнительные усилия по «согласованию» двух прогнозов, особенно если полученные ранее результаты уже интегрированы в другие документы – прогнозы и региональные программы социально-экономического развития (изменение методологии может привести к пересмотру прогнозных оценок и, соответственно, возникнет, например, необходимость пересмотра содержания соответствующих документов).

7. Министерство экономического развития России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib4/mer/activity/sections/macro/prognoz>

8. *Коровкин А. Г., Королев И. Б.* Состояние и перспективы развития рынка труда Мурманской области // Служба занятости. 2014. № 5. С. 56–61.

9. Государственная служба занятости Республики Карелия [Электронный ресурс]. URL: <http://mintrud.karelia.ru/home/projprog/gpsodzan/pbtrres.aspx>. Доступ свободный.

10. Приказ от 29 февраля 2012 г. № 178н «Об утверждении методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов приказом Минздравсоцразвития России от 29 февраля 2012 г.» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 27. 02.07.2012.

11. Третья Всероссийская школа-семинар «Разработка прогноза баланса трудовых ресурсов в субъектах Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.labourmarket.ru/seminars/2013/>. Доступ свободный.

**ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ  
МЕТАЛЛООБРАБОТКИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ,  
ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
КАДРОВ В ГАПОУ ПО «ПЕНЗЕНСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ  
КОЛЛЕДЖ», ОТДЕЛЕНИЕ МАШИНОСТРОЕНИЯ  
И МЕТАЛЛООБРАБОТКИ**

**Е. А. Кузнецова**

*ГАПОУ ПО «Пензенский многопрофильный колледж», г. Пенза  
evgenya\_zhuk@mail.ru*

На сегодняшний день одной из основных проблем экономики Пензенской области является дефицит квалифицированных рабочих. Особенности современного рынка труда и требований работодателей в настоящее время связаны с необходимостью оперативной подготовки специалистов с акцентом на прикладные квалификации. Целевая аудитория, попадающая под такое обучение, значительно расширилась, в связи с демографической, социально-экономической ситуацией. Это и старшеклассники, и студенты вузов, и специалисты, желающие повысить свою квалификацию или переобучиться на новую профессию, и незанятые граждане.

Для подготовки конкурентоспособных специалистов, в совершенстве владеющих современными технологиями, в отделении машино-

строения Пензенского многопрофильного колледжа создаются все необходимые условия.

В 2009 г. в рамках приоритетного национального проекта «Образование» было приобретено инновационное учебно-лабораторное и производственное оборудование: симуляторы-стойки станков с ЧПУ, токарный и фрезерный станки с ЧПУ американской фирмы HAAS, фрезерно-гравировальные станки с ЧПУ, системы автоматизированного проектирования и программирования фирмы Delcam: PowerShape, PowerMill, FeatureCam, ArtCam, учебное программное обеспечение для обучения программированию обработки деталей на станках с ЧПУ фирмы HAAS, CNC plus Keller. В 2012 г. на базе регионального отраслевого центра по металлообработке колледжа был организован центр NTECH, позволяющий воплощать в жизнь самые смелые проекты обучающихся.

Повышение уровня автоматизации машиностроительных предприятий влечет за собой потребность в квалифицированных кадрах, владеющих современными технологиями в области металлообработки. Чтобы удовлетворить потребности нехватки кадров, учебным заведениям приходится не отставать от современных веяний времени.

Обучение наших студентов овладению современными технологиями в области металлообработки ведется по специальности 151901 «Технология машиностроения» и профессии 151902.02 «Станочник (металлообработка)». В учебных планах ряда дисциплин отведены часы для изучения программных продуктов фирм Delcam, АСКОН, KELLER. Программа КОМПАС 3D, PowerShape изучается в рамках дисциплины «Компьютерная графика», а CNCplus, FeatureCam и PowerMill – «Программирование для автоматического оборудования», «Системы автоматизированного проектирования и программирования в машиностроении». Эти программы широко используются студентами на занятиях по курсовому проектированию в ходе освоения дисциплин «Технология машиностроения», «Технологическая оснастка», а также при выполнении дипломных проектов. Студенты имеют возможность не только создавать управляющие программы для станков с ЧПУ, но и отлаживать их при помощи симуляторов пультов станка с ЧПУ и проводить обработку на учебных станках. Наличие этих компьютерных технологий позволяет полноценно проводить практические работы по данным предметам.

Внедрение в учебный процесс изучения данных программных продуктов в первую очередь было обусловлено тем, что промышленные предприятия нашего города их широко используют.

Ближе познакомиться с современными CAD/CAM-технологиями студенты могут и после занятий, посещая тематические кружки, работающие на базе отделения. Так, в кружке «Коробейник» обучающиеся занимаются изготовлением разнообразной сувенирной продукции с использованием CAD/CAM-системы ArtCam и фрезерно-гравировальных станков с ЧПУ FAG. Программа ArtCam используется для производства множества различных изделий с замысловатыми орнаментами и узорами, таких как медали, монеты, ювелирные изделия и др. В отличие от традиционных CAD/CAM-систем, которые, как правило, требуют знаний в области машиностроения, а также основ математики, программа ArtCam является более художественным приложением, в котором при разработке моделей широко используются цвета. Такой подход значительно облегчает процесс создания сложных моделей даже не сильным в технических специальностях пользователям. Использование ArtCam в значительной мере снижает затраты на разработку и производство 3D-моделей на станках CNC.

К 350-летию г. Пензы студентами колледжа были изготовлены юбилейные медали. На основе эскизов, созданных студентами, при использовании соответствующего программного обеспечения, проектировалась 3D-модель, затем вычислялась управляющая программа, по которой на станке с ЧПУ изготавливалась модель. Сейчас мы работаем над изготовлением медалей для победителей Регионального чемпионата Пензенской области WorldSkills.

Введя в эксплуатацию современное инновационное оборудование и программное обеспечение, появилась возможность использовать его не только для обучения студентов колледжа, но и для переподготовки и повышения квалификации специалистов предприятий нашего города. На сегодняшний день на базе нашего отделения проходят обучение несколько групп по подготовке, переподготовке и повышению квалификации по профессии оператор станков с программным управлением. В группе подготовки для ГКУ Центр занятости населения г. Пензы обучаются безработные граждане с разным уровнем подготовки, но возможность учиться в условиях, приближенных к условиям современного производства, позволяет быстро и качественно приобрести необходимые компетенции. Курсы переподготовки по профессии оператор станков с программным управлением для предприятия ОАО ППО ЭВТ подразумевает переобучение рабочих и специалистов данного предприятия с целью овладения новой профессией. Сейчас ОАО ППО ЭВТ, чтобы сохранить конкурентоспособность в своей отрасли, активно меняет устаревшее оборудование на современные станки с числовым программным управлением, что требует соответствующей подготовки кадров. В на-

---

шем колледже они получают не только необходимые теоретические знания, но и практические навыки. Учебные программы в данном случае были полностью адаптированы под запросы работодателей. Сотрудники предприятия получают возможность на теоретических занятиях и во время учебной практики совместно с преподавателями и мастерами колледжа решать свои производственные задачи. Таким образом, создаются все условия для того, чтобы слушатели курсов уже через два месяца обучения работали на своем предприятии по профессии оператора станков с ПУ.

Кроме того, колледж получил возможность не только обучать своих студентов современным CAD/CAM/CAE/PDM-технологиям, но и применять их при выполнении заказов от промышленных предприятий. Так, программные продукты PowerShape и PowerMill были использованы при изготовлении технологической оснастки для литья по выплавляемым восковым моделям заготовки турбинной лопатки двигателя локомотива по заданию предприятия ОАО «Пензадизельмаш». 3D-модель заготовки турбинной лопатки, а также форма для литья восковой модели были построены в CAD-системе PowerShape по чертежу, представленному ОАО «Пензадизельмаш». На основе созданных 3D-моделей формообразующих элементов формы были разработаны траектории их обработки в CAM-системе PowerMill. Детали литейной формы были обработаны на станке HAAS TM-1 в региональном ресурсном центре по металлообработке нашего колледжа.

Результатами применения компьютерных технологий фирмы Delcam становятся участие обучающихся и преподавателей колледжа в конкурсах, олимпиадах и конференциях различного уровня – от регионального до международного, где они неизменно показывают хорошие результаты.

## АНАЛИЗ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА<sup>1</sup>

Т. А. Лапина

*ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет  
им. Ф. М. Достоевского», г. Омск*

*LapinaTA@omsu.ru*

Обучение сотрудников является неотъемлемым элементом управления персоналом и каждая организация рано или поздно сталкивается с такой задачей. При этом принятие решения о характеристиках обучения персонала – его форм, направлений, методов, а также численности обучаемых – во многом определяется наличием у организации средств на оплату данного обучения. Безусловно, что и сотрудники заинтересованы в прохождении дополнительного обучения, поэтому в определенных ситуациях могут сами выступать источниками финансирования. Понимание сложившихся пропорций в соотношении источников финансирования обучения персонала позволит описать возможные стратегии по взаимодействию рынка труда и рынка образовательных услуг. Анализу состояния/соотношения источников финансирования обучения персонала, а также описанию факторов, влияющих на выбор источника финансирования, посвящена данная статья. Анализ проводится на основе данных 22-й волны (2013 г.) RLMS-HSE<sup>2</sup>.

Начиная с работы Г. Беккера (1964), исследователи неоднократно возвращались к вопросам анализа источников финансирования обучения персонала. Подробный анализ работ по данной тематике проведен в докладе О. В. Лазаревой (2006) [1]. В этой же работе представлены результаты анализа на основе 9–12 волн RLMS-HSE. В частности, было выявлено, что обучение за счет работодателя более распространено (в 2003 г. в 68,3% случаев обучение было оплачено полностью средствами предприятия). При этом финансирование работодателем варьируется в зависимости от специальности работника. Так, 94,7% работников

---

<sup>1</sup>Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ-БРФФИ в рамках международного научно-исследовательского проекта РГНФ-БРФФИ «Внутрифирменное обучение персонала в России и в Беларуси: институциональные особенности и результаты», проект № 14-22-01008 а (м).

<sup>2</sup>«Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ – ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (сайты обследования RLMS-HSE [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

инженерно-технических специальностей обучались за счет средств предприятия, в то время как для административных специальностей аналогичный показатель составил лишь 38,5%. Кроме того, было выявлено влияние пола работника и размера предприятия на источник финансирования – обучение мужчин, а также обучение на крупных предприятиях 10 лет назад чаще оплачивал работодатель.

Для нашего исследования были отобраны респонденты, которые работают в данный момент времени и работали годом ранее<sup>3</sup>. Численность данной выборки составила 6656 работников. Из них 388 чел. за последние 12 месяцев прошли обучение, что составило 5,8%<sup>4</sup>. Если сравнить данный процент с результатами исследования 2003 г. [1], то он ниже – в 2003 г. 6,7% работников прошли обучение.

Описательные характеристики источников финансирования обучения приведены в табл. 1.

Таблица 1

*Распределение работников, обученных  
за счет определенных источников финансирования*

Источники финансирования обучения	2003 г. [1], %	2013 г., %
Средства предприятия	68,3	70,8
Личные средства	26,5	21,9
Другие источники	3,8	5,5
Средства предприятия и личные средства	1,4	1,8
Средства предприятия и другие источники	0	0
Личные средства и другие источники	–	0
Средства предприятия, личные средства и другие источники	0	0

Из табл. 1 видно, что за 10 лет произошли некоторые изменения. Так, доли обученных за счет средств предприятия и других источников средств несколько выросли, а вклад личных средств в обучение, наоборот, уменьшился.

Рассмотрим характеристики обучения в зависимости от источника финансирования, но для анализа будем использовать информацию о респондентах, не менявших в течение последнего года предприятие<sup>5</sup> (табл. 2). Численность таких работников составила 313 чел. (81% от численности всех проходивших обучение в прошедшем году).

<sup>3</sup>Значение переменной gj1 равно 1, переменная gj29.1 принимает значения 1, 2, 3 или 4.

<sup>4</sup>Значение переменной gj72.11 равно 1.

<sup>5</sup>Переменная gj29.1 принимает значения 1 и 2.

Таблица 2

*Характеристики обучения<sup>6</sup>*

	Источники финансирования			
	средства предприятия	личные средства	другие источники	средства предприятия и личные средства
Средняя продолжительность обучения, дней	22,73	46,08	26,29	34,20
Средняя продолжительность обучения, часов	6,13	4,77	4,80	5,20
Процент совпадения специальности курсов с начальной специальностью	89,4	50,90	60,0	83,3

Так, обучение за счет средств предприятия имело более краткосрочный характер (в днях), но при этом занимало в среднем более 6 часов ежедневно. Предприятия вкладывали средства в основном в развитие имеющихся знаний и навыков работников, в то время как сами работники в половине случаев предпочитали оплачивать знания по другим специальностям. Лишь в случае софинансирования работники «вкладывались» в развитие имеющихся у них знаний. То есть предприятия, скорее всего, оплачивали получение обязательного образования, требуемого законодательством, как правило, с отрывом от производства. Меньшее количество часов обучения в день за счет личных средств работников может свидетельствовать о совмещении работы и учебы.

Другой срез анализа источников финансирования обучения – это характеристики самих работников (табл. 3).

Таблица 3

*Социально-демографические характеристики обученного персонала*

	Источники финансирования			
	средства предприятия	личные средства	другие источники	средства предприятия и личные средства
Мужчины, %	72,3	25,5	1,1	1,1
Женщины, %	76,7	14,6	6,4	2,3
Возраст, лет	42,75	34,98	41,60	37,17
Стаж работы на последнем предприятии, лет	12,69	7,75	12,47	9,00
Образование, лет	15,01	15,24	15,17	15,83

<sup>6</sup>Приведенные в таблице различия значений статистически значимы на уровне 95%.



Окончание табл. 3

Наличие подчиненных, % обученных	86,1	9,9	3,0	1,0
Отсутствие подчиненных, % обученных	70,0	21,9	5,7	2,4
Среднее количество подчиненных, чел.	17,76 (44,87) <sup>7</sup>	123,70 (378,18)	3,33 (2,08)	4,0 (-)

Из табл. 3 видно, что четверть мужчин прошли обучение за счет личных средств, среди женщин данный процент ниже. Также за счет личных средств предпочитали учиться более молодые работники с меньшим стажем работы на последнем предприятии. Различий в образовательном уровне обучавшихся за счет разных источников не обнаружено. Среди руководителей только 10% прошли обучение за свой счет, в то время как рядовые сотрудники оплачивали свое обучение в два раза чаще.

Еще одна группа факторов, влияющих на выбор источника финансирования обучения, – это характеристики самого предприятия: численность персонала, особенности участников собственности компании, отрасль.

Таблица 4

*Характеристики организаций, сотрудники которых прошли обучение в прошедшем году*

	Источники финансирования			
	средства предприятия	личные средства	другие источники	средства предприятия и личные средства
Численность персонала, чел.	822,69 (3828,41) <sup>8</sup>	1487,98 (7248,51)	291,91 (527,37)	182,4 (212,14)
Государство является владельцем или совладельцем компании, % обученных	81,9	11,6	4,6	1,9
Государство не является владельцем или совладельцем компании, % обученных	63,1	32,1	2,4	2,4
Российские частные структуры владельцы или совладельцы компании, % обученных	68,2	27,1	2,4	2,4

<sup>7</sup> В скобках приведено значение стандартного отклонения.

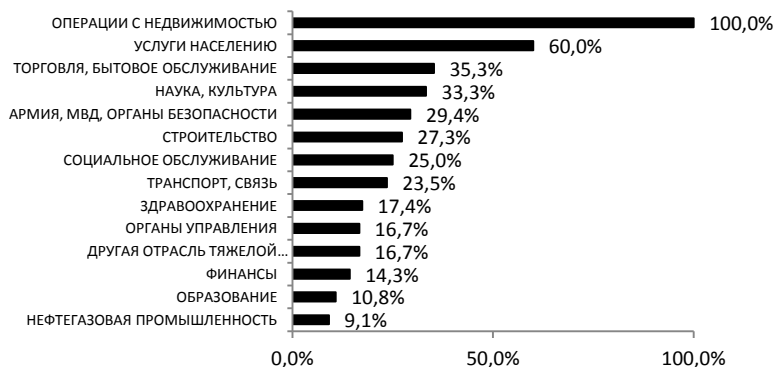
<sup>8</sup> В скобках приведено значение стандартного отклонения.

Окончание табл. 4

Российские частные структуры не являются владельцами или совладельцами компании, % обученных	80,6	12,6	4,9	1,9
Вредное производство, % обученных	83,7	8,7	5,8	1,9
Невредное производство, % обученных	73,9	21,1	3,0	2,0

Размер предприятия не оказал влияния на распределение ресурсов финансирования обучения, приведенные в табл. 4 значения имеют очень большой разброс, поэтому говорить о том, что на крупных обучают в большей степени за счет личных средств, неверно. Остальные различия в табл. 4 статистически значимы. Так, наличие доли государства в собственности компании повышает использование средств предприятия для обучения персонала. При отсутствии государства в качестве собственника/сособственника бизнеса каждый третий сотрудник проходил обучение за собственные средства. В частных структурах каждый четвертый обучался за свой счет. Такой фактор, как вредное производство, повышает шансы пройти обучение бесплатно. Скорее всего, речь идет об обязательном обучении, которое работодатель обязан предоставлять работникам бесплатно.

Еще один фактор, накладывающий различия в выборе источника средств для обучения, – это отрасль. Данные об обучившихся сотрудниках за счет личных средств в разрезе отраслей представлены на рисунке.

Рис. Обучившиеся за личные средства в разрезе отраслей, %<sup>9</sup>

<sup>9</sup>Представлены только те отрасли, в которых персонал обучался за свои средства.

В таких отраслях, как химическая промышленность, юриспруденция, ЖКХ, энергетическая промышленность, сельское хозяйство, военно-промышленный комплекс, гражданское машиностроение, легкая и пищевая промышленность, обучение осуществлялось либо за средства работодателя, либо за счет привлечения к финансированию других источников, но не личных средств работника.

Таким образом, проведенный анализ позволил сделать следующие выводы. Несмотря на развитие взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, процент работников, прошедших за последний год обучение, медленно снижается. При этом средства работодателя по-прежнему остаются доминирующим источником финансирования дополнительного образования. При обучении за свой счет работники предпочитают оплачивать получение образования, отличного от имеющейся специальности, более длительного по времени. Соотношение источников финансирования различается по отраслям, в зависимости от собственников и сособственников предприятия. Важным фактором являются законодательные нормы, обязывающие работодателей осуществлять обучение.

Данная работа является первым этапом в анализе источников финансирования. В дальнейшем предполагается проведение более глубокого анализа по оценке факторов, влияющих на структуру источников финансирования обучения персонала, в частности, с использованием эконометрических оценок.

#### Список литературы

1. *Лазарева О. В.* Обучение на рабочем месте в России: определяющие факторы и отдача: Научный доклад РПЭИ № 06/05. М.: EERC, 2006.

## **РОЛЬ НОВОСИБИРСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА В СОЗДАНИИ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЛАСТИ**

**С. С. Лузан**

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Новосибирский профессионально-педагогический колледж»,*

*г. Новосибирск*

*prk54@yandex.ru*

Важным фактором, влияющим на качество профессионального образования, распространение современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала системы.

На сегодняшний день система профессионального образования Новосибирской области насчитывает более 3,5 тыс. работников образования, квалификационный уровень которых достаточно высок (число работников образования области, аттестованных на высшую, первую категории и подтвердивших соответствие категории занимаемой должности составляет 97%).

Но процессы модернизации профессионального образования предъявляют особые требования к составу компетенций педагогических и руководящих работников системы образования, диктуя необходимость обеспечения качественного и систематического повышения квалификации, профессиональной переподготовки и условий для непрерывного обучения в течение всей жизни.

Исходя из этого, на современном этапе предопределилась стратегия развития государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский профессионально-педагогический колледж», образованного в 1956 г. для подготовки мастеров производственного обучения строительных школ, ремесленных и технических училищ. Сейчас Новосибирский профессионально-педагогический колледж, имея лицензированные программы обучения по специальности «Профессиональное обучение (по отраслям)» с разными специализациями, а также программы дополнительного профессионального образования и повышения квалификации, аккумулирует возможности создания единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для профессионального образования области.

С этой целью в 2013 г. на базе колледжа был создан и эффективно действует учебно-методический центр профессионального образования, в арсенале деятельности которого имеются разные виды методического сервиса, ориентированные на выполнение заказа как отдельных профессиональных образовательных учреждений, так и Управления развития трудовых ресурсов и профессионального образования Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области. Проведение специалистами центра социологических исследований, информационно-методического сопровождения и методического консультирования, организация курсов повышения квалификации и проведение обучающих семинаров направлены на повышение качества преподавания и непрерывное профессиональное развитие педагогических работников системы профобразования Новосибирской области, создание пространства для их дальнейшего карьерного роста.

Также в 2013 г. в рамках ДЦП «Комплексная региональная программа развития профессионального образования на 2011–2015 гг.», утвержденной постановлением Правительства Новосибирской области от 01.07.2011 г. № 283-п., разработана концепция работы с кадровым резервом руководителей профессиональных образовательных учреждений, предусматривающая:

- анкетирование кандидатов с целью построения компетентностного профиля каждого работника;
- разработку индивидуальной образовательной траектории;
- консультации и самообразование;
- работу над индивидуальными исследовательскими проектами;
- организацию и проведение различных образовательных мероприятий (семинары, дистанционное обучение, мастер-классы, стажировки и т. д.).

В итоге предварительного исследования из числа кандидатов в кадровый резерв были выделены кандидаты в возрасте до 35 лет, имеющие большой потенциал и проявляющие профессиональную активность, которым было предложено принять участие в проекте «Молодые лидеры профессионального образования».

Разработанный и реализованный Новосибирским профессионально-педагогическим колледжем в 2013–2014 гг. проект «Молодые лидеры профессионального образования» сориентирован на выявление молодых инициативных перспективных работников системы профессионального образования с целью развития их управленческих компетенций и подготовки потенциальных кандидатов в кадровый резерв руководителей и заместителей руководителей профессиональных образовательных уч-

реждений, подведомственных Министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

В рамках проекта разрабатывались индивидуальные планы формирования управленческих компетенций кандидатов в кадровый резерв, выполнялись исследовательские проекты, проводилось социально-психологическое исследование коммуникативно-характерологических особенностей личности кандидатов.

Для исследования была составлена комплексная диагностическая анкета, в которую включены следующие психологические тесты:

- Диагностика организаторских способностей. Шкалы: уровень организаторских способностей, экспресс-диагностика организаторских способностей / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 272–273.

- Диагностика лидерских способностей. Источник теста: Самооценка лидерства / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 391–392.

- «Якоря карьеры», методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова). Шкалы: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов препятствиям, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

- Синдром выгорания Водопьянова Н. Е. (МВИ). Методика К. Маслач и С. Джексона. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений».

По итогам анкетирования было выявлено, что у большинства кандидатов в кадровый резерв, участвующих в проекте, присутствуют обязательные для руководителя лидерские качества и организаторские способности. Значимыми оказались результаты диагностики ценностных ориентаций кандидатов в карьере, которые диагностировались по тесту «Якоря карьеры» (результаты диагностики по шкалам: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов препятствиям, интеграция стилей жизни, предпринимательство показаны на рисунке).

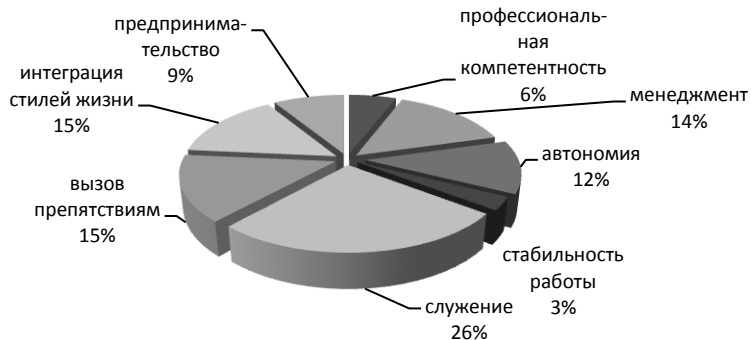


Рис. Ценностные ориентации в карьере

26% кандидатов предъявили высокие показатели по шкале «Служение». Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе социальные ценности и идеалы. Такие работники стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной мотив построения карьеры для данных специалистов – получить возможность максимально эффективно использовать свои таланты и опыт для реализации общественно важной цели. В равной степени для проанкетированных кандидатов в кадровый резерв характерно проявление настойчивости в преодолении препятствий и ориентация на решение заведомо сложных задач (шкала «Вызов препятствиям» – 15%) и стремление к сохранению гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой (шкала «Интеграция стилей жизни» – 15%).

Низкие результаты по шкалам «Автономия» (12%), «Предпринимательство» (9%) и «Профессиональная компетентность» (6%) являются положительными показателями для кандидатов на замещение должности руководителя, так как освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений; стремление к созданию своего бизнеса или быстрая потеря интереса к рутинной управленческой работе, свойственная личности при высоких показателях данных шкал, идет в разрез с компетентностным профилем руководителя профессионального образовательного учреждения.

По результатам проведенной диагностики были построены профили каждого потенциального кандидата в кадровый резерв, что позволило в рамках проекта «Молодые лидеры профессионального образования» развить управленческие компетенции инициативных педагогиче-

ских работников, активизировать процесс мотивированного выдвижения кандидатов на замещение должностей руководителей профессиональных образовательных учреждений.

Таким образом, организуемая Новосибирским профессионально-педагогическим колледжем работа с кадровым резервом способствует созданию системы корпоративного обучения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров системы профессионального образования, подведомственной министерству.

Благодаря наличию не только педагогической, но и технической направленности специальностей колледжа, переподготовку и повышение квалификации на базе образовательного учреждения могут пройти разные категории работников: техники, специалисты, обслуживающие компьютерные системы, и административно-управленческий персонал профессиональных образовательных учреждений, а также мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин, не имеющие базового педагогического образования.

Последняя задача вытекает из проблемы привлечения профессиональными образовательными учреждениями к обучению студентов специалистов из реального сектора экономики, не прошедших базовую психолого-педагогическую подготовку и имеющих только среднее или высшее техническое образование, а также из необходимости стимулирования постоянного профессионального развития педагогических работников профессиональной школы.

Дополнительно в рамках создания условий для непрерывного обучения в течение всей жизни колледжем подписаны соглашения с вузами региона: Новосибирским государственным педагогическим университетом и Сибирской государственной геодезической академией (НГПУ, СГГА), позволяющие осуществлять целевую подготовку специалистов, повышение квалификации педагогических работников с высшим и средним профессиональным образованием, проводить стажировки и мастер-классы преподавателей общеобразовательных дисциплин на базе НГПУ, преподавателей специальных дисциплин на базе НГПУ и СГГА.

В сотрудничестве с вузами колледжем разрабатываются интегрированные образовательные программы подготовки и переподготовки, сетевые формы обучения и повышения квалификации, создаются педагогические мастерские и студенческие педагогические отряды как новые для колледжа формы обучения в рамках профессионального образования.



При этом дальнейшая траектория деятельности колледжа в контексте внешней среды и целей ее учредителя сводится к решению следующих задач:

– реализация инновационных программ профессионально-педагогического образования, привлекательных для молодежи и конкурентоспособных на рынке;

– разработка и внедрение гибких модульных программ переподготовки и повышения квалификации мастеров производственного обучения и инженерно-педагогических работников системы профессионального образования, подведомственных Министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

В Новосибирской области, как и в других регионах России, работодатели испытывают потребность в гибкой квалифицированной рабочей силе, быстро адаптирующейся под современные условия рынка. Подготовка таких кадров невозможна без развития профессиональных компетенций и мобильности у самих педагогических работников, способных разбираться в современных промышленных, экономических и управленческих процессах.

Колледжем разработаны инновационные направления развития, позволяющие не только качественно изменить содержание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС СПО и регионального рынка труда, но и актуализировать роль образовательного учреждения профессионально-педагогического профиля для системы профессионального образования Новосибирской области в целом.

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ГАРАНТ  
ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ  
И ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ СПО**

**Г. Ф. Мостовой, Т. В. Санькова**

*ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж транспортных технологий  
им. Н. А. Лунина», г. Новосибирск*

*pl10nsib@gmail.com*

Социальное партнерство в системе профессионального образования – явление актуальное и перспективное. Плодотворное сотрудничество с предприятиями-работодателями полезно всем: выпускнику, колледжу, предприятиям, области. На протяжении 92 лет наш колледж го-

товит рабочие кадры для предприятий железнодорожного транспорта. За эти годы налажены тесные связи с работодателями. За последние пять лет на предприятия Западно-Сибирской железной дороги трудоустроено более тысячи выпускников колледжа по профессиям помощник машиниста локомотива, слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования подвижного состава, проводник на железнодорожном транспорте, более 10 чел. получили целевое направление в Омский государственный университет путей сообщения. Колледж осуществляет подготовку рабочих железнодорожных профессий не только на базе 9-го и 11-го классов, но и из числа взрослого населения. Ежегодно в колледже обучается более 300 чел. по программам профессиональной подготовки, а также проводится повышение квалификации работников предприятий. В настоящее время социальными партнерами колледжа являются дирекции, их структурные подразделения, действующие в границах Западно-Сибирской железной дороги и другие предприятия железнодорожного профиля. Всего таких предприятий 34. Стратегические вопросы по социальному партнерству решаются через руководство Западно-Сибирской железной дороги.

В ОАО «РЖД» кадровой политике придают большое значение, заботятся о воспроизводстве кадров. Так, распоряжением от 28 октября 2011 г. № 2320р был утвержден Регламент взаимодействия филиалов ОАО «РЖД» с образовательными учреждениями начального профессионального образования. В регламенте определены основные направления деятельности филиалов ОАО «РЖД» и образовательных учреждений. Основными направлениями деятельности филиалов ОАО «РЖД» в области взаимодействия с образовательными учреждениями профессионального образования являются следующие:

- определение потребности в привлечении рабочих и служащих с учетом прогнозной численности подразделения на объемы выполняемой работы и доведения ее до образовательного учреждения;
- качественный отбор выпускников по показателям успеваемости и дисциплины на производственную практику и для трудоустройства в соответствии с приобретенной квалификацией;
- проведение качественного производственного обучения, включая производственную практику, и использование обучаемых на рабочих местах согласно приобретаемой профессии, квалификации в соответствии с учебными планами и программами;
- обеспечение проведения стажировки мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин образователь-

ных учреждений в филиалах ОАО «РЖД» с учетом внедрения инноваций в производственные процессы;

- участие в обеспечении учебного процесса методическими пособиями, инструкциями, учебной литературой;

- участие в оснащении учебно-лабораторной базы соответствующими плакатами, макетами и другими средствами обучения в соответствии с направлениями деятельности;

- участие в тематических циклах лекций по направлениям деятельности подразделений;

- участие в заседаниях выпускных аттестационных комиссий;

- рассмотрение предложений учебных заведений об оказании целевой финансовой помощи в целях совершенствования образовательного процесса и повышения уровня знаний студентов.

Основными направлениями деятельности образовательных учреждений начального профессионального образования в области взаимодействия с филиалами ОАО «РЖД» являются следующие:

- обеспечение надлежащей качественной профессиональной подготовки студентов, ориентированных на работу в компании;

- сотрудничество со структурными подразделениями филиалов ОАО «РЖД» в области реализации и внедрения передовых технологий и новых форм в процессе обучения;

- актуализация учебного процесса в соответствии с меняющимися условиями производства с согласованием учебных планов и программ подготовки рабочих и служащих по заказу филиала ОАО «РЖД»;

- развитие учебно-лабораторной и материально-технической базы для подготовки рабочих и служащих в соответствии с заказами филиалов ОАО «РЖД»;

- удовлетворение потребности филиалов ОАО «РЖД» в квалифицированных рабочих и служащих;

- взаимодействие с подразделениями ОАО «РЖД» по производственному обучению студентов;

- разработка предложений по повышению качества профессиональной подготовки рабочих и служащих по заказу филиалов ОАО «РЖД».

Все направления реализуются благодаря совместной деятельности колледжа и социальных партнеров. Работа колледжа по подготовке рабочих кадров строится на основе долгосрочного прогноза. В 2011 г. службой управления персоналом Западно-Сибирской железной дороги проведена большая работа по изучению потребностей в кадрах до 2015 г., была

сформирована заявка на период 2011–2015 гг., на основании чего перечень профессий, подготавливаемых колледжем, расширен. Так, с 2012 г. начата подготовка по профессии бригадир-путеец, с 2013 г. начата подготовка со специализацией «Локомотивы» по профессии слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава, с 2014 г. начата подготовка по профессии электромонтер тяговой подстанции и специальности «Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог». В 2014 г. сформирована заявка в соответствии с потребностью структурных подразделений Западно-Сибирской железной дороги в кадрах до 2018 г. Разумеется, долгосрочный прогноз ежегодно уточняется и в заявку для учебного заведения на конкретный год вносятся коррективы.

В октябре 2011 г. между Западно-Сибирской железной дорогой, Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области и колледжем подписано трехстороннее соглашение о создании ресурсного центра в сфере железнодорожного транспорта Новосибирской области. В декабре 2011 г. по приказу министра труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области создан ресурсный центр на базе колледжа.

Для согласования и реализации интересов организаций железнодорожного транспорта Новосибирской области в вопросах подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов в декабре 2011 г. был создан Отраслевой совет по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов для территориальных функциональных филиалов и ДЗО ОАО «РЖД», действующих в границах Западно-Сибирской железной дороги, в состав которого вошли представители управления Западно-Сибирской железной дороги, региональных дирекций и их структурных подразделений, Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, учебных заведений. Возглавляет совет А. В. Грицай – заместитель начальника Западно-Сибирской железной дороги по Новосибирскому территориальному управлению. Деятельность отраслевого совета позволяет создавать организационные механизмы, обеспечивающие тесное взаимодействие работодателей с колледжем. На заседаниях совета разрабатываются предложения по основным направлениям развития и совершенствования системы подготовки кадров для Западно-Сибирской железной дороги; по профессионально-квалификационным требованиям для выпускников колледжа. Совет помогает колледжу в разработке учебно-программной документации, модернизации учебно-материальной базы, организации производственной практики студентов, стажировке педагогических работников, проведении государственной итоговой аттестации

выпускников. Все это способствует реализации практико-ориентированного обучения студентов колледжа.

Студенты колледжа проходят практику в структурных подразделениях Западно-Сибирских дирекций и филиалов компании в соответствии с получаемой профессией (табл. 1). Непосредственно на рабочих местах будущие железнодорожники изучают новую технику, прогрессивную технологию, осваивают передовые методы труда. Для прохождения практики заключаются долгосрочные договоры между колледжем и дирекциями. В договорах оговариваются все условия проведения практики, оформления документов по ее окончании, права и обязанности сторон. Программа практики разрабатывается совместно с предприятиями. В подавляющем большинстве случаев практика проходит на том предприятии, куда будет трудоустроен выпускник. Соответственно реализуется направленность на конкретные условия труда, а руководство предприятий имеет возможность влиять на формирование личности молодого рабочего и присматриваться к своим будущим работникам. Практикант проходит все необходимые инструктажи, за ним закрепляется наставник. В то же время представители колледжа (руководство, мастера производственного обучения) контролируют прохождение практики и выполнение программы. Осуществляется двойной контроль. За качество подготовки учащихся несут ответственность и колледж, и предприятие. Выпускник адаптируется и к условиям труда, и к рабочему коллективу уже в процессе практики. Нередки и случаи трудоустройства на рабочие места с оплатой уже во время практики. Так, из 46 выпускников 2014 г. по профессии слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава, проходивших практику в эксплуатационном вагонном депо Инская, 40 чел. были оформлены на штатные рабочие места на весь период практики. Всем практикантам медицинское обследование в учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» перед выходом на практику было проведено за счет средств предприятия. В настоящее время проходят слесарную практику студенты 3-го курса по профессии машинист локомотива. Из них оформлены на рабочие места: в сервисном локомотивном депо Инская – 15 чел.; на Новосибирском электровозоремонтном заводе – 8 чел., в мотор-вагонном депо Новосибирск – 5 чел. В процессе обучения на предприятии у выпускников формируется чувство ответственности, целеустремленности, гордости за выбранную профессию и причастности к большому и важному делу. По результатам практики многим студентам вручаются благодарственные письма и грамоты, премии и ценные подарки от дирекций и их структурных подразделений.

Таблица 1

*Прохождение производственной практики студентами колледжа*

Предприятие	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Эксплуатационное локомотивное депо Новосибирск (тчэ-4)	70	93	76
Эксплуатационное локомотивное депо Барабинск (тчэ-3)	54	68	30
Ремонтное локомотивное депо Барабинск (тчр-8)	37	68	22
Мотор-вагонное депо Новосибирск	51	54	35
Ремонтное локомотивное депо Инская (тчр-5)		24	43
Эксплуатационное вагонное депо Инская (вчдэ-6)	19	64	77
Пассажирское вагонное депо Новосибирск (ЛВЧД-7)	25	34	12
Опытная путевая машинная станция (ОПМС-19)	25	17	33
Новосибирская дистанция пути им. П. Т. Семешко (ПЧ-11)			16
Инская дистанция пути (ПЧ-13)			9
Татарская дистанция пути (ПЧ-7)			3
Барабинская дистанция пути (ПЧ-8)			16
Чулымская дистанция пути (ПЧ-10)			2
Новосибирский электровозоремонтный завод	52	65	30
Сервисное локомотивное депо Инская			29
Сервисное локомотивное депо Барабинск			78
Вагонный участок Новосибирск – Главный (ЛВЧ-7)	17	7	
Всего	350	494	511

Качество профессионального образования напрямую зависит от педагогов. На практике – это наставники, назначаемые из числа передовых, наиболее авторитетных рабочих. А в колледже преподаватели спецдисциплин и мастера производственного обучения, имеющие большой опыт работы на железнодорожном транспорте. Однако время не стоит на месте – меняются технологии, внедряется новый подвижной

состав. Поэтому большое внимание уделяется проведению стажировок мастеров и преподавателей спецдисциплин на предприятиях. График прохождения стажировок педагогических работников колледжа на предприятиях Западно-Сибирской железной дороги утверждается заместителем начальника железной дороги по кадрам и социальным вопросам (табл. 2).

Таблица 2

*Прохождение стажировок на предприятиях железнодорожного транспорта инженерно-педагогическими работниками колледжа*

	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Мастера производственного обучения	6	5	3
Преподаватели спецдисциплин	8	4	2
ВСЕГО	14	9	5

Преподаватели и мастера производственного обучения обеспечивают необходимой для обучения студентов технической документацией, инструкциями, приказами, регламентирующими деятельность работников железнодорожного транспорта, методическими рекомендациями. Быть постоянно в курсе всех нововведений на железнодорожном транспорте помогает проведенная в колледж локальная сеть ОАО «РЖД» Интранет.

Социальными партнерами предоставляются учебные классы предприятий для проведения занятий студентов колледжа. Студенты, обучающиеся по профессии машинист локомотива, занимаются в учебном классе эксплуатационного локомотивного депо Новосибирск, оборудованном для тестирования по программе АСПТ. Тестирование предусматривает проверку знаний по устройству и эксплуатации локомотива, должностным инструкциям и охране труда. Занятия помогают отслеживать качество знаний студентов, своевременно восполнять пробелы и подготавливают выпускников к трудоустройству в депо. При приеме на работу все помощники машиниста локомотива и машинисты локомотива проходят такое тестирование. А студенты Барабинского филиала занимаются в эксплуатационном депо Барабинск на тренажере электровоза.

Без современной учебно-материальной базы невозможно подготовить хорошего специалиста. Социальные партнеры вносят значительный вклад в совершенствование учебно-материальной базы колледжа.

Таблица 3

*Вклад социальных партнеров в оснащение учебно-материальной базы колледжа в 2012–2014 г.*

Предприятие	Предоставлено оборудование
Западно-Сибирская дирекция инфраструктуры:	
В Новосибирске:	
Новосибирская дистанция пути им. П. Т. Семешко	Уложен участок пути 100 п/м на щебень, переданы натуральные образцы элементов верхнего строения пути, гидравлический и электрический инструмент, путевые и сигнальные знаки, сигнальные принадлежности, средства индивидуальной защиты
Инская дистанция пути	Уложен стрелочный перевод марки 1/6, передан съемный порталный кран КР-2
Эксплуатационное вагонное депо Инская	Установлена грузовая платформа, установлены тележка грузового и пассажирского вагона, колесная пара, автосцепка, переданы узлы и детали грузового вагона, авторежим, редуктор для лаборатории
В Барабинском филиале:	
Барабинская дистанция пути	Уложен участок пути 50 п/м на щебень, уложен стрелочный перевод марки 1/11
Эксплуатационное вагонное депо Инская	Установлены полувагон, колесная пара, автосцепка, переданы узлы и детали грузового вагона
Западно-Сибирская дирекция тяги:	
В Новосибирске:	
Эксплуатационное локомотивное депо Новосибирск	Установлена тележка электровоза, тележка секции электропоезда, колесно-моторный блок, переданы высоковольтная камера электровоза, аппараты защиты
Западно-Сибирская дирекция по ремонту тягового подвижного состава:	
В Новосибирске:	
Ремонтное локомотивное депо Московка	Переданы компрессор КТ-6, воздухораспределители, воздушные резервуары, кран машиниста, тормозной цилиндр, кран вспомогательного тормоза, колесная пара, автосцепка, фрикционный аппарат, блокировка тормоза



Окончание табл. 3

Ремонтное локомотивное депо Инская	Оборудована верстаками и тисками слесарная мастерская
В Барабинском филиале:	
Эксплуатационное локомотивное депо Барабинск	Переданы узлы и детали электровоза, тренажер электровоза ВЛ-10
Управление Западно-Сибирской железной дороги	Интерактивные доски, компьютеры, принтеры, проекторы, музыкальный центр

В соответствии с распоряжением заместителя начальника дороги по кадрам и социальным вопросам «О повышении качества знаний учащихся профессионального лицея № 10 им. Н. А. Лунина» руководителями и специалистами структурных подразделений проведен цикл тематических лекций для студентов колледжа. В лекциях освещались вопросы реформирования системы ОАО «РЖД» в целом и отдельных хозяйств (локомотивного, вагонного, системы пассажирского комплекса). Большой интерес у студентов вызвали лекции о новых сериях локомотивов и электропоездах нового поколения. В ОАО «РЖД» предусмотрено много социальных гарантий и льгот для работников, разработана система поощрений за безаварийную работу. Лекции для будущих железнодорожников проводятся и по этим направлениям.

Поощряются лучшие студенты лицея: ежегодно пятеро лучших студентов по профессиям машинист локомотива, слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава (вагоны), слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава (локомотивы), слесарь-электрик по ремонту электрооборудования подвижного состава, бригадир-путеец получают стипендию от Новосибирского структурного подразделения Дорожного комитета профсоюза.

Колледж готовит выпускников для конкретных предприятий, поэтому очень важно, чтобы учебные планы и программы были согласованы с работодателями. Еще при подготовке колледжа к переходу на Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения в 2010 г. было проведено анкетирование работников кадровых служб, инженерного состава предприятий для выявления наиболее важных профессиональных компетенций по каждой конкретной профессии, а также наиболее часто встречающихся недоработок в подготовке выпускников колледжа. По решению заседания отраслевого совета критерии требований, предъявляемых к подготовке выпускников колледжа, постоянно уточняются. Для систематизации работы по по-

вышению качества подготовки рабочих кадров, разработки и переработки учебных планов и программ, созданию условий, способствующих внедрению в образовательный процесс современных информационных и образовательных технологий, в 2013 г. создан совместный отраслевой методический совет по вопросам подготовки рабочих кадров по профессиям железнодорожного транспорта. В методический совет вошли представители всех структурных подразделений.

В процессе обучения очень важно оценивать уровень знаний и умений студентов, сформировать у них необходимые профессиональные компетенции. Представители предприятий участвуют в проведении промежуточной аттестации по дисциплинам общепрофессионального цикла и междисциплинарным курсам. В декабре 2013 г. работодателями впервые было проведено независимое тестирование студентов выпускного курса по профессии слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава. Студенты колледжа показали высокие результаты.

Особое внимание уделяется работе с наиболее перспективными студентами. Для закрепления и углубления знаний и умений, полученных в процессе теоретического и практического обучения, совершенствования навыков самостоятельной работы, развития профессионального мышления и повышения интереса к будущей профессии проводятся конкурсы профессионального мастерства. По всем профессиям колледжа проводятся внутриколледжные конкурсы, а по профессии машинист локомотива с 2013 г. при поддержке управления дороги, Дорожного комитета профсоюза, дирекции инфраструктуры и дирекции тяги проводится межрегиональный конкурс профессионального мастерства в честь легендарного железнодорожника Николая Александровича Лунина. В 2013 г. в нем приняли участие представители 5 учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров для Западно-Сибирской железной дороги, из Новосибирской области, Алтайского края, Кемеровской области; в 2014 г. в конкурсе участвовали 9 учебных заведений. В 2015 г., к 100-летию со дня рождения Н. А. Лунина, планируется пригласить к участию в конкурсе образовательные учреждения железнодорожного профиля Красноярского края и г. Омска. Все члены жюри – действующие работники железной дороги с многолетним стажем. С большим вниманием они выслушивают ответы участников конкурса на самые каверзные вопросы, наблюдают за их действиями. Порядок проведения операций, владение инструментом, выполнение норм времени, соблюдение правил техники безопасности – ничто не ускользает от их глаз. Участники конкурса на деле доказывают, что овладели необходимыми профессиональными компетенциями.

Государственная итоговая аттестация выпускников проводится при непосредственном участии работодателей. Темы выпускных квалификационных работ согласовываются с руководителями предприятий. Выполнение практической квалификационной работы осуществляется выпускниками непосредственно на рабочем месте и оценивается представителями депо. В состав аттестационных комиссий при проведении защиты письменной экзаменационной работы входят инженеры по обучению, технологи, машинисты-инструкторы. Председатель комиссии из числа руководителей структурных подразделений утверждается министром труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области после согласования кандидатуры с председателем отраслевого совета

Социальное партнерство – основа качественной подготовки будущих железнодорожников. Совместная деятельность по обучению и воспитанию будущих железнодорожников дает хорошие результаты. Студенты колледжа побеждают на межрегиональных конкурсах профессионального мастерства; стабильно высоким остается количество выпускников, получивших диплом с отличием (табл. 4).

Таблица 4

*Количество выпускников, получивших дипломы с отличием, %*

Годы выпуска	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Человек/% от общего количества	36/14,8	51/17,89	18/ 18,56

Трудоустройство выпускников – один из основных показателей эффективности деятельности образовательного учреждения профессионального образования. В колледже трудоустройство близко к показателю 100%. Выпускников, подлежащих призыву в Вооруженные силы РФ, трудоустраиваем до начала службы (табл. 5). Это гарантирует им рабочее место по возвращении из армии.

Таблица 5

*Трудоустройство выпускников колледжа, чел.*

Годы	Выпуск	Трудоустроено	Поступили в вузы
2012	244	236	8
2013	285	276	9
2014	97	97	-

Выпускники приходят на работу, зная все особенности трудовой деятельности на данном предприятии, ощущают себя членами команды, поэтому легко адаптируются на рабочем месте. После трудоустройства выпускников совместная работа колледжа с предприятиями продолжается. Мониторинг по трудоустройству и закрепляемости выпускников

колледжа на рабочих местах проводится на протяжении 2 лет. Кадровые службы предприятий информируют руководство колледжа о профессиональном росте работников из числа выпускников колледжа, уведомляют о случаях увольнения с указанием причин. Служба содействия трудоустройству выпускников колледжа предлагает бывшим выпускникам новое рабочее место по профессии в соответствии с базой вакансий, предоставляемых кадровыми службами предприятий.

Тысячи выпускников колледжа успешно трудятся на предприятиях Западно-Сибирской железной дороги. Для таких структурных подразделений, как эксплуатационное локомотивное депо Новосибирск, мотор-вагонное депо Новосибирск и эксплуатационное вагонное депо Инская, колледж является основным поставщиком рабочих кадров.

За успехи в подготовке и воспитании будущих железнодорожников коллектив колледжа награжден грамотами, благодарностями администрации Новосибирской области, Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, руководства Западно-Сибирской железной дороги и дирекций.

#### Список литературы

1. Положение о Западно-Сибирском региональном совете по кадрам (утв. распоряжением начальника железной дороги от 20.01.2012 г. № 3-Сиб.-43/Р).
2. Докладная записка начальника Департамента экономической конъюнктуры и стратегического развития ОАО «РЖД».
3. Распоряжение от 25 октября 2011 г. № 2320 р «Об утверждении регламента взаимодействия филиалов ОАО "РЖД" с образовательными учреждениями начального профессионального образования».
4. Указание ОАО «РЖД» от 11 мая 2004 г. № Н-47 «О производственной практике студентов высших и средних профессиональных учебных заведений».
5. Протокол заседания Западно-Сибирского регионального совета по кадрам от 10 февраля 2012 г. № НОК-1/3.
6. Распоряжение филиала ОАО «РЖД» от 19 марта 2013 г. № 3-Сиб.-196/р «О повышении качества знаний учащихся профессионального лицея № 10 им. Н. А. Лунина».
7. Положение об отраслевом совете по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов для железнодорожного транспорта Новосибирской области (утв. приказом Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области от 07.12.2011 г. № 870).

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

**С. М. Науменко**

*Северо-Кавказский филиал Белгородского государственного  
технологического университета им. В. Г. Шухова,  
Ставропольский край, г. Минеральные Воды*

Формирование в России рынка труда диктует необходимость разработки политики занятости, учитывающей специфику современного этапа развития экономики, национальные особенности, менталитет населения. Это не исключает использование некоторых принципов и подходов, характерных для стратегий занятости в странах с рыночным хозяйством, что, однако, возможно лишь при условии их адаптации к российским реалиям. Трудовые отношения как контекст политики занятости имеют специфику, которая определяется рядом факторов. Непосредственным следствием спада производства становится не рост безработицы, как это происходит в условиях развитого, эффективно функционирующего рынка труда, а нарастание внутрипроизводственной незанятости. Так, на российском рынке происходят изменения, характерные для мировой экономики:

- организационные формы подверглись разукрупнению;
- сектор стабильной занятости сузился;
- расширился сектор временной и нестабильной занятости.

Уровень безработицы на январь 2014 г., по данным Федеральной службы государственной статистики, составляет 5,6%. При расчете безработицы учитывается численность экономически активного населения, которая на январь 2014 г. составила 74,6 млн. чел., или более 52% от общей численности населения страны. Уровень безработицы в России будет увеличиваться в 2014 г. по причине стагнации в экономике страны (табл.). Безработица в России может подскочить примерно до 6,0% в 2014 г., при том что официальный прогноз МЭР – 5,7% [6].

Одним из важнейших приоритетов социально-экономической политики государства является обеспечение высокопродуктивного труда, для чего необходимо активизировать процесс создания новых высокотехнологичных рабочих мест. Модернизирующая экономика должна вести к созданию новых рабочих мест более высокого качества, т. е. технологически продвинутых, высокопроизводительных, требующих более высокого уровня образования и квалификации. Ключом для решения многих проблем рынка труда, профессионального образования и социальной политики в целом является интенсификация создания рабочих мест [2].

Таблица

*Уровень безработицы в январе – июне 2014 г.  
(безработные к численности экономически активного населения)*

Месяц	Циклическая безработица, %	Уровень общей безработицы, %	Уровень безработицы с исключением сезонного фактора, %
Январь	0,5	5,6	5,1
Февраль	0,4	5,6	5,2
Март	0,3	5,4	5,1
Апрель	0,4	5,7	5,3
Май	0,4	5,3	4,9
Июнь	0,4	5,4*	5,0*

На процесс создания рабочих мест оказывают влияние различные показатели. Важнейшим является спрос на рабочую силу. Повышение уровня совокупного спроса предполагает экономический рост в масштабе государства. Действенным мотиватором создания новых рабочих мест является развитие внутреннего производства и спроса на основе жестких протекционистских действий со стороны государства, реализации обществом инфраструктурных проектов и строительства новых предприятий. Поддержка отечественного производителя и стимулирование развития внутреннего рынка приведет к созданию новых высокотехнологичных рабочих мест в экономике страны и ее секторах.

Негативно влияет на процесс создания высокотехнологичных рабочих мест медленный рост валового внутреннего продукта (ВВП).

Валовый внутренний продукт является основным макроэкономическим показателем, характеризующим экономический рост страны, ее способность отвечать по внутренним и внешним заимствованиям, резистентность к международным кризисным явлениям и т. д. Если данный показатель падает, это свидетельствует о рецессии экономики (если два квартала подряд наблюдается снижение темпов роста ВВП, говорят о «технической рецессии»).

Первоначальный прогноз Минэкономразвития России по валовому внутреннему продукту составлял 2,5%. Однако массированный отток капиталов, последовавший как реакция на события в Крыму, и санкции привели к существенному замедлению развития экономики. По итогам II квартала экономика России ушла в рецессию, а прогнозы по росту были существенно снижены:

– по консервативно-адаптационному прогнозу ВВП вырастет лишь на 0,5%;

– по консервативно-активному – на 1,1% [6].

Такая динамика уровня валового внутреннего продукта свидетельствует о недостаточности ресурсов в экономике.

Не меньшее значение в процессе создания рабочих мест представляет фактор демонополизации, который направлен на всестороннее развитие конкуренции. Чрезмерная монополизация отечественного производства может серьезно препятствовать созданию новых рабочих мест. Монополист совершенно не заинтересован вкладывать деньги в новые технологии, т. к. ему более выгодно использовать дешевую рабочую силу. Следовательно, в таких условиях отсутствует конкуренция как главная движущая сила модернизации. Одним из основных инструментов демонополизации является создание благоприятных условий для развития малых и средних предприятий, а также их модернизации. Важное значение в этом процессе играет финансовая поддержка предприятий, и в первую очередь прямая. Одной из форм государственной поддержки должно стать расширение доступа предприятий к кредитам [4].

Ключевое значение в создании новых рабочих мест играют факторы производительности труда и инвестиции в основной капитал. В этом отношении максимально сопутствовали бы созданию новых рабочих мест инвестиции, вложенные в высокотехнологичные базовые отрасли экономики: информационные технологии, нано- и биотехнологии, создание современных материалов, аэрокосмическая отрасль и др. Повышение производительности труда невозможно без перераспределения рабочей силы с менее эффективных предприятий и секторов на более перспективные и эффективные. Как показывает мировой опыт, такое перераспределение также является источником роста производительности труда [1].

В вопросе создания новых рабочих мест большое значение имеет активизация инновационной деятельности. Инновации играют важную роль в конкурентной борьбе, которая базируется на повышении эффективности способов производства, продуктовых модификациях и расширении производственных линий для того, чтобы обогнать конкурентов. Научно-исследовательская деятельность и высокий уровень человеческого капитала способствуют увеличению производительности, которая обеспечивает устойчивый уровень экономического роста. Для поощрения развития инноваций существуют известные инструменты: инвестиционные и венчурные фонды, бизнес-инкубаторы, технопарки и др. [3].

Россия, однако, несколько отстает от зарубежных стран по используемым технологиям. Такое отставание в то же время дает возможность повысить производительность труда за счет внедрения (заимствования) уже имеющихся зарубежных технологий. Такой путь может быть наиболее эффективным с точки зрения соотношения затрат, рисков и потенциальной отдачи (опыт модернизации Японии и Китая). По сравнению с созданием собственных технологий или покупкой наиболее передовых затраты будут невысокими, т. к. для многих отраслей, чтобы существенно повысить эффективность, достаточно внедрить технологии, не относящиеся к последнему технологическому укладу, т. е. такие технологии, стоимость которых уже не такая высокая, но которые способны принести некоторый рост производительности из-за отставания текущих российских технологий. Кроме того, риски при заимствовании технологий всегда меньше, чем риски при создании новых.

Необходимо построить технологическую траекторию от текущей существующей в отрасли технологии до наиболее прогрессивной, существующей в мире (по аналогии с построением институциональной траектории). Следовательно, важной задачей для развития российской экономики и должна стать разработка эффективных механизмов заимствования и распространения более передовых зарубежных технологий.

Большую роль играет государственная поддержка создания рабочих мест, в частности законодательная база. Трудовое законодательство в России является избыточно жестким, а степень и особенности его применения трудно прогнозируемы и подвержены колебаниям от полного безразличия к нарушениям до чрезмерного административного вмешательства. Это приводит к неопределенности на рынке труда и является дестимулирующим фактором в создании рабочих мест. Часто работодатели не считают трудовое законодательство главной проблемой предприятий, т. к. соблюдается оно крайне плохо. Трудовое законодательство возлагает на работодателей большую нагрузку, связанную с регулированием занятости и заработной платы. Это касается как заработной платы, так и социальных обязательств. Жесткость трудового законодательства в России превосходит все развитые страны с самыми зарегулированными рынками труда: Португалию, Мексику и Турцию. Это часто приводит к тому, что нормы трудового законодательства перестают соблюдаться. Чтобы совершенствовать трудовое законодательство, его необходимо рационализировать, устранить многочисленные внутренние противоречия, отказаться от откровенно нерациональных норм и восполнить пробелы [5].



Серьезная форма государственной поддержки – снижение налогов, которое ведет к росту реальных доходов предприятий, а также уменьшению затрат на ведение деятельности. Как показывает мировой опыт, это ведет к сокращению доходов в бюджет, однако это компенсируется сохраненными рабочими местами.

Важно не только стимулировать со стороны государства работодателей на создание высокопроизводительных и высокооплачиваемых рабочих мест, но и сформировать рыночный конкурентный механизм оптимизации количества рабочих мест. Такой механизм необходимо формировать за счет ограничения монополизма и создания условий для развития малых и средних предприятий. Это должно стать основным направлением мотивации создания рабочих мест.

#### Список литературы

1. *Бессонов В. А., Гимпельсон В. Е., Кузьминов Я. И., Ясин Е. Г.* Производительность труда и факторы долгосрочного развития российской экономики. М.: ГУ – ВШЭ, 2009.

2. *Кондратьев В. Б., Куренков Ю. В.* Проблемы повышения эффективности российской экономики // *Мировая экономика и международные отношения.* 2008. № 12. С. 34–43.

3. *Курбатов В. Л.* Системно-структурное содержание инновационной стратегии энергосбережения // *Современные проблемы экономики: Межвуз. сб. науч. тр. Тула: Изд-во ТГУ, 2010. С. 22.*

4. *Полтерович В. М.* Региональные институты модернизации // *Экономическая наука современной России.* № 4. 2011.

5. *Стратегия – 2020: Новая модель роста, новая социальная политика: Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России до 2020 г.* 2012.

6. Росстат.

## ОЦЕНКА ТЕКУЩЕЙ ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ В РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

**Е. А. Нигай, Т. С. Бойко**

*ФГБОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права»,  
г. Хабаровск*

*jenia\_nigay@mail.ru; tanbo60@mail.ru*

В современных условиях трансформации экономики вопросы эффективной кадровой политики региона приобретают особую значимость. Организациям, функционирующим в регионе, необходимо своевременно реагировать на изменяющиеся условия ведения бизнеса, что, безусловно, сказывается на планировании как их деятельности в целом, так и в отношении кадрового обеспечения. Сбор и анализ информации о потребности организаций различных сфер деятельности в рабочей силе – одно из условий достижения эффективного взаимодействия системы образования и рынка труда. Исследования этих вопросов проводятся в ФГБОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права» с 2004 г. [1, 2, 3].

В 2013 г. на основе ранее разработанной и апробированной в 2008 г. методики был проведен опрос по определению потребности организаций Хабаровского края в кадрах [4]. В исследовании приняло участие 237 организаций, функционирующих на территории края. В результате были получены следующие сведения.

По данным опроса в 2013 г., текущая потребность организаций Хабаровского края в рабочих и служащих составила 116 691 чел. На рис. 1 и 2 представлено ее распределение по категориям работников и группам видов экономической деятельности.

В структуре текущей потребности, как видно из рис. 1, наибольшую долю занимали рабочие разного уровня квалификации. Потребность в них составляла 40% от общей, или 46 552 чел., из них в большей степени требуются квалифицированные рабочие кадры (29%) и 13,8% – потребность в неквалифицированных рабочих. Высокая потребность наблюдается также в отношении специалистов и служащих. Она составляет соответственно 31% (или 36 309 чел.) и 19% (или 22 405 чел.) от общего числа необходимых работников. Потребность в руководителях составила 10% (11 425 чел.) от общего объема текущей потребности в рабочей силе. Таким образом, организации Хабаровского края испытывали текущую потребность во всех категориях работников, а более всего – в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах.

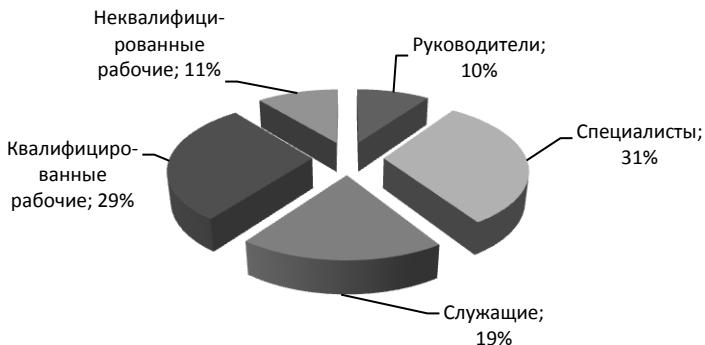


Рис. 1. Распределение текущей потребности организаций Хабаровского края в рабочих и служащих по категориям работников в 2013 г.

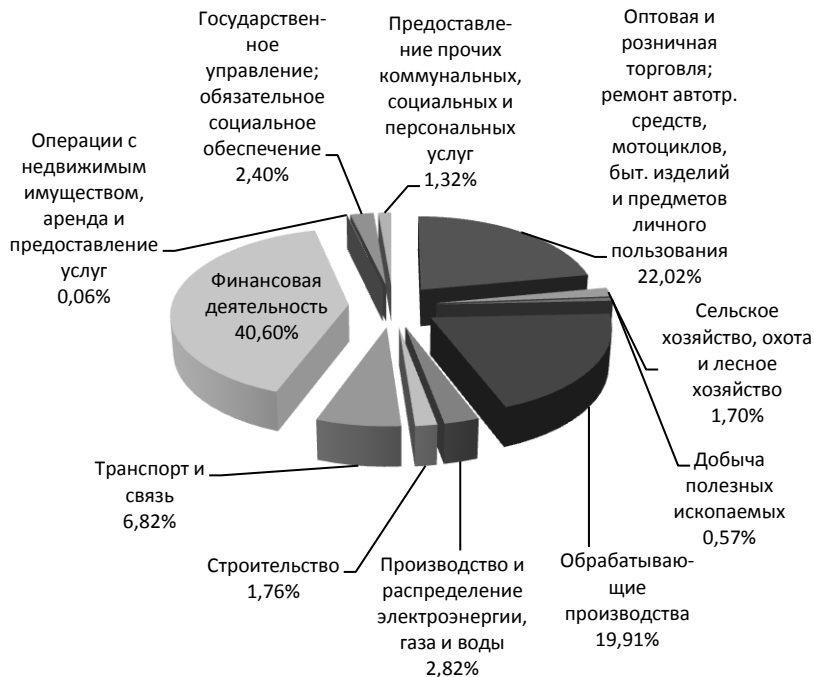


Рис. 2. Структура текущей потребности организаций Хабаровского края в рабочих и служащих по группам видов экономической деятельности в 2013 г.

Из одиннадцати выделенных групп видов экономической деятельности наиболее высокая потребность в кадрах присуща организациям финансовой деятельности (40,6% от общей потребности), оптовой розничной торговли и ремонта (22,02%), обрабатывающим производственным предприятиям (19,91%). В целом для указанных выше хозяйствующих субъектов текущая потребность в рабочих и служащих составляет 82,5% от общей, или 96 312 чел.

На долю каждой из оставшихся сфер деятельности приходится менее 20% от общей потребности. В их числе по мере убывания потребности в рабочих и служащих расположились транспорт и связь, производство и распределение электроэнергии, государственное управление и социальное обеспечение, строительство, предоставление коммунальных и персональных услуг, сельское хозяйство, добывающая промышленность, операции с недвижимым имуществом.

Представляет интерес рассмотреть более подробно, как распределялась текущая потребность в кадрах по группам видов экономической деятельности и категориям работников.

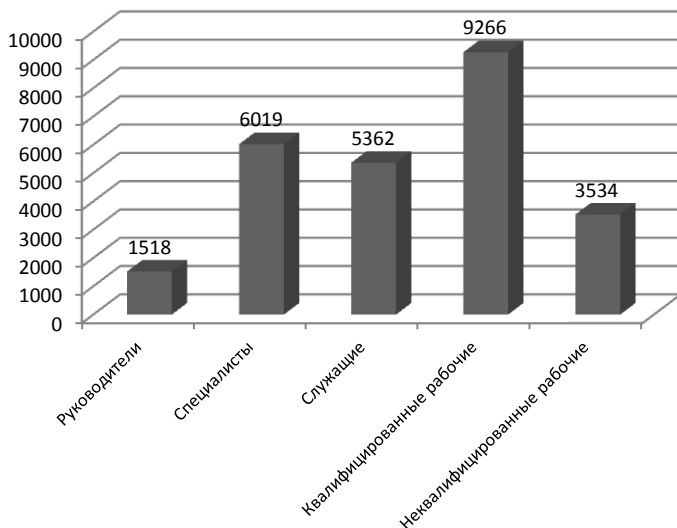


Рис. 3. Структура текущей потребности организаций сферы «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования»

В сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования текущая потребность составила 25 699 чел. В ее структуре в большей степени преобладают квалифицированные рабочие (36,1% от общего объема). Примерно в равных объемах отмечена потребность со стороны данных организаций в отношении специалистов и служащих (23,4% и 20,9% от общего объема потребности соответственно). Менее всего ощущается нехватка в руководителях и неквалифицированных рабочих (5,9% и 13,8% от общего объема текущей потребности соответственно).

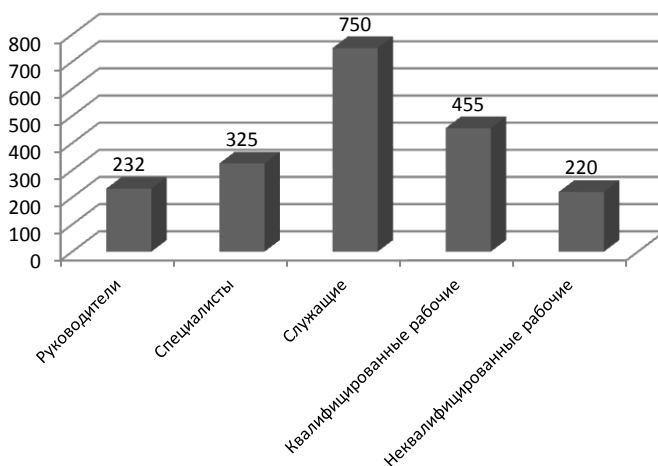


Рис. 4. Структура текущей потребности организаций сферы «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство»

По сфере деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» величина текущей потребности остановилась на уровне 1982 чел. Наиболее высокая потребность наблюдается по категории «Служащие». Ее доля по данной категории работников составляет 37,8% от общего объема. Примерно вдвое меньше требуется специалистов и квалифицированных рабочих – 16,4% и 23,08% от общей суммы соответственно. Одинаково невысока потребность со стороны данных организаций в отношении руководителей и неквалифицированных рабочих (11,7% и 11,1% от общей потребности соответственно).

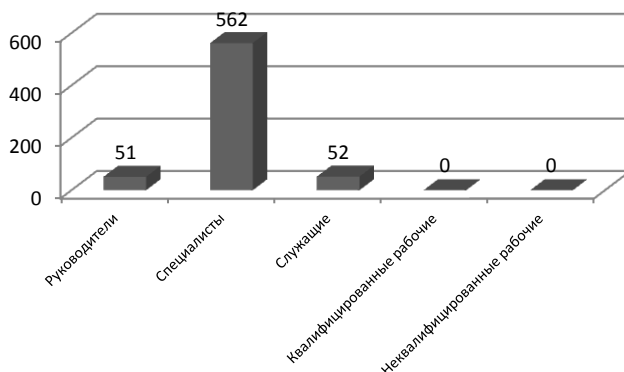


Рис. 5. Структура текущей потребности организаций сферы «Добыча полезных ископаемых»

Распределение текущей потребности предприятий по добыче полезных ископаемых представлено следующим образом. Наиболее востребованы специалисты. Их доля в общем объеме текущей потребности составляет 84,5%. Необходимость в руководителях и служащих отмечена на более низком уровне. Их доля в общей сумме текущей потребности практически одинакова – 7,7% и 7,8% соответственно. Потребности в рабочих кадрах на момент исследования нет. При этом необходимо отметить, что общая текущая потребность в рабочей силе по данной сфере деятельности очень невысока и составила 665 чел.

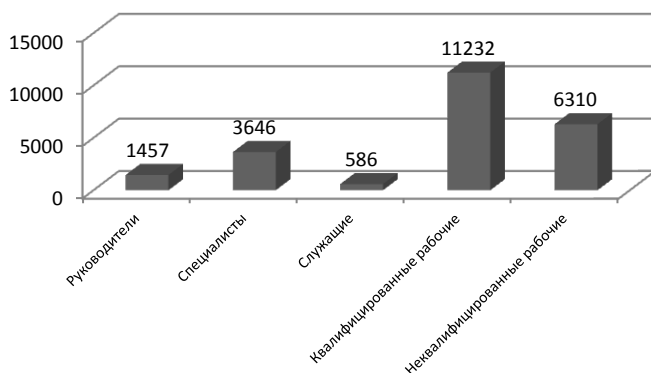


Рис. 6. Структура текущей потребности организаций сферы «Обработывающие производства»

На предприятиях обрабатывающих производств величина текущей потребности одна из самых высоких – 23 231 чел. Наибольшую долю в структуре потребности занимают рабочие разного уровня квалификации: 48,3% от общего объема текущей потребности приходится на квалифицированных рабочих и 27,2% – на неквалифицированных. Значительно меньше потребность в специалистах, руководителях и служащих – 15,7%, 6,3% и 2,5% от общего объема текущей потребности соответственно.

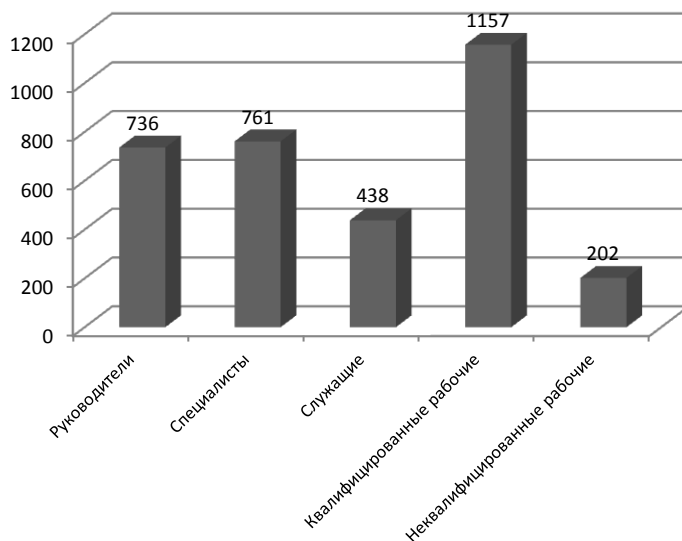


Рис. 7. Структура текущей потребности организаций сферы «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды»

Организации сферы «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды» представили следующие сведения о текущей потребности в кадрах. Общий объем потребности невысок – 3294 чел. По структуре потребность распределилась довольно равномерно: квалифицированные рабочие – 35,1%, специалисты – 23,1%, руководители – 22,3%, служащие – 13,3% и неквалифицированные рабочие – 6,1%.

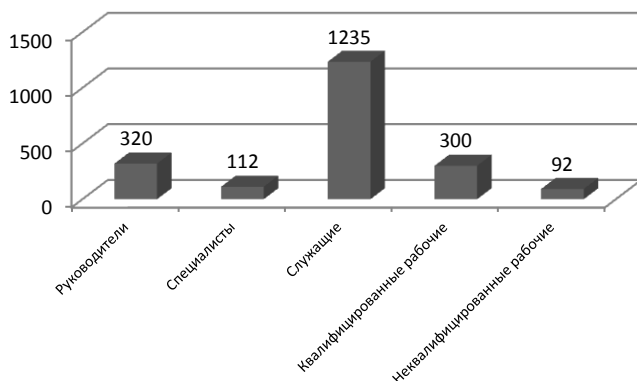


Рис. 8. Структура текущей потребности организаций сферы «Строительство»

В организациях строительной сферы основная доля потребности приходится на служащих – 60% от общего объема. Невысокая потребность наблюдается в равной степени по руководящим кадрам и квалифицированным рабочим – 15,5% и 14,6% соответственно. Потребность в специалистах и неквалифицированных рабочих самая низкая и составила соответственно 5,4% и 4,5% от общей. Общая текущая потребность по данной сфере 2059 чел.

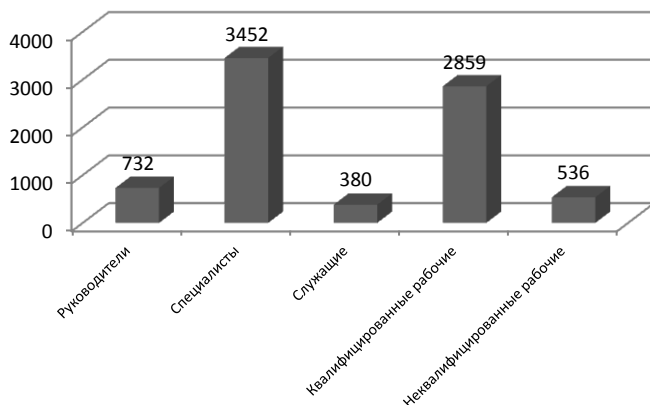


Рис. 9. Структура текущей потребности организаций сферы «Транспорт и связь»



На предприятиях транспорта и связи общая текущая потребность составляет 7959 чел. Высокий уровень потребности наблюдается в отношении специалистов и квалифицированных рабочих – 43,4% и 35,9% от общей структуры соответственно. Нехватка руководителей служащих и неквалифицированных рабочих также отмечена, но в общем объеме потребности их доля невелика – 9,2% 4,8% и 6,7% соответственно.

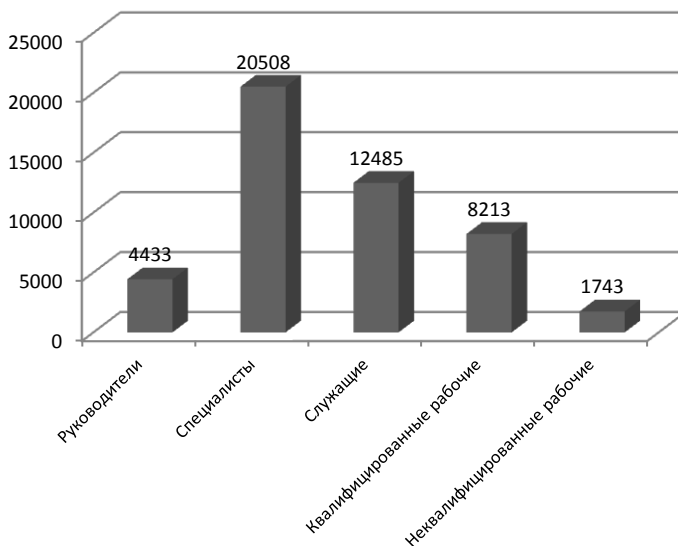


Рис. 10. Структура текущей потребности организаций сферы «Финансовая деятельность»

Организации, функционирующие в сфере финансовой деятельности, показали самый высокий показатель ощущаемой потребности в рабочей силе. Текущая потребность в данной сфере составляет 47 382 чел. Наиболее востребованы специалисты и служащие. Доля данных категорий работников – 43,3% и 26,3% от общей текущей потребности соответственно. Доля квалифицированных рабочих составляет 17,3%, руководителей – 9,4% и неквалифицированных рабочих – 3,7% от общей текущей потребности.

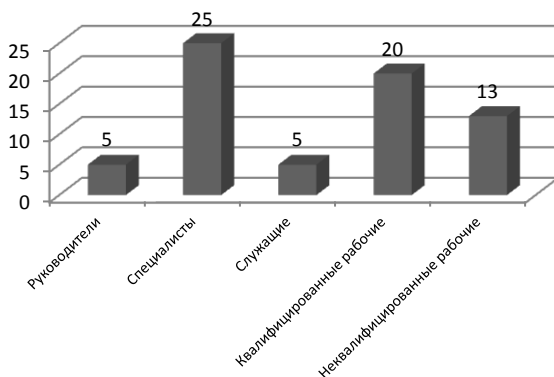


Рис. 11. Структура текущей потребности организаций сферы «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг»

Сфера деятельности «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» показала величину текущей потребности на самом низком уровне в размере 68 чел. По структуре потребности преобладают специалисты и квалифицированные рабочие – 36,8% и 29,4% от общего объема соответственно. В меньшей степени требуются неквалифицированные рабочие, руководители и специалисты. Их доля в общем объеме текущей потребности составила 19,1%, 7,4%, 7,4% соответственно.

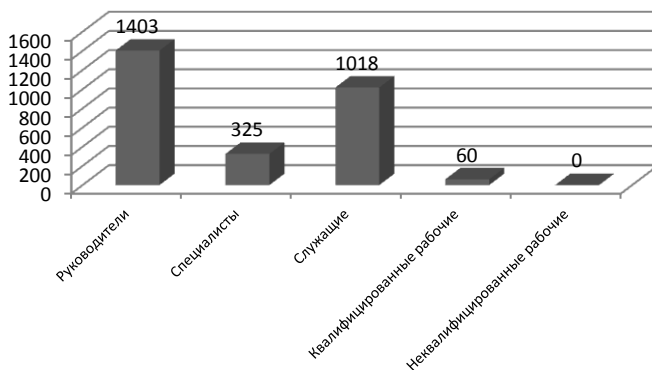


Рис. 12. Структура текущей потребности организаций сферы «Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение»

Организации сферы деятельности «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение» отметили потребность в основном по категориям «Руководители» и «Служащие». Их доля в общем объеме текущей потребности составила 50% и 36,3% соответственно. Потребность в специалистах невысока – 11,6% от общего объема. Востребованность рабочих кадров – на низком уровне, причем нехватка отмечена только в отношении рабочих с квалификацией. На их долю приходится 2,1% от общей потребности. Величина текущей потребности в данной сфере деятельности 2806 чел.

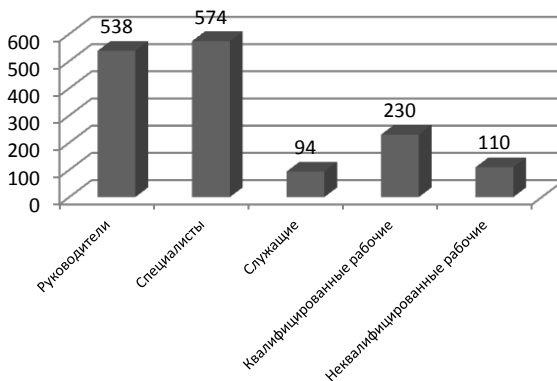


Рис. 13. Структура текущей потребности организаций сферы «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»

В организациях сферы «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» текущая потребность составила 1546 чел. В данной сфере в основном отмечается потребность в руководителях и специалистах – 34,8% и 37,1% от общего объема соответственно. Потребность в других категориях работников незначительна и составила 6,1% от общей по категории «Служащие»; 14,9% от общей по категории «Квалифицированные рабочие» и 7,1% от общей по категории «Неквалифицированные рабочие».

Таким образом, организации различных сфер деятельности испытывают потребность во всех категориях работников. Наиболее остро потребность в кадрах ощущается в компаниях, занимающихся финансовой деятельностью, оптовой и розничной торговлей, а также на обрабатывающих производственных предприятиях.

## Список литературы

1. *Бойко Т. С., Нигай Е. А.* Итоги опроса руководителей кадровых служб о потребности в работниках различных категорий и групп занятых // *Кадровик. Кадровый менеджмент.* 2007. № 11.
2. *Нигай Е. А.* К вопросу оценки потребности в трудовых ресурсах на региональном рынке труда // *Экономические науки.* 2007. № 8(33).
3. *Бойко Т. С., Нигай Е. А.* Методика прогнозирования потребности в кадрах на рынке труда Хабаровского края: Материалы Третьего Дальневосточного междунар. эконом. форума: В 7 т. Т. 3. Демографические и социальные проблемы Востока России: пути решения: Материалы круглого стола / Правительство Хабаровского края. Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2008.
4. *Нигай Е. А., Бойко Т. С., Разумовская М. И.* Оценка текущей и перспективной потребности в наемном труде: региональный аспект. Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2010.

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО  
ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ  
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ  
ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЛАСТИ**

**А. Б. Сафронов**

*ГБОУ СПО НСО «Куйбышевский политехнический техникум», г. Куйбышев  
gbkpt@mail.ru*

Интерес к социальному партнерству, проявившийся в последние годы как со стороны ученых-обществоведов, так и практиков управления предприятием, обусловлен значительным потенциалом данного феномена, который с успехом может быть использован для целей стратегического развития системы профтехподготовки. В условиях возрастающей степени самоорганизации местных сообществ использование технологий социального партнерства открывает дополнительные возможности для привлечения инвестиций в развитие учебных заведений, активизации человеческих ресурсов, укрепления социальной стабильности и реализации интересов всех социальных субъектов.

В стратегическом развитии системы образования должны быть заинтересованы все социальные субъекты и институты, находящиеся на его территории. Поэтому социальное партнерство в данном случае следует рассматривать как универсальную форму взаимодействия социаль-

ных субъектов в любом из направлений реализации социальной политики. Движущей силой такого взаимодействия являются интересы социальных субъектов, а целью взаимодействия – реализация этих интересов. При этом ограничительным условием является сохранение и поддержание социальной стабильности в обществе и поступательного экономического развития.

Социальное партнерство можно определить как систему взаимодействия институтов гражданского общества, бизнес-сектора и государства, обеспечивающую выявление, согласование и реализацию интересов всех социальных субъектов в процессе разработки и претворения в жизнь стратегии развития муниципального образования.

Как известно, движущей силой в деятельности любого социального субъекта являются его социально-экономические интересы. Социально-экономический интерес представляет собой объективное отношение социального субъекта к своим материальным и иным потребностям, к способам удовлетворения этих потребностей, своему месту в системе распределения материальных благ и услуг, а также к социальным институтам, опосредующим способ, форму и меру удовлетворения потребностей в конкретных исторических условиях.

В вопросе развития системы образования выделяются следующие социальные субъекты и институты как носители обособленных социально-экономических интересов:

- администрация муниципального образования;
- администрация (руководство) региона;
- территориальные представительства федеральных органов (государственной службы занятости, системы профессионального образования, социальной защиты и пр.);
- хозяйствующие субъекты и их объединения (предприятия, работодатели и объединяющие их ассоциации);
- общественные организации (политические, научные, профессиональные союзы и др.);
- население в лице отдельных социальных групп, слоев, индивидов.

Вместе с тем для всех социальных групп, общностей и институтов системы образования можно выделить общий, единый интерес, состоящий в проведении такой социально-экономической политики, которая основывалась бы на сбалансированности интересов субъектов муниципального образования.

Именно концепция развития системы образования, выраженная в соответствующих документах социально-экономического развития, яв-

ляется наиболее мощным фактором сближения всех социальных партнеров, служит основой для их сотрудничества. Дело в том, что, несмотря на имеющиеся у каждого из партнеров собственные обособленные интересы, для всех социальных групп, общностей, институтов муниципального образования можно выделить общий, единый интерес. Он заключается в разработке и реализации такой социально-экономической политики, которая обеспечивала бы поступательное и устойчивое развитие всего территориального образования, становясь, тем самым залогом и необходимым условием реализации интересов каждого из субъектов территориального социума.

Механизмом разработки, принятия и реализации этой политики является социальное партнерство. Поэтому в контексте стратегического управления на муниципальном уровне главным объектом социального партнерства должна стать концепция развития системы образования, учитывающая стратегические интересы всех социальных субъектов и институтов. Предметом социального партнерства в этом случае выступают отношения участников разработки и реализации этой концепции по каждому направлению социально-экономического развития системы образования.

Из наиболее эффективных форм взаимодействия между предприятиями и техникумом мы называем традиционные формы социального партнерства:

1. Совместная организация производственной практики.
2. Подача заявки в техникум на подготовку специалистов определенного профиля.
3. Проведение конкурсов профмастерства.
4. Участие в разработке рабочих учебных программ.
5. Участие в оценке достижений выпускников при государственной итоговой аттестации.
6. Организация стажировок мастеров п/о и преподавателей.
7. Проведение независимой оценки (сертификации) профессиональных компетенций обучающихся.
8. Совместная профориентационная работа для учащихся школ.
9. Оказание посильной финансовой помощи.
10. Поддержка (софинансирование) участия техникума в инновационных проектах.

Социальное партнерство развивается по следующим направлениям:

1. Участие в реализации целевых программ.
2. Совершенствование содержания и организации учебного процесса, контроль качества образования через привлечение социальных

партнеров к формированию стратегии развития, рецензированию учебно-программной деятельности.

3. Подготовка к работе в государственных аттестационных комиссиях.

4. Предоставление социальными партнерами современной технологической и информационной базы.

5. Организация содействия трудоустройству выпускников.

6. Проведение профориентационной работы среди учащихся школ.

7. Заключение и реализация договоров по целевой подготовке специалистов.

8. Привлечение к преподаванию в техникуме специалистов организаций.

9. Материально-техническое обеспечение, привлечение финансовых средств работодателей для развития техникума.

10. Проведение совместных совещаний и конференций.

11. Координация научно-практической работы студентов.

12. Участие работодателей в защите дипломных работ.

13. Заключение договоров на организацию прохождения производственной практики.

14. Дальнейшее трудоустройство выпускников.

Основным показателем качества работы техникума является трудоустройство выпускников и их последующая профессиональная ориентация. Работа проводится со студентами начиная с 1-го курса. Организованы экскурсии для студентов 1-го курса на предприятия с целью знакомства с местами будущей работы. В течение всего года собираются заявки на подготовку специалистов от работодателей. Проводятся ярмарки вакансий – встречи с работодателями. На каждой из них присутствуют от 10 до 15 представителей организаций различных форм собственности, что позволяет студентам непосредственно пообщаться с представителями работодателей и определить место своего трудоустройства. Все студенты имеют право свободного выбора места своей будущей работы.

Данная работа продолжается и после окончания студентами учебного заведения. Отслеживаются места трудоустройства выпускников техникума. Основными социальными партнерами техникума являются такие предприятия региона, как ОАО «КАЗ-Холдинг», ФКП «Анозит», ЗАО «Региональные электрические сети», ЗАО «Строители дорог Сибири», ОАО «Сиблитмаш», ОАО НЗР «Оксид», Филиал ОАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В. П. Чкалова», ОАО «Новосибирский инструментальный завод» и др.

Некоторые предприятия, в связи с тем, что техникум направляет студентов на практику, выделяют на безвозмездной основе отходы производства, бракованную продукцию, некоторые виды оборудования для организации практического обучения студентов первых курсов в мастерских техникума.

Работа по развитию партнерских отношений с предприятиями на данном этапе сводится, в основном, к организации проведения практик, а также подготовке к работе в государственных аттестационных комиссиях, предоставлению современной технологической и информационной базы, материально-технического обеспечения, проведению совместных совещаний и конференций, участию работодателей в защите дипломных работ, трудоустройстве выпускников.

В ходе работы выделяем 4 основные группы мнений относительно того, кто должен выступать инициатором взаимодействия системы профессионального образования и работодателей:

- представители первой группы полагают, что нужна специализированная организация, созданная для координации взаимодействия;
- с точки зрения представителей второй группы, – работодатели, т. к. они нуждаются в квалифицированных кадрах;
- представители третьей группы полагают, что государство, которое должно ввести распределение выпускников по заявкам работодателей;
- и представители четвертой группы полагают, что техникум, т. к. мы – «продавцы» своего продукта.

Несмотря на разницу во мнениях, руководители предприятий считают, что в целом реорганизация системы взаимодействия должна быть. Большинство из них связывают реорганизацию в современных условиях с разработкой и внедрением совместных проектов. Вкладываться в целевую подготовку работодатели не всегда считают целесообразным. Так как пока готовят специалиста, ситуация на рынке труда может измениться, поэтому для скорейшей адаптации выпускников на конкретном рабочем месте на предприятии предлагаем:

- организовывать стажировки в период обучения;
- обучать непосредственно на рабочем месте;
- реализовывать совместные с техникумом проекты;
- создавать учебно-производственные кластеры.

Таким образом, результаты работы показали, что работодатели в целом готовы к новым формам сотрудничества.



## **ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – ВАЖНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ УСПЕШНОСТИ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**В. Г. Семенов**

*Областное государственное бюджетное образовательное  
учреждение среднего профессионального образования  
«Иркутский авиационный техникум», г. Иркутск*

*info@irkat.ru*

Трудоустройство выпускников системы профессионального образования было, есть и будет одним из важных показателей деятельности образовательной организации. Система профессионального образования формировалась по отраслевому принципу, т. е. в каждой отрасли экономики страны была своя сеть училищ, техникумов, колледжей, и практически у всех у них были базовые предприятия, которые оказывали большую помощь в организации и проведении образовательного процесса, а также являлись основным местом трудоустройства выпускников.

Прошедшие изменения в стране за последние двадцать с лишним лет сказались на всей системе профессионального образования, и те связи между учебными заведениями и базовыми предприятиями, которые формировались десятилетиями, нарушились. Все это отразилось как на самих учебных заведениях, так и на трудоустройстве их выпускников.

Учебно-материальная база учебных заведений профессионального образования при недостаточном их финансировании стала устаревать и не отвечать требованиям, которые предъявляют к подготовке специалистов в современных условиях и, как следствие, уровень обученности и практических умений и навыков выпускников часто перестал удовлетворять запросы предприятий. Вместе с тем часть предприятий работает не на полную мощность, изменились их структура, профиль деятельности и объемы производства. Все это не могло не сказаться на процессах трудоустройства выпускников учреждений системы профессионального образования, и сформировавшаяся ранее система распределения и трудоустройства выпускников перестала существовать.

Иркутский авиационный техникум (ИАТ) в 2015 г. будет отмечать свой 80-летний юбилей и вот уже на протяжении многих лет успешно ведет подготовку специалистов для авиастроения и других высокотехнологических отраслей экономики региона и страны. Главным социальным партнером и заказчиком специалистов-выпускников техникума на

протяжении всех лет его деятельности является Иркутский авиационный завод – филиал ОАО «Корпорация «Иркут», который в 2014 г. отметил свое 80-летие. ИАТ создавался в целях подготовки кадров для завода, это было веление времени, и оно себя оправдало.

Между техникумом и заводом на протяжении десятков лет совместной работы сложились очень тесные, деловые взаимовыгодные отношения, они поддерживаются и в настоящее время, а Иркутский авиационный завод практически остался базовым предприятием техникума. Такая многолетняя, устойчивая связь предприятия и учреждения профессионального образования позволяет нам стабильно работать, планировать и успешно осуществлять нашу деятельность.

В настоящее время Иркутский авиационный завод является лидером авиастроения нашей страны, выпускает лучшие в мире, в своем классе, учебные и боевые самолеты и готовит к выпуску перспективный гражданский самолет. На заводе используются самые передовые технологии, оборудование, формы организации производства.

Все это предъявляет свои требования к персоналу завода и, следовательно, к выпускникам техникума как потенциальным работникам завода. Руководство завода поставило перед нами задачу, чтобы выпускник, придя в цех или отдел, как можно быстрее адаптировался к условиям производства.

Мы понимали, что эти требования можно выполнить только при модернизации учебно-материальной базы, а следовательно, при соответствующем финансировании на эти цели. Решая эту задачу, техникум дважды становился победителем конкурсов по отбору образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках ПНП «Образование».

Мы получили значительную финансовую поддержку от государства и софинансирование от Иркутского авиационного завода, что позволило нам существенно модернизировать учебно-материальную базу, оснастить кабинеты и лаборатории оборудованием, оснасткой, инструментом, программным обеспечением, которые используются в современном производстве. Все вышеописанные действия позволили сегодня студентам, уже в процессе обучения в техникуме, находиться в условиях, приближенных к производственным, а придя на производственную практику и затем трудоустроившись на завод после окончания техникума, успешно и быстро осваиваться на рабочих местах – будь то в цехе или отделе. Кроме этого, в целях совершенствования работы по выполнению требований к выпускникам и повышению эффективности практического обучения мы открыли при поддержке и полном понимании со

стороны завода отделение практического обучения, которое базируется на территории завода. Создание такого отделения позволяет оперативно решать вопросы практического обучения, влиять на его качество, привлекая для этого специалистов завода. Профессиональные модули, предусмотренные ФГОС СПО, помогают вести работники завода, а аттестацию по завершению профмодулей проводит комиссия, формируемая в основном из специалистов завода.

По запросу завода в техникуме ведется подготовка специалистов для работы на высокопроизводительном оборудовании с ЧПУ. С этой целью в рамках специальности «Технология машиностроения» открыта специализация «Оператор высокопроизводительного оборудования с ЧПУ», созданы кабинеты и лаборатории, оснащенные оборудованием и программным обеспечением, которые используются на заводе, что позволяет успешно решать поставленную заводом задачу.

В настоящее время завод предложил включить в учебные планы и программы специальности «Производство летательных аппаратов» учебные разделы, направленные на подготовку специалистов для работы на современном сборочном оборудовании с использованием новейших технологий и инструментов. Связано это с подготовкой выпуска нового пассажирского самолета МС-21, а следовательно, и потребностью в специалистах, владеющих новыми технологиями. Задача сложная, но мы уверены, что с помощью завода ее решим и наши выпускники внесут свой вклад в производство нового самолета, так необходимо-го стране.

Все, предпринятые нами шаги направлены на то, чтобы выпускники техникума трудоустроивались на Иркутском авиационном заводе и других предприятиях, где успешно трудились в дальнейшем, используя знания и компетенции, которые они получили во время обучения в техникуме.

Ежегодно все выпускники техникума, за исключением тех, кто призывается на службу в ряды Вооруженных сил или поступает в вуз, трудоустраиваются на Иркутский авиационный завод и другие предприятия в зависимости от полученной специальности.

В дальнейшем техникум отслеживает трудовую деятельность выпускников, их карьерный рост и, получая различные отзывы о качестве подготовки специалистов, степени сформированности компетенций, полученных во время учебы, имеет возможность вносить коррективы в учебные планы и программы.

В заключение следует отметить, что работа всего коллектива техникума направлена на то, чтобы наши выпускники имели такую подго-

товку, которая позволяла бы им трудоустроиться и находить свое место в жизни. В решении этой задачи мы находим полное понимание и поддержку нашего стратегического партнера – Иркутского авиационно-завода в лице его руководства и специалистов.

**ИПК – НАМЦ УГТУ. ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ – ЭКОНОМИКЕ  
РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**В. И. Солдатенков**

*ФГБОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет», г. Ухта  
vsoldatenkov@ugtu.net*

Институт повышения квалификации – независимый аттестационно-методический центр (ИПК – НАМЦ) является структурным подразделением ФГБОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет» (УГТУ), создан в 1999 г. для реализации программ дополнительного профессионального образования. По уровню и количеству предлагаемых к реализации образовательных программ ИПК – НАМЦ на сегодняшний день является одним из ведущих образовательных учебных подразделений дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в Республике Коми. ИПК – НАМЦ реализует следующие образовательные программы:

– программы дополнительного профессионального образования, в том числе 16 программ профессиональной переподготовки, около 60 программ повышения квалификации руководителей и специалистов по профилю вуза;

– более 80 программ профессионального обучения по рабочим профессиям, в т. ч. подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров;

– более 80 программ предаттестационной подготовки в области промышленной безопасности;

– 7 образовательных программ по обучению должностных лиц и сотрудников организаций мерам пожарной безопасности.

ИПК – НАМЦ имеет необходимую методическую и материально-техническую базу, создан коллектив преподавателей и сотрудников, наработан необходимый опыт, есть постоянные заказчики на рынке образовательных услуг.

Сегодня ИПК – НАМЦ является:

- аккредитованным независимым аттестационно-методическим центром предаттестационной подготовки руководителей и специалистов предприятий, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору по 16 направлениям;
- ресурсным центром Национального объединения строителей по подготовке рабочих строительных профессий (Нострой);
- аккредитованным учебно-методическим центром Института профессиональных бухгалтеров России;
- аккредитованным учебным центром Главгосархнадзора России.

Среди постоянных заказчиков образовательных услуг института дочерние предприятия таких крупных компаний, как ОАО «ЛУКОЙЛ» (ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», ООО «ЛУКОЙЛ-УНП», ООО «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ»), ОАО «АК "Транснефть"» (ООО «Северные магистральные нефтепроводы», ООО «Транснефть Финанс»), ОАО «Газпром» (ООО «Газпром трасгаз Ухта», ООО «Газпром подземремонт Оренбург», ООО «Газпром газобезопасность», ООО «Газпромтранс», ООО «Газпром ВНИИГАЗ») и многие другие.

В декабре 2007 г. руководством ИПК было принято решение о начале проекта по внедрению системы менеджмента качества (СМК).

В основу разрабатываемой СМК были положены международные стандарты: ИСО 9000 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь», ИСО 9001 «Системы менеджмента качества. Требования», ИСО 9004 «Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности».

Основными принципами менеджмента качества приняты следующие:

1. Ориентация на потребителя.
2. Лидерство руководителя.
3. Вовлечение работников.
4. Процессный подход.
5. Системный подход к менеджменту.
6. Постоянное улучшение.
7. Принятие решений, основанных на фактах.
8. Взаимовыгодные отношения с поставщиками.

В начале работы изучался и анализировался опыт разработки и внедрения аналогичных систем в других организациях.

Программой разработки и внедрения СМК предусматривались четыре этапа соответствующих мероприятий:

1. Подготовка к созданию СМК.

2. Проведение комплексного анализа и разработка концептуальной модели СМК.

3. Разработка документации СМК.

4. Внедрение СМК в учебный процесс.

**Первый этап** работ включал реализацию следующих задач и мероприятий:

Задачи:

- нормативно-правовое обеспечение развития и внедрения СМК;
- повышение квалификации сотрудников ИПК – НАМЦ;
- ресурсное обеспечение внедрения системы менеджмента качества;
- осуществление внутреннего аудита качества оказания образовательных услуг;
- разработка, модернизация и корректировка учебных планов и программ;
- анализ удовлетворенности потребителей образовательных услуг;
- исполнение договорных обязательств с заказчиками образовательных услуг.

Мероприятия:

- разработка и утверждение Программы развития ИПК на 2008–2010 гг.;
- утверждение порядка внедрения СМК;
- разработка Положения о представителе руководства по качеству и назначению представителя руководства по качеству;
- обучение персонала по требованиям ИСО 9001 и методологии создания СМК.

В рамках политики УГТУ была принята политика ИПК – НАМЦ в области качества.

**Второй этап** предусматривал проведение комплексного анализа ранее выполненных мероприятий, разработку концептуальной модели СМК, рассмотрение организационной структуры и функций управления, составление матрицы ответственности и установление перечня процессов.

**Третий этап** работ был посвящен разработке документации СМК, которая включала:

- руководство по качеству;
- карты процессов;
- документированные процедуры: положение об ИПК – НАМЦ; об отделах о реализации программ ДПО; об осуществлении образовательной деятельности по программам профессиональной подготовки; пере-

подготовки; повышения квалификации по профессиям рабочих и служащих; о предаттестационной подготовке в области промышленной безопасности; об итоговой аттестации слушателей и обучающихся, а также методические рекомендации о порядке разработки и утверждения рабочих программ учебных дисциплин профессиональной переподготовки в ИПК – НАМЦ, об организации и выполнении самостоятельной работы слушателей.

**Четвертый этап** завершал запланированный комплекс мероприятий и был посвящен вопросам внедрения СМК, которые содержали следующие виды работ:

- ознакомление персонала с документацией СМК;
- внедрение документов СМК в работу;
- проведение внутренних аудитов, выявление несоответствий;
- анализ результатов и доработка СМК.

Реализация первых двух позиций этого этапа проходила без особых затруднений, так как весь коллектив ИПК – НАМЦ в той или иной мере привлекался к работе с документацией СМК и был знаком с этими видами работ.

Внутренний аудит проводился по следующим основным направлениям:

- результаты разработки и корректировки рабочих учебных программ профпереподготовки и программ предаттестационной подготовки;
- проверка оснащенности курсов учебно-методическими пособиями, литературой;
- проверка исполнения учебных планов.

По каждой процедуре аудитов оформлялись «Отчеты о внутренних аудитах», на основе которых выявлялись несоответствия и формировались базы данных корректирующих и предупреждающих действий, а также производилось внесение изменений в документацию СМК.

Анализируя результаты выполненных мероприятий за прошедшие три года, можно сформулировать некоторые ответы на вопрос: «Что дает СМК коллективу ИПК – НАМЦ?»:

- повышение профессионализма сотрудников (объективный анализ деятельности отделов; систематическая учеба, самообразование; оценка результативности, ответственности; необходимость возвращения к шагам процесса, которые не удалась);
- повышение эффективности работы ИПК – НАМЦ по следующим направлениям: осуществление стратегического и перспективного планирования деятельности ИПК – НАМЦ. В январе 2014 г. принята новая

Программа развития ИПК – НАМЦ до 2016 г.; совершенствование и развитие нормативно-правовой базы ИПК – НАМЦ; совершенствование работы по разработке и модернизации ОП; обучение персонала и повышение его квалификации по изучению, применению и внедрению стандартов СМК; развитие материально-технической и учебно-методической базы института; выполнение договорных обязательств с предприятиями города и республики; получение аккредитации Ростехнадзора России (по 16 направлениям) и Главгосархстройнадзора России;

- улучшение качества образовательных услуг;
- принятие четких управленческих решений: распоряжения, планы, программы развития;
- актуализация ранее разработанных стандартов СМК;
- разработка карты процесса «Учебно-методическое обеспечение образовательных программ»;
- совершенствование проводимых аудитов и системы контроля за устранением выявляемых несоответствий;
- систематическое обучение сотрудников работе в условиях функционирования СМК.

За последние 5 лет в ИПК – НАМЦ прошли обучение около 18 тыс. слушателей, в том числе профессиональную переподготовку – 1034 чел.; повышение квалификации – 2775 чел.; обучение должностных лиц мерам пожарной безопасности – 858 чел.; предаттестационную подготовку – 6400 чел.; обучение по рабочим профессиям – 6362 чел. Кроме этого, ИПК – НАМЦ ежегодно организует и проводит курсы повышения квалификации и краткосрочные семинары по вопросам применения современных информационных технологий в обучении, применении дистанционных технологий в образовательном процессе, образования взрослых в современных условиях, преподавания в области промышленной безопасности и др. (около 1000 слушателей).

Уровень удовлетворенности потребителей образовательными услугами по результатам анкетирования составляет 98%, достижения поставленных ИПК – НАМЦ целей в области качества – более 85%.

В 2013–2014 гг. институт является исполнителем Федеральной целевой программы «Кадры для регионов» по дополнительной образовательной программе профессиональной переподготовки «Сооружение и эксплуатация объектов магистрального транспорта нефти и газа».

В январе 2014 г. была принята долгосрочная целевая Программа развития ИПК – НАМЦ на 2014–2016 гг., являющаяся продолжением соответствующих программ 2007 и 2011 гг. и направленная на дальнейшее развитие института. Основными задачами программы являются:



- усиление взаимосвязей ИПК – НАМЦ и рынка труда Республики Коми и прилегающих регионов;
- совершенствование системы управления институтом;
- организационное и методическое обеспечение деятельности ИПК – НАМЦ по вопросам повышения качества обучения;
- формирование механизмов обеспечения образовательного процесса финансами, материально-техническими, информационными и кадровыми ресурсами.

## **ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СПО**

**Л. С. Тахтарова**

*Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Суровикинский агропромышленный техникум», г.Суровикино  
sur\_ru@mail.ru*

Важнейшим показателем качества образования любого учебного заведения системы СПО является, в первую очередь, трудоустройство выпускников и начало их профессиональной деятельности по полученной специальности.

В последние годы во всем мире ведутся активные поиски в области обновления содержания образования. Инновационным подходом для обновления содержания общего и среднего специального образования является компетентностный подход, который «предполагает усиление практической направленности образования» и «выдвигает на первый план не информированность обучающихся, а, прежде всего, умение применять полученные знания на практике». Вследствие чего наблюдается явное повышение интереса работодателей к студентам и выпускникам средних специальных учебных заведений. Понятие «трудоустройство молодого специалиста» далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника системы СПО по полученной специальности, и просто полученное рабочее место по окончании техникумов, колледжей.

Наиболее значимым событием последнего десятилетия в системе образования стало введение ФГОС в подготовку специалистов среднего звена.

Исходя из вышеизложенного, основными целями системы СПО становятся подготовка специалистов среднего звена и создание условий

для развития личности в образовательном процессе. В связи с этим на первое место выходят задачи развития личностного потенциала будущего высококвалифицированного специалиста, обладающего новым мышлением, профессиональной компетентностью, высокой технологической культурой, интенсивной работоспособностью, творческим подходом к управлению производством. Решение этих задач возможно двумя путями – через обучение и самообразование.

Сложившееся у студентов мнение, что их представление о каких-либо вещах может заменить им знания, привело к снижению познавательной активности, и как следствие, затрудняет процесс обучения. Эта проблема требует от преподавателя поиска новых методологических разработок (подходов).

Выходом из сложившейся ситуации становится способность преподавателя, мастера производственного обучения, опираясь на уже имеющийся опыт (представление), сформировать, при помощи обучающихся, четкие понятия, выделить совокупность предметов, характеризующих тот или иной опыт, определить наиболее существенные из них, установить связь явлений и признаков, сформулировать систему знаний о конкретном явлении, опыте. Задача, которая стоит перед преподавателем СПО, – вызвать у студентов интерес к самообразованию, способствовать возникновению у них познавательной способности, сформировать умения и навыки самостоятельного умственного труда.

Но помимо получения достойного образования другой, не менее актуальной проблемой в современных условиях становится вопрос формирования личности, способной самостоятельно делать свой выбор, ставить и реализовывать цели, выходящие за пределы предписанных стандартных требований, осознано оценивать свою деятельность. Возникшее противоречие между целями СПО и научно-методическим обеспечением этих целей в образовательном учреждении потребовало разработок новых технологий, ориентированных на личностно-ориентированный подход в образовании. Это способствовало формированию новой системы взглядов и теории, основывающейся на приоритете личности, ее запросов, нужд и потребностей.

При подготовке специалистов среднего звена преподавательскому составу образовательной организации системы СПО необходимо учитывать требования работодателей к претендентам на рабочие места. Одно из первоочередных требований со стороны работодателя – обязательное наличие диплома. Другое условие при приеме на работу – наличие опыта работы. И третья особенность – на подавляющем большинстве предприятий при приеме на работу ключевыми условиями одно-

временно выступают определенный объем профобразования и соответствие личных характеристик работника требованиям работодателя. Оказалось, что наряду с высоким уровнем профессиональных знаний столь же важными для работника являются, с одной стороны, дисциплинированность, умение работать в команде, чувство ответственности и, с другой стороны, готовность учиться, осваивать новое, инициативность.

Наименее значимым в предложенном списке характеристик оказалась «Согласие работать за небольшую оплату». Такая характеристика в глазах работодателей свидетельствует о низких запросах, невысокой самооценке, неамбициозности кандидата (особенно на руководящую должность). Для претендентов на руководящие должности важным оказывается высокий уровень компетентности, умение адаптироваться, брать на себя ответственность за команду и способность принимать решения в быстроизменяющихся условиях. Такой кандидат должен быть в меру амбициозен, заинтересован в карьерном росте. Немаловажное значение для лиц, претендующих на должности служащих, имеет уровень развития претендента и его общей культуры.

В свете этих требований задача образовательного учреждения – сформировать способность и готовность выпускника к жизненному и профессиональному самоопределению, перемене сферы деятельности, к решению социальных личностных проблем, которые могут встретиться на его жизненном и профессиональном пути.

Осознанный выбор любой профессии оказывает влияние на дальнейшую жизнь, определяет успешность самореализации, социализации, карьерного и профессионального роста выпускников техникума. Поэтому необходимо помочь студенту в правильном выборе места деятельности, поведения во время собеседования при приеме на работу, что отвечает общественным и личностным требованиям. Все это делает проблему успешной профессиональной карьеры актуальной для сферы социального развития России.

В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011–2015 гг. показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска, с учетом выпускников, призванных в ряды Вооруженных сил Российской Федерации, должен составлять не менее 74%. В последние два года особое внимание вопросам трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования и их работе по учебной специальности уделяется на уровне президента Российской Федерации.

Приведем основные проблемы, связанные с трудоустройством выпускников:

- несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда;
- не в полной мере учитываются данные по результатам трудоустройства при формировании объемов и профилей подготовки кадров;
- отсутствие у выпускников опыта работы и навыков самостоятельного трудоустройства.

К факторам, усугубляющим в настоящее время проблемы занятости молодежи, можно отнести следующие:

- низкий уровень заработной платы молодых специалистов;
- бесперспективность решения их социальных потребностей, прежде всего возможности приобретения жилья;
- отсутствие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной профессии/специальности потребностям рынка труда.

Основной продукцией системы профессионального образования является выпускник образовательного учреждения, на подготовку которого расходуются значительные финансовые средства. Эффективность бюджетных расходов на систему профессионального образования повышается одновременно с ростом востребованности выпускников на рынке труда и определяется не только трудоустройством выпускников в целом, но и их работой по полученной специальности.

На сегодняшний день государственное распределение выпускников после окончания средних учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску места работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше. Устройство на работу – сложный процесс. Далеко не каждый человек способен успешно пройти его, даже при наличии хорошего образования и опыта работы. Молодые же специалисты среднего звена еще не имеют опыта работы по специальности, а иногда и опыта трудовой деятельности вообще. Что касается ситуации на рынке труда, то сейчас сильно ощущается нехватка молодых кадров в рабочих профессиях. Низкий уровень заработной платы – это основная причина крайне низкой популярности рабочих профессий. Молодой специалист с рабочей профессией, который в силу отсутствия профессионального опыта имеет невысокую квалификацию, будет иметь заработную плату гораздо ниже, чем представители других профессий, не имеющие большого опыта. Конечно, имея рабочую профессию, не имея высокой ква-

лификации, можно иметь высокую заработную плату, занимаясь низкоквалифицированной тяжелой, но бесперспективной работой.

Из года в год проблема, которая не теряет своей значимости, – это трудоустройство молодежи на селе. Она остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодня, как никогда, актуально оценить ее масштабы, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения при трудоустройстве. В особенности от нехватки молодых квалифицированных специалистов страдают сельскохозяйственные предприятия, это также актуально на территории Суровикинского района Волгоградской области, где отрасль сельского хозяйства является одной из ведущих в экономике.

За содействием в поисках работы и трудоустройстве в службу занятости обращаются многие люди, но далеко не все из них согласны работать в данных отраслях. Причины лежат на поверхности: труд в сельском хозяйстве нелегок, заработки невелики, к тому же и бытовые условия отличаются от жилищных условий в городе. Далеко не каждый молодой специалист согласится жить в сельской местности. Сегодня привлечь молодежь на село очень сложно. Раньше была система подготовки кадров, создавалась инфраструктура, условия для жизни и работы. Сейчас ситуация изменилась: все стремятся в город, пусть работать не по специальности, но зато не на селе. Недостаточно реализуются механизмы государственной поддержки молодых специалистов. Органам местного самоуправления также нужно помогать селу, развивать инфраструктуру – строить дороги, не закрывать детские сады и школы, обеспечивать молодые семьи жильем.

Несмотря на существующие трудности в системе профессионального образования, работа по повышению квалификации и трудоустройству выпускников Суровикинского агропромышленного техникума ведется в полной мере. Образовательная организация совместно с центром занятости по трудоустройству студентов и выпускников проводит целенаправленную работу по профессиональной ориентации студентов, их подготовке к самостоятельной активной деятельности на рынке труда, по обеспечению возможностей и условий для самореализации. «На земле можно и нужно работать. Возможность стать хорошим специалистом есть во всех отраслях, было бы желание добиться успехов в том деле, которым ты занимаешься. В сельском хозяйстве, может быть, чуть сложнее, чем где-то еще, но это не значит, что работать на селе невозможно».

Действительно, изменившиеся социально-экономические условия требуют более эффективного взаимодействия всех сторон, заинтересованных в решении проблем выпускников.

В настоящее время для установления взаимодействия между профессиональными учебными заведениями и работодателями необходимо учитывать ряд факторов:

- система профессионального образования не всегда соответствует требованиям работодателей;

- завышенные профессиональные притязания выпускников не всегда соответствуют их реальным возможностям.

Особое внимание должно уделяться следующим проблемам:

- повышению престижа рабочих профессий сельского хозяйства;

- организации взаимодействия всех структур, заинтересованных в решении проблем трудоустройства молодых специалистов;

- нормативно-правовому регулированию вопросов трудоустройства, взаимоотношениям образовательных учреждений с работодателями, службой занятости;

- механизмам получения обратной связи как от выпускников образовательных учреждений о качестве подготовки и трудоустройстве по специальности, так и от работодателей об уровне подготовки молодых специалистов.

В сложившихся условиях радикальных социально-экономических перемен в обществе наиболее значимыми становятся вопросы взаимодействия системы профессионального образования и российского рынка труда. На рынок труда большое влияние оказывают такие факторы, как изменение структуры российской экономики, изменение форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности. Но одновременно с изменением рынка труда происходит реформирование системы профессионального образования. От образовательных учреждений профессионального образования в настоящее время требуется предоставление таких образовательных услуг будущим специалистам, которые соответствовали бы требованиям современного рынка труда, а также учитывались перспективы их развития.

В свете этих требований задача образовательного учреждения – сформировать способность и готовность выпускника к жизненному и профессиональному самоопределению, перемене сферы деятельности, решению социальных личностных проблем, которые могут встретиться на их жизненном и профессиональном пути.

Решая поставленные задачи, преподаватели ГБОУ СПО «Суровикинский агропромышленный техникум» в своей образовательной деятельности стремятся помочь студентам;

- развить ценностные ориентиры, осознать свои возможности;
- спроектировать свой жизненный и профессиональный путь;
- приобрести готовность к самоопределению в системе межличностных и профессионально-деловых отношений, овладеть навыками общения;

- развивать организаторские способности, подготовить к восприятию социально ценных решений в разных ситуациях жизни и профессиональной деятельности.

Совпадение интересов всех участников любого процесса, единое мнение об условиях реализации этого процесса, а также ясно определенные цели конечного результата – это залог успеха каждого конкретного дела. Задача образовательных учреждений (организаций), осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности, заключается в необходимости улучшения качества образовательного процесса. Учитывая прогнозы специалистов по развитию рынка труда и мнения работодателей об уровне подготовленности нынешнего выпускника НПО и СПО, можно с уверенностью сказать, что в специалистах, прежде всего, ценится обладание несколькими квалификациями, умение применять свои навыки, способность к творчеству и повышению своего профессионализма.

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Суровикинский агропромышленный техникум» осуществляет реализацию основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих, служащих по профессиям СПО: 110800.01 «Мастер сельскохозяйственного производства», 112201.01 «Хозяйка усадьбы», 100701.01 «Продавец, контролер-кассир» и программам подготовки специалистов среднего звена, а также по специальностям СПО: 110809 «Механизация сельского хозяйства», 080114 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», кроме того, реализует дополнительные образовательные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

И если трудоустройство специалистов среднего звена – вопрос недалекого будущего, то поиск рабочих мест для рабочих начального профессионального образования и работников, повышающих свою квалификацию, – это проблема сегодняшнего дня.

В настоящее время заметно оживление интереса работодателя к процессу подготовки профессионально грамотного специалиста, к формированию у рабочих кадров новых профессиональных компетенций в области компьютерной грамотности, правовой культуры в профессиональной сфере, в наращивании профессионального потенциала по имеющемуся профилю.

Задача образовательных учреждений (организаций) и объединений работодателей – сформировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования, т. е. выработать общие требования к квалификации работника и процедур оценки результатов образования.

В нашем случае работодателями выступают сельскохозяйственные предприятия города и всего Суворовкинского муниципального района, координатором совместных действий является отдел по сельскому хозяйству, продовольствию и природопользованию.

Ежегодно техникум заключает договор с отделом о специальном партнерстве по подготовке рабочих кадров, в том числе о предоставлении рабочих мест для проведения производственной практики и дальнейшего трудоустройства. Этот договор носит характер многостороннего, так как базовыми выступают сельскохозяйственные предприятия, обеспечивающие эти условия. Опыт работы с социальными партнерами выявил проблемы, которые требуют особого рассмотрения и должны быть учтены образовательными учреждениями (организациями):

- работодатель выдвигает более жесткие и конкретные требования к компетенциям профессиональной деятельности выпускника;
- работодатель понимает значимость общеобразовательной подготовки выпускников, так как ее содержание находится во взаимосвязи с профессиональной подготовкой и имеет профильную направленность;
- работодателя волнует психологический портрет будущего работника, он ценит креативных, коммуникабельных, оперативных сотрудников, сочетающих профессиональные качества и личное обаяние;
- работодатель заинтересован в преемственности и непрерывности развития квалификационных уровней, подготовленности своего работника, а соответственно, в создании системы непрерывного образования.

Таким образом, для успешного трудоустройства выпускников, их востребованности на рынке труда образовательным учреждениям необходимо выполнить ряд задач.

Выпускник нашего техникума, освоивший программы начального профессионального образования, получает пакет документов, подтверждающих его компетенции, работодатель оценивает его возможности и определяет дальнейшее использование этого работника на производстве.



В техникуме имеется опыт совместной деятельности с предприятиями по трудоустройству выпускников и последующему повышению квалификации этого же работника. Оканчивая техникум и получая профессию водителя, тракториста-машиниста и отработав определенное время, работники получают возможность открывать дополнительные категории по полученной профессии, тем самым расширять свои профессиональные возможности. Работодатель, техникум и работник заключают трехсторонний договор об оказании образовательных услуг по получению дополнительных компетенций (категорий Д, Е, F), для работы на новых марках техники или для перевозки пассажиров, вождения крупнотоннажных автомобилей, вождения специализированной техники.

Еще одно направление деятельности техникума – это реализация дополнительных образовательных программ. Спектр профессий достаточно широк:

- водитель автотранспортных средств;
- тракторист-машинист сельскохозяйственного производства;
- парикмахер;
- продавец, контролер-кассир;
- оператор ЭВМ;
- электросварщик.

Основные принципы организации учебного процесса по дополнительным образовательным программам:

– учет интересов местного рынка труда и снижение напряженности на нем;

– формирование у рабочих и специалистов профессиональных компетенций, способствующих овладению новыми видами профессиональной деятельности;

– повышение качества рабочих мест, мобильности и конкурентоспособности обучаемых, способности осваивать новые технологии.

Практический опыт деятельности в этом направлении говорит о том, что наиболее эффективно сотрудничество с центрами занятости населения. Мы уже несколько лет работаем с ЦЗН Суворовкинского, Клетского и Чернышковского муниципальных районов. Набор групп происходит по заказу ЦЗН с учетом конкретных условий и требований местных работодателей. Обучение организовывается либо на базе техникума, либо с выездом на места. Такие формы хороши тем, что проведение практических и лабораторных занятий возможно непосредственно в фермерских и коллективных с/х предприятиях, обладающих необходимым современным оборудованием и сельскохозяйственной техникой, на которых впоследствии и будут работать обучающиеся.

Так организовывается учебный процесс по профессиям водитель, тракторист-машинист с/х производства, комбайнер, продавец, контролер-кассир, парикмахер, оператор ЭВМ.

Применение модульно-компетентного подхода при разработке и реализации образовательных программ обеспечивает возможность построения индивидуальных образовательных траекторий. Примером такого обучения является овладение программой «1С Бухгалтерия», программой эксплуатации контрольно-кассовой техники, вождения и обслуживания зерноуборочных комбайнов новых марок, навыков электросварщика.

Трудоустройство выпускников специалистов среднего звена планируется только в 2016 г. и на договорной основе с работодателями, но уже сейчас почти 30% студентов обучаются по направлениям конкретных работодателей. Для расширения возможностей при трудоустройстве и повышения качества профессиональных навыков в учебные планы среднего профессионального образования введены профессиональные модули по рабочим профессиям, для специальности «Механизация сельского хозяйства» – водитель автомобиля и электрогазосварщик, а для специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» – продавец, контролер-кассир.

Таким образом, механизм эффективного сотрудничества с работодателями еще предстоит дорабатывать и совершенствовать, однако усилий и полномочий техникума недостаточно, необходимы законодательно закрепленные методы, формы совместной деятельности и мотивация работодателя к совместному «созданию» специалистов.

## **РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ**

**М. В. Тотиев**

*ГБОУ СПО «Владикавказский ордена "Дружбы народов" политехнический техникум», Республика Северная Осетия – Алания, г. Владикавказ*

*vladgmt@rambler.ru*

Целью подготовки молодых специалистов ГБОУ СПО «Владикавказский ордена "Дружбы народов" политехнический техникум» является формирование конкурентоспособных, всесторонне образованных, способных к саморазвитию специалистов в условиях непрерывного профессионального образования, их компетентность и успешное трудоустройство.

Социальное партнерство мы понимаем как особый тип взаимодействия образовательного учреждения со всеми субъектами рынка труда, территориальными органами управления, нацеленного на максимальную реализацию интересов всех участников этого процесса.

Совершенно очевидно, что подготовить современного специалиста невозможно в отрыве от реального производства, без обеспечения возможности знакомиться и начинать осваивать то оборудование и технологии, с которыми они встретятся, придя на предприятия.

В техникуме создана система социального партнерства, которая является составной частью программы развития техникума.

Цель социального партнерства для техникума заключается в успешном решении основной задачи учебного заведения – подготовки высококвалифицированных компетентных специалистов, отвечающих требованиям работодателей.

Наиболее крупными предприятиями и организациями – социальными партнерами техникума являются:

– Комитет РСО – Алания по охране окружающей среды и природных ресурсов;

– ООО «Садонская свинцово-цинковая компания»;

– ОАО «Пивобезалкогольный завод «Дарьял»;

– ОАО «Автоколонна – 1210»;

– ФГУП «Алагирский завод сопротивлений»;

– ОАО «Электроцинк»;

– ООО «Звезда»;

– ООО «Элит – Авто»;

- ОАО «Владикавказский вагоноремонтный завод им. С. М. Кирова»;
- Управление федеральной службы по надзору в сфере природопользования по РСО – Алания;
- МУП «Тырныаузское шахтостроительное управление»;
- ООО «Группа компаний Пивоваренный дом "Бавария"»;
- ОАО «Электроконтактор»;
- ОАО НПО «Бином»;
- ФГБОУ ВПО «СКГМИ (ГТУ)»;
- ОАО «РусГидро»;
- ОАО «Кавдоломит»;
- Комитет РСО – Алания по туризму и курортному делу;
- ГБУ «Молодежный краеведческо-туристический центр "БАРС"»;
- Комитет РСО – Алания по занятости населения.

Программа среднего профессионального образования реализуется по следующим направлениям:

- «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых»;
- «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)»;
- «Металлургия цветных металлов»;
- «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)»;
- «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)»;
- «Организация обслуживания в общественном питании»;
- «Туризм»;
- «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»;
- «Защита в чрезвычайных ситуациях».

Широкое применение нашли следующие формы взаимодействия техникума с работодателями, представителями общественных организаций, иных заинтересованных учреждений, организаций и ведомств:

- Разработка и реализация мер по повышению качества подготовки кадров (заключение договоров на подготовку кадров и трудоустройство выпускников техникума, на организацию производственной практики; стажировка мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин, оказание помощи в пополнении учебно-методической и материально-технической базы, участие представителей работодателей в итоговой аттестации, разработка совместно с работода-

телями тем курсовых и дипломных проектов, проведение учебных семинаров и иных мероприятий).

– Оказание финансовой или материально-технической помощи со стороны работодателей (заключение договоров на оплату производственной практики обучающихся, бесплатное предоставление производственных площадей).

– Совместная подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров (подготовка и переподготовка кадров по дневной и заочной формам обучения, дополнительным образовательным программам по заявкам предприятий и центра занятости населения, подготовка кадров по индивидуальным договорам с физическими лицами).

– Иные формы сотрудничества [оказание техникуму помощи при проведении профориентационной работы, предоставление социальных льгот работникам и обучающимся (отдых в санаториях, профилакториях, предоставление путевок и т. д.)].

Так, в течение 2013/14 учебного года между техникумом и предприятиями республики заключено 18 договоров на прохождение производственной практики студентов. В соответствии с заключенными договорами на производственную практику было направлено 257 чел.

Анализ данных по реализации форм социального партнерства позволяет отметить тенденцию к увеличению количества заключаемых договоров на производственную практику, но при этом количество обучающихся, направленных на практику, остается на прежнем уровне.

Значимым условием эффективного функционирования ВОДНПТ на рынке образовательных услуг является подготовка специалистов по конкурентоспособным специальностям на рынке труда.

Анализ данных за 2010–2013 гг. свидетельствует о ежегодном увеличении количества заключаемых договоров на подготовку кадров, что позволяет говорить о позитивных сдвигах в сфере социального взаимодействия техникума с учреждениями, организациями и ведомствами.

Подготовка и переподготовка специалистов по дополнительным образовательным программам является одним из традиционных направлений работы в системе социального партнерства.

В течение года было заключено 259 договоров, в том числе 5 договоров – с предприятиями, 250 договоров – с физическими лицами, 4 договора – с центрами занятости населения.

Особым направлением в функционировании системы социального партнерства выступает повышение профессионализма и качественных характеристик педагогического состава профессиональных образова-

тельных организаций. По состоянию на 01.01.2014 г. стажировку и курсы повышения квалификации прошел 21 чел. (мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин), 18 чел. из них прошли стажировку на предприятиях.

В процессе функционирования системы партнерства целесообразно привлекать внимание предприятий различных форм собственности к необходимости оказания материально-технической и учебно-методической поддержки. В данное направление социального партнерства вошли обеспечение техникума необходимым учебным оборудованием, оказание финансовой поддержки, бесплатное предоставление площадей для проведения обучения и т. д. В основном это ОАО «Электроцинк» (5 млн. руб.), ООО «Элит – Авто» (2 млн. руб.), ООО «Группа компаний Пивоваренный дом "Бавария"» (3 млн. руб.).

В рамках вторичной занятости в 2013/14 учебном году на временную работу по профилю получаемой специальности студенты были трудоустроены на предприятия:

- ОАО «Электроцинк» – 3 чел.;
- ООО «Группа компаний Пивоваренный дом "Бавария"» – 2 чел.;
- ОАО «Владикавказский вагоноремонтный завод им. С. М. Кирова» – 2 чел.;
- ООО «Динамо» – 3 чел.;
- МУП «Дигорская городская сетевая компания» – 2 чел.;
- ООО «Дигорская фабрика гофрокартонной тары» – 2 чел.;
- ОАО НПО «Бином» – 2 чел.;
- ООО «Дюбуа» – 3 чел.

### **Трудоустройство выпускников**

Трудоустройство выпускников – одна из основных задач техникума (табл. 1, 2). В техникуме ведется эффективная работа по трудоустройству выпускников, которая осуществляется по следующим направлениям:

1. Консультирование студентов и выпускников.
2. Мониторинг трудоустройства выпускников.
3. Мониторинг рынка образовательных услуг и рынка труда.
4. Рекламно-информационная деятельность.
5. Профориентационная работа с абитуриентами.
6. Содействие в трудоустройстве.

Таблица 1  
*Организация ярмарок вакансий, презентаций компаний, дней карьеры*

Наименование мероприятия	Охват, чел.				
	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
День карьеры. Организация встречи выпускников с представителями предприятий, ЦЗН с целью оказания помощи в дальнейшем трудоустройстве	75	120	122	120	123
Участие в ярмарках вакансий городского центра занятости населения	65	76	75	81	76
Экскурсия в ООО «Элит – Авто»	54	43	56	48	84
Экскурсия в Агентство поддержки малого и среднего бизнеса	15	23	35	56	73
Экскурсия в ГУ «Северо-Осетинский Центр по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды»	15	18	17	16	14
Экскурсия в ОАО «Электроцинк»	98	145	156	134	121
Экскурсия в ГУП «Садонский свинцово-цинковый комбинат»	34	40	42	41	51
Республиканская межтерриториальная ярмарка вакансий «В большой стране – большие возможности!»					150

Таблица 2  
*Сравнительная таблица распределения выпускников техникума очной формы*

Наименование	2009–2010 гг.	2010–2011 гг.	2011–2012 гг.	2012–2013 гг.	2013–2014 гг.
Количество студентов, завершивших обучение	83	130	124	80	52
Трудоустроены	31	26	46	27	12
Призваны в ряды Вооруженных сил РФ	21	54	43	27	20
Продолжают обучение в вузах	31	50	35	26	20

Анализ трудоустройства выпускников ГБОУ СПО «Владикавказский ордена "Дружбы народов" политехнический техникум» в 2010–2013 гг. приведен в табл. 3.

АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ  
ГБОУ СПО «Владикавказский ордена "Дружбы народов" политехнический техникум»  
в 2010–2013 гг.

200

Специальность	Количество выпускников				Трудоустроено				Продолжили учебу				Призваны в армию			
	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Металлургия цветных металлов	20	21	26	9	6	5	9	2	5	9	10	2	6	7	7	5
Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)	24	26	26	15	6	9	6	5	9	7	10	5	9	10	10	5
Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)	26	26	25	18	7	7	9	5	8	10	6	5	10	9	10	8
Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	25	26	21	18	8	6	7	10	7	7	5	4	10	13	9	4
Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов	26	25	24	20	5	3	5	5	14	13	11	10	7	4	8	5
ВСЕГО	121	124	122	80	32	30	41	27	43	46	37	26	42	43	47	27



В рамках презентации предприятий в течение года студенты первого и второго курсов (183 чел.) выезжали на экскурсии и презентации предприятий цветной металлургии: ОАО «Электроцинк» и ОАО «Победит». На предприятиях был представлен весь технологический процесс получения цветных металлов, показано в действии новейшее оборудование. Даны ответы на вопросы, задаваемые студентами.

Служба содействия трудоустройству выпускников техникума активно сотрудничает с центром занятости населения г. Владикавказ и Комитетом РСО – Алания по занятости населения. Специалисты органов по труду и занятости населения проводят обучающие семинары, профессиональное тестирование, регулярные встречи со студентами-выпускниками на базе техникума. Служба периодически делает запросы в центр занятости населения о предоставлении информации о количестве выпускников, состоящих на учете. Ежегодно техникум предоставляет центру занятости информацию о предполагаемом количестве выпускников с указанием специальности.

Обмен информацией осуществляется через подготовку и издание справочных и информационных материалов, оформление наглядной информации и размещение материалов на информационном стенде, проведение консультаций.

12 апреля 2013 г. во Владикавказе прошла Республиканская межтерриториальная ярмарка вакансий «В большой стране – большие возможности!», участвовали в которой более 150 студентов выпускных групп техникума. Организаторами ярмарки выступили Комитет РСО – Алания по занятости населения и Межрегиональный ресурсный центр (МРЦ) Ставропольского края (г. Пятигорск). Была установлена прямая связь для соискателей в режиме телемоста с руководителями крупнейших промышленных предприятий городов Норильск, Тюмень, Сургут; они давали характеристику своему предприятию и рассказывали о требующихся вакансиях и условиях работы.

Помимо вакансий на работу предоставлялись места для прохождения стажировки. Студенты получили много полезной информации, поэтому возможности и предложения работодателей заинтересовали их, многие студенты заполнили анкеты, данные из которых были внесены в общероссийскую базу данных по специалистам Межрегионального ресурсного центра.

С целью содействия трудоустройству выпускников техникум проводит мероприятия с участием работодателей, представителей органов исполнительной власти, общественных организаций и объединений работодателей.

Одним из основных направлений является активное сотрудничество с общественными организациями работодателей, Торгово-промышленной палатой РСО – Алания и Региональным отделением Российского союза промышленников и предпринимателей.

Взаимодействие осуществляется по следующим направлениям:

- Совместный мониторинг и прогнозирование потребностей рынка труда в регионе.
- Привлечение работодателей к реализации образовательных программ (материально-техническое, технологическое и кадровое обеспечение, чтение спецкурсов, проведение мастер-классов, деловых игр, участие в работе ГАК, разработка тем для курсового и дипломного проектирования, разработка учебных программ и др.).
- Оценка качества выпускников (путем анкетирования, социологических опросов и др.) с целью выявления удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников техникума.

Для подготовки 20 специалистов по конкретным специальностям в ноябре 2013 г. был заключен договор с ОАО «Электроцинк», входящим в холдинг Уральской горно-металлургической компании, о целевой подготовке специалистов со средним профессиональным образованием.

В последнее время особое внимание уделяется такому направлению развитию партнерства, как сетевая форма взаимодействия образовательных организаций разных уровней по подготовке кадров с участием работодателей в организации учебного процесса. На предоставление материально-технической базы и учебных ресурсов заключены договоры с государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Профессиональное училище № 7», Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет)».

Развитие социального партнерства относится к стратегическим направлениям модернизации российского образования. Это вызвано жизненной необходимостью, т. к. сегодня нужно учитывать социальный заказ, уделять должное внимание инновационному развитию образовательного учреждения, а для этого необходимы дополнительные ресурсы. Это достигается расширением социального партнерства, а значит, расширением общественного участия в управлении образованием. В связи с этим особая роль отводится попечительскому совету техникума. В состав попечительского совета входят руководители предприятий и организаций, являющихся социальными партнерами техникума.

Основной задачей попечительского совета является осуществление благотворительной деятельности для достижения социально значимых целей, стоящих перед образовательным учреждением. Предметом деятельности попечительского совета является участие в управлении образовательного учреждения; развитие и укрепление материально-технической базы техникума.

Попечительский совет техникума занимается утверждением программы развития техникума, целевых программ и определением источников их финансирования; принимает участие в обсуждении учебных планов, предстоящих ремонтных работ, рассматривает вопросы награждения студентов и педагогов.

Ежегодно техникум проводит обнародование своих приоритетов через сайт техникума, родительские конференции и собрания, информационные стенды, что позволяет привлечь именно тот контингент работодателей, которому идеи техникума покажутся очень близкими. В дальнейшем планируется расширять социальную открытость техникума для окружающего ее социума через общественные экспертизы и публичные отчеты.

Мы считаем, что именно открытость техникума на основе государственно-общественного управления, сотрудничества с общественными организациями позволит привлечь обучающихся к социально значимой деятельности, воспитывать у них потребность жить в высоконравственном обществе согласно нормам коллективной жизни, социальной ответственности, национального самосознания.

Механизм взаимоотношений техникума с работодателями является мощным потенциалом, который оказывает большое влияние на качество профессионального образования, обеспечивает конкурентоспособность выпускника техникума, его социальной защищенности, а также удовлетворяет потребности социальных партнеров в компетентных специалистах.

Развитие социального партнерства способствует повышению качества подготовки выпускников, а следовательно, развитию экономики региона за счет повышения качества воспроизводимых трудовых ресурсов.

## **ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ И ПУТИ ЕЕ СНИЖЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА РОССИИ**

**С. А. Фурсова, С. В. Волкова**

*Северо-Кавказский филиал Белгородского государственного технологического  
университета им. В. Г. Шухова, г. Минеральные Воды*

*svetlana.f.74@inbox.ru*

Любые экономические кризисы, которые сопровождаются спадом производства и не зависят от причин возникновения кризиса, приводят к снижению покупательского спроса и нехватки у предприятий денежных средств на реализацию различных проектов.

В этом случае производители вынуждены экономить и сокращать свое производство, используя один из самых распространенных способов экономии – сокращение рабочего персонала.

Это приводит к сокращению рабочих мест и увеличению уровня безработицы, которая является важным явлением, характеризующим макроэкономическую нестабильность с циклическим характером развития.

Периодически возникающие экономические кризисы не только увеличивают уровень безработицы, но и снижают спрос на труд. В результате этого возникает ситуация, когда работоспособные граждане будут выбирать не работу на предприятии с низкой заработной платой, а пребывание дома на пособие по безработице, что приводит к застою процесса восстановления экономики, так как наблюдается отсутствие квалифицированных кадров.

Безработица – это социально-экономическое явление, порождаемое фактором участия населения в создании полезного для общества продукта и отражающее состояние незанятости трудоспособного населения в силу объективных или субъективных причин [3].

Так как безработица выражает разницу между числом экономически активного и занятого населения, то она имеет количественную оценку и представляет собой статистическую величину. Но одной статистической величины не достаточно для того, чтобы определить значимость безработицы для экономической системы в целом, нужны еще и качественные ее характеристики.

На протяжении последних лет безработица в России имеет тенденции к снижению. Так, в 2011 г. она составляет 7,8%, в 2014 г. – 5,3% (практически тот же уровень, что в последние месяцы 2013 г., к лету 2014 г. происходит небольшой спад).

По данным Федеральной службы государственной статистики, на январь 2014 г. уровень безработицы составляет 5,6%. В 2014 г. эконо-

мически активное население составляло 74,6 млн. чел. (52% от общей численности населения России).

Самая низкая безработица на протяжении последнего десятилетия остается в Москве, на конец 2012 г. – менее 1%. Высокая безработица отмечается в Северо-Кавказском федеральном округе – Чеченской Республике (27–32%) и Ингушетии (45–50%) [5].

На причины роста безработицы многие экономисты имеют различную точку зрения. Одни считают, что причины роста уровня безработицы в стране связаны с повышением или снижением экономической активности. Мнение других сводится к тому, что происходит снижение труда капиталом и низким платежеспособным спросом.

Существующие в настоящее время подвиды безработицы нуждаются в дополнении национальной, дискриминационной безработицей, связанной с неэффективной деятельностью служб занятости, что в конечном итоге приводит к возникновению факторов, провоцирующих увеличение уровня безработицы.

Поэтому мы считаем, что виды и подвиды безработицы необходимо систематизировать, так как ни один вид безработицы не находится в изолированном виде, а накладывается один на другой, вызывая целый комплекс негативных последствий.

Учитывая это обстоятельство, можно предположить, что все виды безработицы необходимо разделять по уровню их проявления. Так, например, социальные последствия безработицы будут оказывать влияние на региональный уровень, который затем трансформируется в экономический.

Используя комплексный подход к оценке издержек безработицы, необходимо определять затратность мероприятий по ее регулированию. Для этого можно воспользоваться моделью учета издержек безработицы, состоящей из трех уровней:

– на 1-м уровне производится оценка последствий безработицы, касающихся регионального бюджета (суммируются затраты на обеспечение льгот и субсидий для малоимущих безработных, медицинское страхование, бесплатное медицинское обслуживание);

– на 2-м уровне оцениваются последствия безработицы, затрагивающие бюджет организации (учитываются численность уволенных наемных работников, средний доход предприятия, приходящийся на одного наемного работника, средние расходы предприятия, приходящиеся на одного наемного работника, и социальные издержки предприятия);

– на 3-м уровне дается оценка социально-экономических последствий безработицы, влияющих на отдельного человека (учитываются доход занятого человека, пособие по безработице и социальные издержки безработного).

Таким образом, стоимостное выражение издержек безработицы можно будет использовать для разработки эффективной политики рынка труда регулирующего характера.

Существует два способа решения этой наболевшей проблемы [4]: прямой путь и косвенные. Прямой путь – это создание новых рабочих мест во всех сферах экономической деятельности, т. е. возрождение отечественного производства. Косвенные – это административное регулирование занятости.

Это означает:

1. Обеспечение правовой защиты сотрудников.
2. Использование альтернативных форм занятости.
3. Развитие системы страхования от безработицы:
  - повышение доли отчислений в фонд занятости;
  - использование страховых принципов, наряду с работодателем в формировании фонда участвует и работник;
  - государство должно финансировать специальные программы помощи конкретным социальным группам на рынке;
  - упрощение процедуры регистрации безработных в службах занятости.
4. Усиление гарантий в области оплаты труда.

В нынешней ситуации в стране необходимо преодолеть отчуждение работников, снизить цену труда в соответствии с нормами цивилизованного мира.

Социальное партнерство реализуется через систему переговоров и соглашений. Большое значение имеет и заключение коллективных договоров и соглашений. В этих договорах следует предусматривать взаимную заинтересованность наемных работников и предпринимателей в эффективной экономической деятельности и конкурентоспособности товаров и услуг, росте трудовой и социальной активности.

Для того чтобы социальное партнерство достигло своих целей, к заключению коллективных договоров необходимо подходить дифференцированно [2].

Опыт общения с руководителями предприятий показывает, что представления об управлении своим персоналом у них весьма расплывчатые и сильно различаются. Более того, у отечественного менеджмента еще не сложилось четкого понимания процедуры управления своим

персоналом и его места в системе управления. Менеджер по персоналу обычно осуществляет подбор сотрудников в большинстве случаев интуитивно и далеко не всегда увязывается с устойчивым конкурентным преимуществом компании и его динамическим развитием. Тем не менее в политике отдельных предприятий процедура управления совершенствуется: зачастую она осуществляется с привлечением сторонних консультантов, которые привносят новые технологии управления.

Кроме того, большинство организаций все еще сохраняют старую организацию промышленной эпохи, используя командно-контрольную ориентацию на менеджмент персонала, уже не отвечающую современным условиям. При обсуждении коллективных договоров нужно учитывать специфику предприятия, статус и характер его деятельности: особенности предприятий в зависимости от форм собственности, размера и объема производства, их финансового состояния (рентабельное или убыточное), отраслевой принадлежности, местонахождения, состава работников, наличия социальной инфраструктуры.

В России также по мере формирования рыночной среды в деятельности основной массы предприятий наметился сдвиг интересов среди менеджеров и собственников: помимо решения задач «выживания» они все активнее участвуют в реализации долгосрочных приоритетов компании [1]. Помимо задач «выживания» решаются вопросы, касающиеся безработицы: менеджеры по персоналу уделяют большое внимание повышению квалификации своих специалистов.

Обращая внимание на состояние рыночной среды предприятий, можно сказать, что на рынке труда безработицу можно регулировать при помощи совокупности целенаправленных мероприятий государственного и негосударственного воздействия на нее для достижения сокращения уровня безработицы. Для этого необходимы определенные инструменты, которые субъекты применяют на рынке труда на основе поставленных целей и разработанных задач для уменьшения социально-экономических последствий безработицы. Одним из таких инструментов, который учитывает конъюнктуру регионального рынка труда, является формирование единого информационного центра по трудоустройству. Его основной принцип: безработица регулируется работодателями, государственными и региональными органами власти, учебными заведениями и самими безработными. Основная цель создания такого центра – оказание помощи в трудоустройстве и перераспределение трудовых ресурсов на рынке труда. Возникает вопрос о необходимости создания единой информационной базы вакансий, которая будет учитывать необходимые требования работодателей, предъявляемые к качеству ра-

бочей силы, и привлечение учебных заведений, являющихся базой ее подготовки, к вопросам трудоустройства выпускников совместно с муниципальными органами власти.

Учитывая особенности российского рынка труда, можно сделать следующий вывод: официально провозглашенный принцип более эффективного использования ресурсов (включая трудовые) на нынешнем этапе реформ пока сопровождается разрушением трудового потенциала, а мобилизованные знания о причинах безработицы и ее последствиях позволяют разработать наиболее эффективные способы их предупреждения, борьбы с ними или сокращения их масштабов.

#### Список литературы

1. Курбатов В. Л. Об управленческих барьерах реализации инновационных стратегий в рыночной деятельности предприятия // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. Приложение. 2005. № 3. С. 63–68.

2. Экономика организации и управления на предприятии / А. В. Тычинский и др.; Под ред. М. А. Боровской. Ростов н/Д.: Феникс, 2012. 475 с.

3. <http://netess.ru/3sotsiologiya/231855-1-bezrabotica-osnovnie-puti-sokrascheniya.ph>

4. <http://great-income.ru/aktualnost-bezraboticy-dlya-rossii-rastet/>

5. Федеральная служба государственной статистики (Росстат).

## МОЛОДЕЖЬ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

**М. В. Халина**

*Северо-Кавказский филиал Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова, г. Минеральные Воды*

*hmv095@mail.ru*

Переход к инновационной экономике в значительной мере основывается на усилении роли регионов в развитии российского хозяйственного комплекса. Инновационно развивающаяся экономика нуждается в сокращении неэффективных рабочих мест, перераспределении работников по видам экономической деятельности и появлении новых направлений занятости. При этом, несмотря на имеющийся научный и кадровый потенциал учреждений высшего и среднего профессионального образования, ситуация, связанная с подготовкой специалистов и рабо-



чих кадров, а также с их трудоустройством остается тревожной, особенно в некоторых российских регионах.

Одним из наиболее важных и актуальных вопросов в современных социально-экономических условиях является положение молодежи на рынке труда субъектов РФ, входящих в состав СКФО. Это обуславливается следующими важнейшими обстоятельствами. Во-первых, сегодня СКФО по методологии Международной организации труда (МОТ) имеет самый высокий уровень безработицы по сравнению с другими регионами России, при этом доля молодежи в составе населения составляет 25–28%. Во-вторых, молодые люди являются одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда, что во многом связано с ее низкой конкурентоспособностью по сравнению с другими категориями населения. В-третьих, в «Концепции государственной молодежной политики в субъектах РФ, входящих в Северо-Кавказский федеральный округ, до 2025 г.», которая утверждена 17 апреля 2012 г., отмечается, что молодежный фактор «может стать значительным конкурентным преимуществом данного региона при условии рационального использования трудовых ресурсов и инновационного потенциала молодежи».

Безработица молодежи – социально-экономическое явление, при котором трудоспособная молодежь находится в поиске работы и готова приступить к ней, но не может реализовать свое право на труд, тем самым теряет основные средства к существованию.

Молодежная безработица начала набирать обороты еще в середине 1990-х гг., когда ушла в прошлое сбалансированная система подготовки и распределения кадров, произошла деградация образования в целом. Отрицательно сказались и появление новых форм собственности, и социальное расслоение общества, и отказ от законодательно закрепленного принципа всеобщей трудовой занятости. Главным ориентиром для молодых людей стали престиж и мода, а не востребованность на рынке труда или собственные склонности и способности. Работодатель часто не хочет рисковать и боится брать молодых: их надо учить. Присущее молодежи стремление к экспериментам, новому опыту и ощущениям на фоне меньшего, чем в старших возрастных группах, опыта и осознания возможных последствий является одним из главных источников риска. Молодые пугают работодателей своими трудовыми привычками, переоценкой собственных возможностей, этикой, неумением говорить, писать, работать.

Показатель уровня безработицы в СКФО в августе 2014 г. составил 10,8% (в августе 2013 г. – 12,6%). При этом среди республик СКФО самый высокий уровень безработицы в июне – августе отмечен в Ингуше-

тии (32,4%). За ней идут Чеченская Республика (21,6%), Карачаево-Черкесская Республика (12,7%), Дагестан (9,9%), Кабардино-Балкарская Республика (8,5%), Северная Осетия (6%) и Ставропольский край (5,1%). Почти все отрасли экономики СКФО в настоящее время испытывают потребность в квалифицированных рабочих кадрах. Чем ниже уровень заработной платы в отрасли, тем больший дефицит кадров там наблюдается. Подобные проблемы очень остро присутствуют и в агропромышленном секторе СКФО. Причем в случае с сельскохозяйственными предприятиями вопрос с подготовкой кадров – это вопрос будущего как сельхозпредприятий, так и села в целом.

В сложившейся ситуации у послевузовской молодежи возникают проблемы с трудоустройством сразу после окончания учебы, также они сталкиваются и с другим явлением – скрытой безработицей. Применительно к молодым специалистам социологи используют этот термин в тех случаях, когда выпускники устраиваются на работу, требующую заведомо более низкой квалификации.

Без проведения соответствующей политики на рынке труда в СКФО будут нарастать негативные явления в молодежной среде:

- криминализация;
- рост потребления наркотиков и алкоголя;
- рост националистических и ксенофобских настроений в обществе;
- рост экстремистской деятельности молодежных групп, повышение угрозы массовых беспорядков;
- усиление противостояния местных молодых людей и приезжей молодежи, прежде всего в городах с дефицитом рабочих мест;
- потеря профессиональных знаний и навыков;
- отток образованной молодежи на работу в другие регионы, замена их на рынке труда СКФО дешевыми трудовыми ресурсами из ближнего зарубежья с низким уровнем образования и квалификации.

Из-за недостаточного внимания представителей бизнеса к подготовке трудовых ресурсов по многим специальностям ощущается дисбаланс между потребностями рынка труда и рынка образовательных услуг. На крайне низком уровне в настоящее время находится практика социального партнерства работодателей и образовательных учреждений. Только на некоторых предприятиях региона существует стабильность в принятии молодого специалиста на работу с потенциалом обучить его для дальнейшего качества и пользы произведенной им продукции.

Бизнес практически не проявляет интереса к тому, что происходит в сфере подготовки кадров. Однако следует отметить, что некоторые

работодатели СКФО все же имеют договорные отношения и опыт взаимодействия с учреждениями профессионального образования по подготовке кадров. Отсутствие интереса крупного, среднего и малого бизнеса к кадровой проблеме негативно сказывается и на материально-технической базе образовательных учреждений, что также не способствует повышению конкурентоспособности выпускников учреждений профессионального образования как на рынке труда СКФО, так и на российском рынке труда в целом. Как следствие, качество подготовки образовательными учреждениями специалистов зачастую не соответствует выставляемым работодателями требованиям к соискателям на замещение вакансии.

Сегодня объемы подготовки специалистов и перечень специальностей планируются без учета происходящих на рынке труда страны изменений. Вузы продолжают готовить специалистов по традиционной номенклатуре специальностей, которая в недостаточной мере соответствует инновационно-ориентированной экономике, следовательно, выпускники получают невостребованные специальности.

В связи с этим существенно повышается ответственность системы образования за формирование квалифицированных кадров, в которых нуждается инновационно развивающаяся экономика. Для того чтобы система образования могла учитывать меняющиеся требования к квалифицированным кадрам, она должна от «догоняющего» характера обучения перейти к опережающему.

Современная ситуация на рынке труда СКФО требует смены сложившейся модели молодежной политики, а для решения проблемы дефицита кадров экономики СКФО необходимо потенциальным работодателям более активно заключать долгосрочные договоры с образовательными учреждениями СКФО на подготовку специалистов и рабочих кадров; акцентировать внимание образовательных учреждений региона на вопросах подготовки тех востребованных специалистов, которых на сегодняшний день недостаточно, либо их подготовка в регионе отсутствует полностью (ветеринарные врачи, селекционеры, зоотехники и др.), уделять больше внимания развитию молодежного предпринимательства, организовывать для учащихся образовательных учреждений СКФО экскурсии на промышленные и агропромышленные предприятия и др.

В заключение отметим, что состояние молодежной безработицы напрямую зависит от уровня развития региона, его экономического потенциала, особенностей демографической ситуации, системы подготовки кадров.

## Список литературы

1. Волонина Н. А. Безработица молодежи // Экономика, предпринимательство и право. 2012. № 1 (12). С. 9–14 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/16867/>
2. Молодежь в полиэтничных регионах Северо-Кавказского федерального округа: Экспертный доклад / Ред. В. А. Тишков, М. А. Аствацатурова, В. В. Степанов. Пятигорск: Изд-во ПГЛУ, 2014. 101 с.
3. Морозова С. И., Чернышова Н. А. Преодоление безработицы как приоритетное направление государственной политики // Актуальные вопросы экономики и управления: Материалы II междунар. науч. конф. г. Москва, октябрь 2013 г. М.: Буки-Веди, 2013. С. 103–105.
4. Центральная база статистических данных Росстата [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/)

**ПРАКТИКА МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА  
В ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В НОВОСИБИРСКОМ  
КОЛЛЕДЖЕ ПАРИКМАХЕРСКОГО ИСКУССТВА**

**Л. М. Хомутова**

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского искусства»,  
г. Новосибирск  
ntbo2013@mail.ru*

Развитие сферы бытового обслуживания, в том числе индустрии красоты, сегодня невозможно без привлечения высококвалифицированного персонала, владеющего современными технологиями. Подготовка таких специалистов требует объединения усилий работодателей и образовательных организаций, обучающих будущих парикмахеров, косметологов, визажистов.

В рамках реализации «Комплексной региональной программы развития профессионального образования Новосибирской области на 2011–2015 гг.» на базе Новосибирского колледжа парикмахерского искусства 2 ноября 2012 г. был открыт отраслевой ресурсный центр Новосибирской области в сфере бытовых услуг.

Открытие ресурсного центра обеспечило консолидацию материальных, образовательных, информационных ресурсов в области подго-

товки кадров, предоставило новые возможности в формировании профессиональных компетенций как работающего населения, так и вчерашних школьников, впервые приобретающих профессию.

Ремонт и оснащение учебных лабораторий новейшим технологическим оборудованием, подготовка преподавательского состава по современным образовательным технологиям – все это обеспечило новые возможности в формировании профессиональных компетенций выпускников.

В Новосибирской области сегодня зарегистрировано 6566 объектов бытового обслуживания, на которых работают 28 504 чел. Не менее половины из этих объектов относятся к индустрии красоты. Только в г. Новосибирске почти 2000 парикмахерских, салонов красоты, косметических студий.

Для разработки стратегии развития ресурсного центра, определения заказа на подготовку специалистов необходим контакт с работодателями. Организацией такого взаимодействия занимается отраслевой совет в сфере бытового обслуживания, созданный под руководством Министерства промышленности, торговли и развития предпринимательства Новосибирской области. Председателем совета является Л. В. Яркова, заместитель министра, начальник управления по регулированию потребительского рынка и сферы услуг. В его состав входят руководители ведущих салонов красоты, значимых предприятий в сфере бытовых услуг города и области, представители Новосибирской торгово-промышленной палаты, высшего и среднего профессионального образования.

Под руководством отраслевого совета в ресурсном центре разработано более 20 профессиональных образовательных программ для работающего населения, открываются новые направления обучения. Гибкость и мобильность образовательных программ позволяют выстраивать и реализовать различные образовательные траектории, вводить новые профессиональные компетенции за счет вариативной части образовательных стандартов.

Сегодня в ресурсном центре проходят обучение как студенты колледжа, впервые получающие профессию, так и работающее население по программам переподготовки и повышения квалификации.

#### Профессии и специальности ФГОС СПО

- |   |   |
|---|---|
| – профессия парикмахер,<br>код 43.01.02                     | квалификация парикмахер 4-го<br>и 5-го разрядов |
| – специальность «Парикмахерское<br>искусство», код 43.02.02 | квалификация технолог                           |

- специальность «Прикладная эстетика», код 43.02.04 квалификация технолог-эстетист

#### Профессии для работающего населения

- парикмахер
- косметик
- маникюрша
- педикюрша
- владелец салона-парикмахерской и др.

В ресурсном центре проводится обучение по дополнительным профессиональным программам и краткосрочное обучение по современным технологиям.

#### Дополнительные образовательные программы

- парикмахер по между-народной методике
- косметик-эстетист международного класса
- основы флористики
- стилист-визажист
- дизайн длинных волос
- боди-арт
- моделирование искусственных ногтей (гелевая технология)
- моделирование искусственных ногтей (акриловая технология)

#### Краткосрочное обучение

- дизайн ногтей
- аквариумный дизайн
- бикини-дизайн
- био-тату
- физиотерапия
- поверхностный пилинг
- косметический массаж
- наращивание ресниц

Ресурсный центр включает 7 специализированных лабораторий и конкурсно-демонстрационный зал:

- три лаборатории по вновь введенной специальности «Прикладная эстетика» – «Косметология», «Ногтевой сервис», «Специальный рисунок»;

- четыре лаборатории по вновь введенной специальности «Парикмахерское искусство» – «Технологии парикмахерских услуг», «Моделирование прически на персональном компьютере», «Технологии постижерных работ», «Моделирование и художественное оформление прически»;

- конкурсно-демонстрационный зал для проведения мастер-классов, соревнований и выставок в сфере индустрии красоты.

На создание ресурсного центра с 2011 по 2014 г. было затрачено 25 млн. 722 тыс. руб. Из них средства областного бюджета составили

17 млн. руб., средства техникума – 6 млн. 148 тыс. руб., средства социальных партнеров – 2 млн. 574 тыс. руб.

Эти деньги потрачены не зря. Учебный процесс включает освоение инновационной аппаратуры и приборов, при помощи которых будущие мастера выполняют индивидуальный подбор процедур для каждого клиента. Современные климазоны, роллерболы, сушиары оснащены сенсорными панелями и имеют компьютерное управление. С их помощью процессы окрашивания, завивки и лечения волос можно ускорить в два-три раза. Обучение осуществляется с применением мавангардных, инновационных технологий ведущих фирм мира Londa, Wella, Goldwell, производящих профессиональную косметику. Освоившие новейшую технику выпускники сокращают время оказания услуг, а качество обслуживания клиентов улучшается.

Для того чтобы работать с современным оборудованием и обучать этому других, требуется высокая квалификация мастеров и преподавателей колледжа. Для их подготовки создана система стажировок и учебных курсов, которые проходят в ведущих салонах красоты городов Новосибирск, Москва, Санкт-Петербург. За последние 4 года пять мастеров прошли специальное обучение по современным и международным технологиям в г. Москве, во Франции и в Испании. Более десяти лет продолжается сотрудничество с зарубежными организациями по подготовке специалистов индустрии красоты. При участии НОУ «Корпорация «ИнтерОбразование» (г. Москва) были заключены тройственные соглашения с Академией парикмахерского искусства «SAN YALERO» (Франция), Академией декоративной косметики «LEDI ANNE» (Испания), Академией Арменголд (г. Сарагоса, Испания). Благодаря этому колледж получил право готовить специалистов по международным методикам, а выпускники получают диплом Европейского союза об образовании.

Для повышения качества подготовки выпускников в ресурсном центре регулярно проводят тренинги, мастер-классы, семинары ведущие российские специалисты в области косметологии и парикмахерского искусства.

Так, в рамках подготовки к профессиональному чемпионату World Skills Russia в г. Новосибирск были приглашены и проводили обучающие курсы по применению новейших технологий национальные эксперты, тренеры сборных России по парикмахерскому искусству и прикладной эстетике, авторы современных методик, сертифицированные судьи,

ведущие специалисты фирм Matrix, Gold Well – Лужных Елена, Адулова Ирина, Доманевская Татьяна, Козлова Анна и др.

На таких курсах и семинарах обучаются не только мастера и преподаватели колледжа, но и мастера салонов и парикмахерских г. Новосибирска, а также студенты колледжа. Все полученные знания и умения сразу же применяются в учебном процессе. Студенты, прошедшие обучение в ресурсном центре, успешны в дальнейшей профессиональной деятельности, востребованы работодателями. Подтверждают это победы и призовые места на региональных и всероссийских конкурсах.

Всероссийская олимпиада по парикмахерскому искусству:

2012 г. – Московская область – 3-е место (Гальченко Татьяна);

2013 г. – г. Улан-Удэ – 2-е место в номинации «Вечерняя прическа» (Усачева Марина);

2014 г. – г. Краснодар – 1-е место в номинации «Вечерняя прическа» (Кронцева Анна).

Молодежные Дельфийские игры России:

2012 г. – Белгородская область, г. Старый Оскол – 2-е место в номинации «Вечерняя прическа на длинных волосах» (Гальченко Татьяна);

2013 г. – г. Новосибирск – 1-е и 3-е места (Гальченко Татьяна и Алексеев Евгений);

2014 г. – г. Волгоград – 3-е место (Алексеев Евгений).

С 2013 г. команда колледжа принимает участие в международном движении World Skills. В апреле 2014 г. на Открытом чемпионате Сибири World Skills Russia – 2014 (г. Новосибирск) наши студенты заняли все три призовых места в номинации «Парикмахерское дело» и победили в номинации «Косметология».

В мае 2014 г. на II Национальном чемпионате по рабочим профессиям World Skills Russia, проходившем в г. Казани, Подрядчиков Игорь и Белова Ирина заняли третьи места в двух номинациях («Парикмахер-универсал. Стилист» и «Косметология») и вошли в состав сборной России.

В рамках Национального чемпионата два мастера производственного обучения прошли подготовку по международным стандартам World Skills и стали сертифицированными экспертами России по рабочим профессиям.

В настоящее время отмечается рост востребованности Новосибирской области в специалистах сферы индустрии красоты (табл.).



Таблица

*Востребованность выпускников колледжа парикмахерского искусства*

Наименование профессии	Студенты колледжа	Потребность в кадрах (чел.)				
		2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Парикмахер	Заявки	239	258	275	300	320
	Фактический выпуск	146	183	201	132	150 (план)
Косметик	Заявки	60	65	68	75	82
	Фактический выпуск	29	30	46	35	53 (план)
Маникюрша, педикюрша	Заявки	130	150	165	174	196
	Фактический выпуск	22	52	60	38	56 (план)

Ежегодно Новосибирский колледж парикмахерского искусства выпускает до 200 специалистов-парикмахеров, более 100 чел. получают дополнительные образовательные услуги – профессии мастера маникюра, педикюра, визажиста. Этого количества недостаточно для удовлетворения спроса в квалифицированных кадрах. Поэтому наиболее перспективным направлением мы видим обучение взрослого населения.

За период 2013–2014 гг. в ресурсном центре прошли подготовку и переподготовку 587 чел. из числа взрослого и работающего населения, а семинары, краткосрочные курсы, мастер-классы, тренинги посетили около 1500 чел.

Сегодня с уверенностью можно сказать, что Новосибирская область является за Уралом крупнейшим центром по проведению обучающих семинаров, мастер-классов, специализированных курсов по парикмахерскому искусству, которые организуют специалисты российского и международного уровней. Наличие ресурсного центра позволило объединить и систематизировать усилия всех заинтересованных сторон. Современное высокотехнологичное оборудование, которое есть далеко не во всех салонах, дает возможность проводить на нашей базе любые тренинги. Мастера производственного обучения и студенты колледжа всегда участвуют в проводимых мероприятиях, получая новый опыт при формировании профессиональных компетенций.

На заседаниях отраслевого совета принято решение о создании в Новосибирской области межрегиональной общественной организации, которая объединит парикмахеров, косметологов, стилистов Сибири. В августе 2014 г. зарегистрирован Союз профессионалов индустрии красоты Сибири, в который вошли предприниматели Новосибирской области, Алтайского края и других регионов.

Создание такого Союза позволит усилить работу по взаимодействию с работодателями, сконцентрировать материальные и кадровые ресурсы, создать в Новосибирске мощнейшую за Уралом базу для проведения выставок и профессиональных конкурсов. При этом будут широко использованы возможности Новосибирского Экспоцентра как основной площадки для проведения мероприятий межрегионального и всероссийского уровней. У нас есть опыт такой деятельности. За последний год в Экспоцентре проведен ряд крупных мероприятий, в которых принимали участие мастера и студенты колледжа совместно с нашими социальными партнерами и работодателями:

IV Выставка для профессионалов индустрии красоты KOSMETIK EXPO СИБИРЬ (11–14 сентября 2013 г.), в рамках которой прошли открытые чемпионаты на Кубок Сибири по парикмахерскому искусству, косметологии, макияжу, дизайну ногтей.

Открытый региональный отборочный чемпионат WORLD SKILLS RUSSIA – 2014 Новосибирской области и Открытый чемпионат Сибири World Skills Russia (1–4 апреля 2014 г.).

Международная выставка косметики, инструментов, оборудования и аксессуаров для салонов красоты «Сибирская Акварель Sib Beauty 2014» (21–24 мая 2014 г.), в рамках которой прошли чемпионат Сибири (полуфинал Чемпионата России) по парикмахерскому искусству, декоративной косметике и маникюру, Открытый чемпионат по аппаратному педикюру Foot Profi на Кубок Сибири, а также семинары, мастер-классы для парикмахеров, других мастеров, владельцев салонов красоты.

Также преподаватели и мастера принимали участие в работе круглых столов, проводимых в Экспоцентре:

1. «Развитие движения World Skills Russia как фактор повышения престижа рабочих профессий» (02.04.2014 г.).

2. «Использование новых моделей и форм профессионального образования для учета потребностей рынка труда и работодателей» (03.04.2014 г.).

3. «Дуальное обучение – проблемы и перспективы» (06.06.2014 г.), II Международный форум технологического развития «Технопром – 2014».

4. «Проблемы и перспективы индустрии красоты» – круглый стол для директоров салонов красоты (23.05.2014 г.).

Во время обсуждения тем в рамках проведения круглых столов происходил обмен мнениями с представителями профессионального педагогического сообщества разных регионов, разрабатывались тактика формирования профессиональных компетенций студентов и направления дальнейшего развития профессионального образования.

Результатом такой работы было предложение введения новых профессиональных компетенций в программу подготовки квалифицированных рабочих, служащих по профессии парикмахер. Так, с 2014 г. в ПМ.01 «Выполнение стрижек и укладок волос» введен новый раздел «Выполнение дизайна волос в соответствии с современными направлениями моды», в котором учитываются требования технической номинации международного конкурса World Skills Russia. В другие профессиональные модули введены темы: «Выполнение сложных вариантов окрашивания и колорирования волос с использованием разных групп красителей в два и более цвета, выполнение окрашивания с использованием безаммиачных красителей»; «Выполнение современных вариантов химической завивки с применением инновационных материалов фирм-производителей и бигуди эксклюзивной дизайнерской формы», «Оформление причесок с учетом требований технической номинации международного конкурса World Skills Russia».

По специальности 43.02.02 «Парикмахерское искусство» в содержание рабочей программы междисциплинарного курса МДК 03.02. «Актуальные тенденции и современные технологии парикмахерского искусства» введено такое направление подготовки, как «Современные технологии по профилактическому уходу за волосами, восстановлению и защите волос» – кератин-сервис, фитоламинирование, элюминирование, нектарирование волос и др.

В соответствии с требованиями World Skills Russia в программу также включены темы по технологии выполнения технических заданий (модулей) этого конкурса: «Дизайн длинных волос», «Перманентная укладка», «Цветной дизайн», «Вечерний стиль, накладки и украшения – международные тенденции», «Коммерческий дизайн», «Прогрессивный дизайн», «Модный дизайн», «Конкурсная укладка», «Дизайн бороды», «Дизайн по фото».

На основании анализа современных тенденций развития косметологии и требований работодателей в основную профессиональную образовательную программу по специальности 43.02.04. «Прикладная эстетика» введены такие направления подготовки, как «Применение ин-

новационных аппаратных технологий в ногтевом сервисе»; «Применение современных аппаратных технологий в косметологии по лицу и телу». Увеличено количество часов на изучение технологии применения брендовых косметических препаратов. Введены учебные дисциплины вариативной подготовки: «Современные косметические средства», «Инновационные технологии педикюра», «Инновационные технологии маникюра», «Основы макияжа», «Основы фейс-арта и боди-арта», «Искусство создания стиля». В программе междисциплинарного курса МДК 03.02. «Технологии массажа» расширен раздел «Современные технологии массажа». В соответствии с требованиями World Skills Russia в программу включены разделы по технологии выполнения технических заданий (модулей) «Фантазийный макияж», «Уход за телом», «Уход за лицом», «Маникюр», «Педикюр».

Все это направлено на формирование у выпускников профессиональных навыков в области парикмахерского искусства и косметологии, необходимых для подготовки высококвалифицированных специалистов индустрии красоты, успешных на современном отечественном и международном рынке труда.

В рамках нашего региона у мастеров, преподавателей и студентов колледжа есть богатая практика проведения выездных мероприятий. Так, мы принимаем участие в оптово-розничных универсальных ярмарках, организуемых для предпринимателей Новосибирской области, ярмарках профессий, проводимых в районах области. На этих ярмарках проходят мастер-классы парикмахеров и косметологов, которые проводят мастера производственного обучения и преподаватели Новосибирского колледжа парикмахерского искусства. Проводятся семинары «Современная стрижка», «Современная укладка», «Плетение кос» и др. Даются уроки современных боди-арта и макияжа.

Еще одно направление межрегионального сотрудничества – разработка и утверждение профессиональных стандартов. Сегодня остро назрела необходимость принятия нормативных актов по организации взаимодействия между предприятиями сферы услуг, определению уровня подготовки специалистов, сертификации качества оказываемых услуг. Все это невозможно без принятия стандартов профессиональной деятельности. Мы сотрудничаем в этом направлении с г. Челябинском (АНО «Челябинское региональное агентство развития квалификаций», ЦРО и СП «Универсум», Костыко Г. С.), с г. Москвой (Первый Московский образовательный комплекс, Шпаковская Е. М., национальный экс-

перт, тренер национальной сборной World Skills Russia). В настоящее время совместно с Союзом профессионалов индустрии красоты Сибири проводится работа по разработке и утверждению региональных профессиональных стандартов по парикмахерскому делу и косметологии.

Подводя итоги, скажем, что межрегиональное сотрудничество будет способствовать увеличению доходной части ресурсного центра. На сегодняшний день ресурсный центр Новосибирского колледжа парикмахерского искусства уверенно выходит на позиции межрегионального координационного центра по подготовке высококвалифицированных специалистов в сфере бытового обслуживания. Это позволит внедрять новые технологии и методики, знакомить слушателей с современными материалами и оборудованием, продолжить развитие материально-технического, кадрового и методического обеспечения учебного процесса.

#### Список литературы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. / Правительство РФ. М., 2011.
3. Постановление Правительства Новосибирской области от 06.09.2013 г. № 380-п «Об утверждении государственной программы Новосибирской области "Региональная программа развития профессионального образования Новосибирской области на 2014–2020 гг."».
4. Постановление Правительства Новосибирской области от 1 июля 2011 г. № 283-п «Об утверждении долгосрочной целевой программы "Комплексная региональная программа развития профессионального образования на 2011–2015 гг."».
5. *Чанаев Н. К., Вайнштейн М. Л.* Интеграция образования и производства: методология, теория, опыт / НП АПО. М., 2009.
6. *Шиканов С. В.* Проблемы подготовки и переквалификации рабочих кадров в регионах // Проблемы современной экономики. 2009. № 1 (29).

## **РЕГИОНАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОВМЕЩЕНИЯ ЖЕНЩИНАМИ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ВОСПИТАНИЮ ДЕТЕЙ С ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ**

**Г. С. Цыганкова<sup>1</sup>, Л. И. Задорожная<sup>2</sup>**

*<sup>1</sup>Управление ГСЗН Республики Адыгея, г. Майкоп*

*ugsznra@mail.ru*

*<sup>2</sup>Майкопский государственный технологический университет, г. Майкоп*

*14447771@yandex.ru*

Одной из важнейших социальных проблем в современном индустриальном обществе является занятость женщин, в частности имеющих несовершеннолетних детей. Именно этот сегмент рынка труда испытывает наибольшие сложности в трудоустройстве. Рождение ребенка исключает женщин из состава занятых на время, длительность которого определяется, в первую очередь, степенью государственной поддержки занятости матерей, включая доступность и уровень субсидирования формальных услуг по уходу за детьми, оплачиваемые отпуска по уходу за детьми.

Согласно Концепции демографической политики РФ до 2025 г., основными условиями содействия занятости женщин с детьми являются гибкие формы занятости, программы профессиональной подготовки и переподготовки, обеспечение доступности услуг дошкольного образования и др. [2]. В Указе президента № 606 «О мерах по реализации демографической политики» от 7 мая 2012 г. содержится поручение Правительству России «принять меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет» [1].

С целью формирования рекомендаций по увеличению занятости женщин с детьми до 16 лет было проведено исследование факторов занятости и незанятости женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, а также оценки их потребности в профессиональном обучении и услугах дошкольных образовательных учреждений [5]. Результатом анализа стало выявление принципиальных барьеров, среди которых доминирует низкая доступность дошкольного образования и стимулов занятости, где определяющим выступает низкий уровень доходов семьи. В качестве значимых факторов повышения конкурентоспособности

женщин с маленькими детьми на рынке труда выступают потребность данной категории занятых в профессиональном обучении, а также необходимость психологической адаптации к работе после возобновления занятости. Кроме того, является актуальным спрос на гибкие формы занятости женщин с детьми младшего возраста. Следует отметить правомерность и обоснованность сделанных в ходе исследования рекомендаций, а именно:

- необходимость перехода к более гибкому регулированию отпусков по уходу за детьми;
- расширение возможностей гибкой занятости;
- активизация программ профессиональной подготовки и переподготовки женщин с детьми младшего возраста;
- повышение доступности услуг по уходу за детьми;
- формирование программ социально-психологической адаптации женщин с маленькими детьми;
- выработка новых механизмов компенсации семьям затрат на дошкольное образование;
- информационное и аналитическое обеспечение политики по расширению занятости женщин с детьми до 16 лет.

По данным Федеральной службы государственной статистики по Республике Адыгея, уровень занятости женщин в возрасте от 25 до 44 лет в 2013 г. составил 78%, а в 2012 г. – 74%. В настоящее время в республике проживает 10 тыс. женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, из которых занято около 40%. В 2013 г. в службу занятости населения за предоставлением государственных услуг обратились 1396 женщин, имеющих несовершеннолетних детей. Безработными признаны 1046 женщин, в том числе 160 женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет. За этот же период трудоустроены 411 чел., из числа которых 36 чел. – женщины, воспитывающие детей в возрасте до трех лет. На профессиональное обучение направлено около 200 женщин, трудоустроены на временные рабочие места по программам содействия занятости 1118 чел., 3 чел. открыли собственное дело, 14 женщин приняли участие в ярмарках вакансий. Получили профориентационные услуги 1037 чел., по социальной адаптации – 157 женщин. Для повышения конкурентоспособности на рынке труда женщин, воспитывающих детей, органы республиканской службы занятости проводят работу по следующим приоритетным направлениям:

– предоставление государственной услуги по информированию женщин о положении на рынке труда Республики Адыгея и возможности участия в специальных программах содействия занятости населения;

– взаимодействие с работодателями по выявлению вакансий рабочих мест;

– расширение объемов общественных работ, приемлемых для женщин, то есть работ, где не требуется применение усилий и где возможна занятость с нестандартным режимом работы, – это работа по поддержанию санитарно-гигиенического состояния населенных пунктов, работа контролерами в электросетях, делопроизводителями в различных организациях.

В целях создания условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, а также организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, принято постановление Кабинета министров Республики Адыгея от 9 февраля 2012 г. № 39 «О мерах по реализации Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"». В соответствии с ними в республике реализуется комплекс мер, направленный на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью на территории Республики Адыгея в 2012–2015 гг., включающий:

1. Мониторинг потребности в государственных услугах в сфере занятости и информирование женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

– проведение мониторинга потребности женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в государственных услугах в сфере трудовой занятости и профессионального обучения;

– формирование и ведение регистров женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и их потребности в получении государственных услуг в сфере трудовой занятости и профессионального обучения (переобучения);

– информирование о правах, государственных гарантиях и государственных услугах в сфере занятости населения, предоставляемых органами службы занятости населения женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;



---

– ежегодный мониторинг организаций, использующих гибкие формы занятости, в том числе надомную занятость, в своей производственной деятельности с целью формирования специализированного банка вакансий.

2. Содействие трудовой занятости женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

– оказание консультационных услуг работникам кадровых служб и руководителям предприятий и организаций об особенностях регулирования труда женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в том числе с использованием гибких форм занятости;

– организация содействия в развитии самозанятости женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и изъявившим желание открыть свое дело;

– организация специализированных ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в целях расширения возможности трудоустройства женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и подбора работников для предприятий и организаций республики.

3. Профориентация и профессиональное обучение (переобучение) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

– оказание профориентационных услуг женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства и профессионального обучения;

– повышение квалификации и профессиональная переподготовка женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, имевших перерыв в трудовой деятельности, связанный с осуществлением ухода за детьми;

– профессиональная подготовка женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, изъявивших желание получить новую профессию;

– ежегодное обобщение опыта работодателей, использующих труд женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в том числе их надомную занятость, и организация информирования работодателей об этом опыте через средства массовой информации и Интернет-ресурсы.

Профессиональное обучение женщин с детьми младшего возраста, проводимое в рамках программы, направлено на усиление их социальной защищенности и призвано:

- создать условия, способствующие возвращению женщин к трудовой деятельности, сокращению периода их адаптации к условиям труда;

- обеспечить совмещение женщинами родительских и семейных обязанностей с профессиональной деятельностью;

- повысить профессиональное мастерство, профессиональную мобильность и конкурентоспособность женщин на рынке труда;

- расширить возможность использования гибких форм занятости женщин, в том числе надомного труда, частичной занятости.

Опрос, проведенный специалистами службы занятости населения, показал, что 3,8% из числа женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, хотели бы повысить свою квалификацию по имеющейся профессии (специальности) или переквалифицироваться на другой вид экономической деятельности, востребованный на рынке труда республики. Профессиональная подготовка, переподготовка женщины осуществляются по профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда Республики Адыгея. Повышение квалификации осуществляется по имеющейся у женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, профессии (специальности). Профессиональное обучение осуществляется по очной и очно-заочной (вечерней) формам обучения. Направление на профессиональное обучение осуществляется с учетом имеющихся у женщин образования, профессий (специальностей), опыта работы по замещаемым до ухода в отпуск должностям. По данным Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея, федерального статистического наблюдения по форме 2Т (трудоустройство), удельный вес женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, направленных на профессиональное обучение (переобучение), в общей численности женщин данной категории, обратившихся в органы службы занятости, в 2013 г. составил 100%, так же как в 2012 г.

Актуальная информация о реализации мероприятий, предусматривающих организацию профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, размещается на информационном портале

Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея и государственных казенных учреждений Республики Адыгея центров занятости населения городов и районов Республики Адыгея. При оказании консультаций специалистами мобильных центров занятости населения уделяется большое внимание информированию о возможности участия женщин в мероприятиях государственной программы.

В целях повышения эффективности реализации мероприятий государственной программы Республики Адыгея «Содействие занятости населения на 2014–2018 гг.» [3] вопрос целесообразности профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин согласовывается с работодателями. По данным Министерства труда и социального развития Республики Адыгея, количество коллективных договоров организаций, региональных и отраслевых соглашений, предусматривающих льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством, в 2012 г. составило 79 (14,3% от общего количества коллективных договоров и региональных соглашений). В 2013 г. заключено 55 договоров (10,9%, от общего количества коллективных договоров и региональных соглашений).

По данным Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея, федерального статистического наблюдения по форме 2Т (трудоустройство), удельный вес вакансий с особым режимом работы (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы, посменная работа, надомная работа) в общем количестве вакансий, заявленных в органы службы занятости, в 2013 г. составил 18,6%, в 2012 г. – 14%.

Информирование женщин о мерах по созданию условий для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, а также об организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, проводится в республике по следующим направлениям:

- в средствах массовой информации, в том числе путем использования мобильных центров занятости населения;

- размещение информации в Интернет-ресурсах органов службы занятости, на стендах в центрах социальной работы, о вакантных рабочих местах в регионе.

В 2013 г. увеличен тираж публикаций информационных материалов за счет размещения их в сельских муниципальных поселениях, зданиях молочных кухонь, медицинских учреждениях, республиканской газете «АдыгэМакъ» («Голос Адыга») на адыгейском языке. Данная информация также представлена в Интернет-ресурсах ([www.zanad.ru](http://www.zanad.ru), [trudvsem.ru](http://trudvsem.ru)). Информационные материалы регулярно обновляются и пополняются.

Создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью подразумевает возможность выхода на работу при условии предоставления ребенку места в детском дошкольном учреждении. В целях создания условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, а также организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, найдена возможность открытия центров временного пребывания детей дошкольного возраста (досуговых центров).

По данным проведенного в мае 2013 г. Министерством образования и науки Республики Адыгея мониторинга потребности в детских образовательных учреждениях, зарегистрировано более 11 тыс. заявлений о предоставлении услуг дошкольных образовательных учреждений. Из их числа количество детей в возрасте от 3 до 7 лет, нуждающихся в получении мест в детских садах, составило около 5 тыс. чел. Министерством образования и науки Республики Адыгея разработана поэтапная программа («дорожная карта») по ликвидации очередности в дошкольные образовательные учреждения и обеспечению доступности дошкольного образования в регионе. В соответствии с «дорожной картой» в период с 2013 по 2018 г. планируется ввести 8874 новых места (из них 6069 мест – до 2015 г. включительно), что позволит полностью ликвидировать существующий дефицит мест в дошкольных образовательных учреждениях, с учетом демографической ситуации в республике (повышение рождаемости). Проведена работа по возврату ранее перепрофилированных зданий дошкольных образовательных учреждений и их реконструкции. За три последних года в систему дошкольного образования возвращено 9 зданий. Все возвращенные здания приняты в муниципальную собственность. В настоящее время в Республике Адыгея функционируют 136 образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Таким образом, женщины должны иметь все более широкие возможности совмещать работу и семью, сталкиваться с меньшими ограничениями как в институциональных услугах по уходу за детьми, так и в доходах. В совокупности это позволит им лучше реализовать свои продуктивные установки, иметь реальный выбор в сфере занятости.

#### Список литературы

1. Указ президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации».

2. Концепция демографической политики РФ до 2025 г. Указ президента РФ от 9 октября 2007 г. № 1361 «Об утверждении Концепции демографической политики РФ до 2025 г.».

3. Государственная программа Республики Адыгея «Содействие занятости населения на 2014–2018 гг.».

4. Постановление Кабинета министров Республики Адыгея от 9 февраля 2012 г. № 39 «О мерах по реализации Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"».

5. *Козырева П. М., Назаров В. С.* (руководители авторского коллектива), *Бобков В. Н., Богомолова Т. Ю., Бурдяк А. Я., Гришина Е. Е., Егоров Е. В., Коваленко Е. А., Овчарова Л. Н., Разумов А. А., Смирнов С. Н., Шевяков А. Ю.* Отдельные расчеты были подготовлены *Мисихиной С. Г.* Гл. 12. Сокращение неравенства и преодоление бедности // *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.* / Науч. ред. В. А. Мау, Я. И. Кузьминов. Кн. 1. М.: Дело, 2013.

## **ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА КАК ФУНДАМЕНТ СИСТЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ**

**А. Н. Шебанов, О. В. Митасова**

*ОБОУ СПО «Железногорский горно-металлургический колледж»,  
Курская область, г. Железногорск*

*jgmk@kursknet.ru*

Город Железногорск – молодой промышленный город. Градообразующим предприятием является ОАО «Михайловский горно-обогатительный комбинат», но за последние 10 лет появились ряд средних и довольно крупных промышленных предприятий, серьезным образом влияющих на экономику города и района. В рамках государственно-частного партнерства на основании заключенных договоров колледж сотрудничает с 23 предприятиями города:

- ОАО «Михайловский ГОК»;
- ООО «Завод по ремонту горного оборудования»;
- ООО ПО «Вагонмаш»;
- ЗАО «Железногорский вагоноремонтный завод»;
- ОАО «Рудавтоматика»;
- ЗАО «ГОТЭК»;
- ОАО «Центрметаллургремонт» и др.

Основным стратегическим партнером колледжа является ОАО «Михайловский ГОК».

На современном рынке образовательных услуг наблюдается ситуация, при которой предлагаемые профессиональными образовательными организациями образовательные программы не соответствуют требованиям рынка труда, требованиям работодателей. Кроме того, наши исследования, проводимые с 2007 г., показывают, что требования к образовательной услуге и спрос на нее со стороны первичного потребителя – личности и вторичного потребителя – работодателя находятся в явном несоответствии. Учащиеся общеобразовательных школ – потенциальные абитуриенты колледжа, а возможность трудоустройства после окончания колледжа является для многих важным мотивом выбора образовательного учреждения и специальности. Ежегодно колледж проводит маркетинговые исследования с целью определения устремлений и планов на будущее учащихся основной средней школы.

По итогам проведенного исследования в 2013/14 учебном году можно сказать, что половина школьников 9-х классов стремятся перейти в 10-й класс (54%), а другая половина собирается продолжить свое

обучение в профессиональных образовательных организациях. Наиболее престижными профессиями школьники называют информационные технологии и программирование, менеджмент и экономику, а также шоу-бизнес и юриспруденцию. Негативным фактором является то, что современная молодежь стремится уехать в более крупные и перспективные города, что может привести в нашем городе к ситуации кризиса рабочей силы и «утечки мозгов». На ОАО «Михайловский ГОК» – основное градообразующее предприятие нашего города и основной потребитель рабочей силы – такая ситуация также может отразиться негативно, так как работать на комбинате пожелали только 28% из числа опрошенных. В связи с этим с учетом длительности цикла образовательных услуг спрос на них важно прогнозировать и целенаправленно формировать с учетом региональных и отраслевых сегментов и особенностей рынка труда нашего города или региона в целом. Поэтому одной из задач колледжа является задача создания и развития системы формирования спроса, которая позволяет, на наш взгляд, регулировать потребности потребителей образования, ориентируя и пропагандируя их на перспективные направления подготовки исходя из настоящих и будущих потребностей регионального рынка труда.

Реализация системы формирования спроса на образовательные услуги, на наш взгляд, дает образовательному учреждению возможность управлять спросом, в интересах развития экономики города, личности и для своего собственного развития.

Фундаментом системы формирования спроса являются исследования рынка труда, потребностей работодателей на перспективу и требований работодателей к качеству подготовки выпускников.

Изучение рынка труда осуществляется во взаимодействии с социальными партнерами с целью обеспечения соответствия структуры и масштабов подготовки специалистов среднего звена и высококвалифицированных рабочих потребностям экономики. Необходимо отметить, что предприятия и организации не готовы пока дать конкретный прогноз востребованности тех или специалистов или рабочих квалификаций, особенно на перспективу. Наш опыт показывает, что образовательные организации в этом аспекте должны сами, как более подготовленные, использовать специальные методики, которые позволяют активизировать работодателей.

Для исследования и работы с предприятиями нами была разработана и успешно развивается следующая методика, предполагающая проведение исследований в нескольких уровнях:

- Первый уровень – сбор информации о предприятиях, профиль работающих специалистов и рабочих, ранжирование предприятий и организаций по секторам экономики. Результатом исследования является определение тех предприятий, которые интересны для исследования.

- Второй уровень исследования – анализ потребностей в профилях. Результатом подобного анализа является общее представление о наличии профессий в данном секторе рынка труда. Он может быть использован для исследования потребностей в новых работниках, и, следовательно, в потребностях их обучения.

- Третий уровень – исследование потребностей в специфическом профиле компетенции.

Первый уровень исследования носит теоретический характер. Второй и третий уровни исследования требуют хорошего знания исследуемой области. Поэтому необходимым условием проведения исследования на втором и третьем уровнях является создание компетентной группы, состоящей из специалистов профессионального образовательного учреждения и представителей предприятий. Важным условием формирования группы является компетентность представителей группы в перспективах развития отрасли. Необходимо иметь в виду, что опыт многих предприятий в подобного рода исследованиях очень ограничен, поэтому, на наш взгляд, данная работа должна проводиться при соблюдении определенного алгоритма. Первому посещению предприятий должно предшествовать письменное уведомление о смысле, цели и характере исследования. Может быть обращение к руководству предприятий, на которых работают выпускники, представить следующую информацию: выборку работающих выпускников (данную информацию предприятия дают охотно), предложить предприятиям изложить перечень недостатков в подготовке специалистов и их предложения по совершенствованию учебного процесса. Ответы на эти вопросы, как правило, обращают внимание работодателей к проблеме исследования.

Важно, чтобы исследовательской группе была предоставлена возможность посетить предприятие и задать вопросы соответствующим специалистам. Опыт колледжа показывает необходимость ведения индивидуального диалога на каждом предприятии. Двусторонний контакт с представителями предприятий города, установленный в ходе проведения исследования, следует поддерживать и развивать, чтобы обе стороны чувствовали себя активными участниками. В процессе исследования ведущие специалисты и руководители предприятий начинают видеть перспективы кадрового потенциала, что облегчает решение вопросов по оформлению заказов от предприятий (рис.).



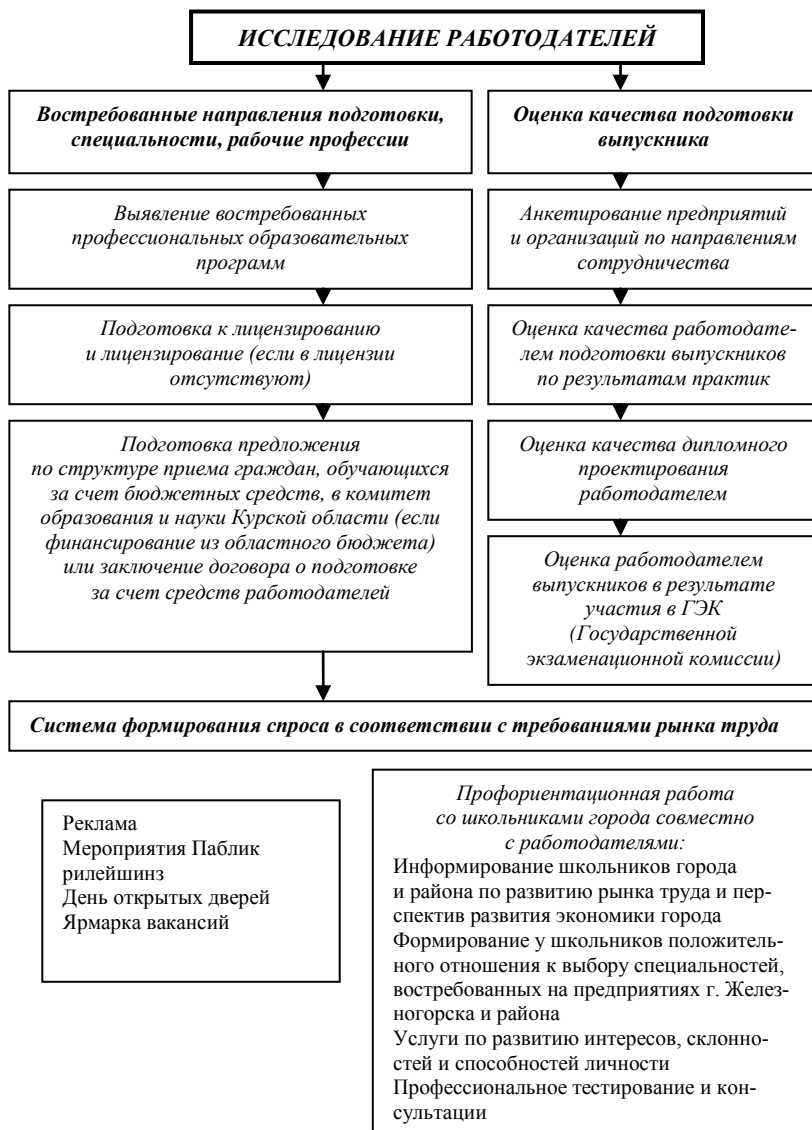


Рис. Система исследования работодателей

Изучение рынка труда ОБОУ СПО «ЖГМК» осуществляется во взаимодействии с социальными партнерами с целью обеспечения соответствия структуры и масштабов подготовки специалистов потребностям экономики.

С целью определения перспективных направлений подготовки специалистов и рабочих квалификаций 2 раза в течение учебного года проводится анкетирование работодателей по вопросам востребованности профессий, специальностей и направлений подготовки. Обсуждение результатов анкетирования осуществляется на ярмарке вакансий, которая проводится в колледже ежегодно в ноябре – декабре перед уходом студентов выпускных курсов на практику.

Результаты изучения рынка труда позволяют выявить востребованные направления подготовки, осуществить подготовку к лицензированию программ, получить лицензию и начинать реализацию системы формирования спроса на ту или иную программу.

Рынок труда в городе имеет специфическую структуру и зависит от развития той или иной отрасли. Наши исследования показывают, что в городе востребованы как высококвалифицированные рабочие, так и специалисты среднего звена. Очень высокая необходимость подготовки специалистов среднего звена по специальностям колледжа: «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)», «Обогащение полезных ископаемых», «Металлургия черных металлов», «Программирование в компьютерных системах». Исследования, проводимые в 2012/13 учебном году, показали необходимость подготовки специалистов для УЖДТ ОАО «Михайловский ГОК» по специальности «Организация перевозок и управление на транспорте» и для предприятий строительного профиля по специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений». В этом учебном году колледж осуществил первый набор студентов по данным специальностям.

Если рассматривать подготовку квалифицированных рабочих по программам СПО, то здесь тоже наблюдается некоторая закономерность в зависимости от темпов развития отрасли. Исследование предприятий ЗАО «Стройтехмаш», ООО «Специализированные строительные работы», ЗАО «Агропромдор», ЗАО «ЗЖБИ – 3», ООО «Железногорская МСО», ЗАО «Железногорский кирпичный завод», ЗАО «Матис» выявили необходимость подготовки квалифицированных рабочих строительного и дорожно-строительного профиля.

Самыми востребованными являются следующие специальности:  
– 270802.10 Мастер отделочных строительных работ;

- 270802.07 Мастер столярно-плотничных и паркетных работ;
- 190629.01 Машинист дорожных и строительных машин;
- 190629.07 Машинист крана;
- 150709.02 Сварщик (электросварочное и газосварочные работы).

По результатам исследования большой спрос на профессии рабочих по программам профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации рабочих по следующим направлениям:

1. Для предприятий строительного и дорожно-строительного профиля:

- стропальщик;
- слесарь по ремонту дорожно-строительных машин и тракторов;
- машинист бульдозера;
- машинист крана автомобильного;
- машинист крана (крановщик);
- электрогазосварщик;
- машинист экскаватора одноковшового;
- тракторист;
- машинист скрепера (скреперист);
- водитель погрузчика;
- каменщик и бетонщик.

2. В ОАО «Михайловский ГОК» постоянно требуются:

- агломератчик;
- лаборант по физико-механическим испытаниям;
- машинист конвейера;
- машинист насосных установок;
- грохотовщик;
- дозировщик;
- дробильщик;
- машинист мельниц;
- машинист эксгаустера;
- обжигальщик;
- фильтровальщик;
- оператор пульта управления;
- сепараторщик;
- электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования.

В 2012 г. в результате исследования была выявлена необходимость подготовки по программе «Электромонтер по обслуживанию подстан-

ций» и в 2013 г. по данной программе успешно обучались безработные, взрослое население и студенты старших курсов.

3. На других промышленных предприятиях, таких как ЗАО «Железнодорожный вагоноремонтный завод», ЗАО «ГОТЭК», ОАО «Рудоавтоматика», ОАО «Центрметаллургремонт», ООО ПО «Вагонмаш» и другим, требуются:

- токари;
- слесарь по ремонту автомобилей;
- слесарь по ремонту подвижного состава;
- слесари по ремонту оборудования;
- водители категорий «В», «С», «Е».

Ввиду высокой востребованности рабочих на предприятиях и организациях, связанных с организацией перевозок на железнодорожном транспорте, в настоящее время прорабатывается вопрос об открытии профессионального обучения по программам:

- «Оператор поста централизации»;
- «Сигналист»;
- «Составитель поездов».

Особо необходимо остановиться на программах дополнительного профессионального образования – профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов. По данному направлению колледж работает с 1997 г. По заказу предприятий с оплатой за счет средств работодателей был открыт целый ряд направлений профессиональной переподготовки (всего 18) и программ повышения квалификации специалистов, например: «Программы повышения квалификации в интересах обеспечения допуска к работам, оказывающим влияние на безопасность в строительстве» (16 программ); «Современные информационные технологии обработки информации»; «Обучение и проверка знаний, требований по охране труда для руководителей и ведущих специалистов организаций, учреждений»; «Пользователь прикладной программы "1С:Бухгалтерия, 1С:Предприятие"»; «Безопасность дорожного движения»; «Информационные технологии в профессиональной деятельности (по отраслям)»; «Пользователь графическим редактором "Компас"»; «Пользователь чертежно-графическим редактором "Автокад"»; «Администрирование серверных операционных сетей», «Обслуживание микропроцессорной системы управления устройствами СЦБ» и т. д. (всего 37 программ).

С целью изучения удовлетворенности работодателем качеством подготовки специалистов колледжем проводилось анкетирование спе-

циалистов предприятий-партнеров. В 2013/14 учебном году в анкетировании приняли участие 38 предприятий и организаций.

Анкетирование работодателей по желаемым направлениям сотрудничества показало, что у них есть желание развивать связи и сотрудничество с колледжем по различным направлениям деятельности:

- целевая подготовка специалистов – 70%;
- участие в образовательном процессе и ГЭК – 62%;
- прием студентов на практику – 71%;
- совместная профориентационная работа – 41%;
- переподготовка и повышение квалификации специалистов предприятий – 78%;
- трудоустройство выпускников – 90%.

Работодатели высоко оценивают профессиональные качества работников колледжа. В целом из 38 предприятий и организаций, опрошенных в 2013 г., 84,8% удовлетворены сотрудничеством с колледжем. В среднем уровень удовлетворенности по отношению к прошлому периоду вырос на 6,7%.

Таким образом, изучение рынка труда дает возможность формировать спрос на образовательные услуги в соответствии с требованиями работодателей, а следовательно, активизировать интерес работодателя к образовательному учреждению, обеспечивать трудоустройство своих выпускников.

#### Список литературы

1. Волкова М. М., Звездова А. Б. Маркетинговые исследования в области образовательных услуг // Маркетинг в России и за рубежом. 1999. № 6. С. 56.
2. Митасова О. А. Образовательный маркетинг как инструмент развития учреждения среднего профессионального образования в малом промышленном городе: Автореф. канд. экон. наук / КГТУ. Брянск, 2001. 20 с.
3. Панкрухин А. П. Философские аспекты маркетингового подхода к образованию // Вестник высшей школы. 1997. Янв. С. 25–30.
4. Новаторов Э. В. Международные модели маркетинга услуг // Маркетинг в России и за рубежом. 2000. № 3. С. 91–93.

## СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СТРУКТУР НА БАЗЕ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

**О. Н. Шевцова**

*Северо-Кавказский филиал Белгородского государственного технологического  
университета им. В. Г. Шухова, г. Минеральные Воды*

*olichkanik888@mail.ru*

Развитие промышленности в России является первостепенной задачей в современной экономике страны. Действенные интегрированные структуры позволяют повысить эффективность хозяйствующих субъектов и их конкурентоспособность на мировом рынке. Вовлечение в процесс интеграции образовательных учреждений будет способствовать повышению адаптации студентов на рынке труда.

Современные тенденции, направленные на инновационное развитие, являются важнейшей предпосылкой создания конкурентоспособной экономики и благосостояния населения. При этом функцией органов власти является создание условий для привлечения инвестиций в инновационное развитие субъектов хозяйственной деятельности, содействие в формировании инфраструктуры инновационной деятельности, определение принципов, форм и механизмов государственной поддержки фундаментальных исследований.

Мировой опыт показывает, что страны, которые стремятся догнать развитые государства, достичь их уровня развития, нуждаются в более сильном государственном руководстве и участии. В этом контексте необходима решительная и активная роль государства в развитии национальной экономики, в обеспечении конечной результативности модернизационных мероприятий, оцениваемой с учетом интересов всего общества [1].

Учитывая недостатки, выявленные в ходе исследования существующих подходов, под механизмом инновационного развития промышленной интегрированной структуры будем понимать совокупность (комплекс) взаимосвязанных элементов, позволяющих регулировать и стимулировать проведение последовательности упорядоченных и необратимых изменений в рамках промышленной интегрированной структуры путем осуществления целенаправленных преобразований инновационного характера в различных сферах ее деятельности. Результатом применения данного механизма будет являться достижение такого уровня инновационного развития, который позволит промышленной интегрированной структуре осуществлять свою деятельность во внеш-

ней среде наилучшим образом по сравнению с конкурентами по показателям, существенным в текущей рыночной и прогнозируемой рыночной ситуации [2].

Рост уровня знаний и навыков в экономическом развитии привел к возникновению концепции инновационных интегрированных структур путем применения знаний и потенциала высшей школы.

В современной рыночной экономике имеют место различного рода интеграционные процессы, появляющиеся как реакция промышленных предприятий и других хозяйствующих субъектов на ужесточение конкуренции и давление окружающей социально-экономической и технологической среды. Активные хозяйствующие субъекты осуществляют поиск и организуют сотрудничество с различными партнерами по бизнесу, как в технологическом и научном, так и финансовом аспектах. Наряду с этим такое сотрудничество позволяет использовать налаженные межотраслевые связи и современные технологии, опыт бизнес-партнеров, имеющих необходимые ресурсы и возможности для осуществления высокотехнологичной деятельности. Такие интеграционные процессы позволяют повысить гибкость и научный потенциал, снизить общие издержки, разработать согласованные стратегические программы, получить высокую инновационную ренту, создать устойчивые конкурентные преимущества.

Исходный латинский термин *integratio* означает восстановление, восполнение некоего единства. В реальной практике под интеграцией могут пониматься различные процессы, обозначающие объединение двух и более субъектов (или частей чего-либо) с какой-либо общей целью [3]. Как результат этот процесс может стать основой интегрированной структуры как уже существующей, но способной к расширению, либо создание совершенно новой интегрированной системы или структуры, либо ее незначительная реорганизация. Интеграция затрагивает различные детерминированные уровни и сферы и включает композиционную и коммуникативную составляющие. Композиционная функция характеризует состав и структуру интеграции, изменения неформальных и нормативных границ объединяющихся субъектов, их специализации, пропорций. Коммуникативная функция характеризует содержание и формы кооперации между субъектами, связи и взаимоотношения, изменения их принципов и механизмов в новых условиях хозяйствования.

Идея интеграции образования, науки и производства не является чужеродной инновационной. На сегодняшний день основной из актуальных проблем, решаемой как на уровне государства, так и образова-

тельных учреждений и предприятий, стало трудоустройство молодых специалистов. Сегодняшняя российская система образования характеризуется фактическим отсутствием ответственности учебных заведений за конечные результаты образовательной деятельности, а именно за трудоустройство выпускников. Создание интегрированных структур посредством соединения и интеграции учебных заведений и хозяйствующих субъектов, основанных на долгосрочном и стратегическом партнерстве, позволит удовлетворить рынок труда необходимыми трудовыми ресурсами. Современное состояние неоднородной пропорциональности между специальностями большинства выпускников высших учебных заведений и необходимыми профессиями формирует необходимость создания системы, регулирующей данные процессы.

Особенности российского рынка труда, которые во многом характеризуются историческими условиями его формирования и экономическими ограничениями его функционирования, влияют и на отношения между государством, работодателем и работником, устанавливающиеся на рынке труда. Направления современного инновационного развития экономики и общества продиктованы веяниями мировой экономики. Сегодня совершенно ясно, что инновационное развитие экономики и общества превращает знания, интеллектуальный и человеческий капитал в эндогенный фактор любого вида деятельности. Все это делает первостепенным поиск новых направлений развития не только образования как сферы национальной экономики, но и отдельных образовательных учреждений в совокупности их взаимодействия с промышленной стороной хозяйственной деятельности.

Отличительным признаком развитого современного рынка является наличие его инфраструктуры, которая создает условия для установления и развития экономических отношений между его субъектами. Основными субъектами современного рынка труда принято считать работодателей (формируют спрос на рабочую силу), работников (формируют предложение рабочей силы) и государство (регулирует отношения между работодателями и работниками, устанавливая «правила игры»).

Для образовательных учреждений рынок труда относится к внешней среде, которая соответственно не только создает новые возможности для развития, но и устанавливает определенные ограничения. Таким образом, не вызывает никакого сомнения, что образовательные учреждения в соответствии с принятой в настоящее время классификацией отраслей экономики относятся к сфере услуг. Однако услуга в общем понимании ее сущности может быть оказана любому человеку, который



обратился в данную организацию. Образовательная же услуга имеет специфические особенности:

– во-первых, публичность образовательной услуги носит ограниченный (избирательный) характер: условия оказания услуги (в частности, финансовые) отличаются для лиц с различным уровнем аттестации по результатам получения общего среднего образования;

– во-вторых, образовательная услуга потребляется одним индивидом, но результат ее оказания, который в настоящее время трактуется как сформированные компетенции, необходим индивиду для последующей перепродажи работодателю в составе рабочей силы;

– в-третьих, результат оказания услуги зависит не только от образовательного учреждения, но и от потребителя услуги.

Анализ сложившейся ситуации свидетельствует о том, что молодые специалисты, получив в учебных заведениях определенные профессиональные знания, выходят на рынок труда психологически и социально неподготовленными к его жестким условиям. Адаптация выпускника учебного заведения к рынку труда представляет собой процесс приспособления его к требованиям рынка и профессиональной деятельности.

Характерно, что выпускники осознают, что отсутствие у них опыта работы может существенно осложнить процесс трудоустройства, исключение составляют студенты пятого курса. Теоретическая подготовка, практические навыки и личные характеристики, такие как здоровье, возраст, коммуникабельность, нерешительность, по оценкам респондентов, не создадут трудностей при трудоустройстве.

Основу инновационной экономики составляют научное и инженерно-техническое сообщество, а также высшие учебные заведения, которые поставляют идеи для коммерциализации, и кадры, из которых формируются команды разработчиков для технологических компаний и научно-технической экспертизы.

Необходимо отметить, что важнейшую роль в формировании эффективных интегрированных инновационных структур призваны играть крупные научно-образовательные учреждения.

В настоящее время на базе активного участия российских вузов организуются и апробируются различные формы и схемы научно-производственной интеграции. Так, наиболее известны сегодня учебно-научно-инновационные комплексы, учебно-научно-производственные комплексы, научные парки, а также и другие варианты формирования инновационных структур.

Интегрированные системы на базе образовательных учреждений и промышленных предприятий представляют собой формы организации

высшего учебного заведения независимо от его отраслевой принадлежности, обеспечивающей конкурентоспособность предлагаемых образовательных, научно-технических и производственных услуг в долгосрочной перспективе на территориальном, российском и международном рынках на основе анализа и удовлетворения требований потребителей, единства образовательного, научного, научно-технического и инновационного процессов и формирования основы для инновационного развития региона. В структуру обычно входят вузы, малые и средние инновационные предприятия, чаще всего формирующиеся на базе вузов, венчурный фонд для финансирования инновационной деятельности, а также бизнес-инкубаторы, студенческие инкубаторы и технологические инкубаторы, оказывающие содействие в разработке инновационной продукции.

Одним из значимых элементов инновационной инфраструктуры могут стать студенческие бизнес-инкубаторы.

Бизнес-инкубатор – это специальный инструмент экономического развития, предназначенный для ускорения роста и успешной самореализации предпринимателей, предприятий и компаний посредством предоставления им комплекса ресурсов и услуг по поддержке и развитию их деловой активности.

Сегодня бизнес-инкубаторы создаются во многих вузах страны, в том числе как инструмент коммерциализации научных разработок университетов.

Инновационной продукцией являются новые специальности и направления для подготовки и переподготовки кадров, опытные образцы новых материалов, новые технологии, наукоемкая продукция. В основные задачи данных структур входит создание новых образовательных продуктов, повышение качества образования, увеличение инновационного потенциала вуза, развитие научного потенциала элементов структуры, привлечение молодых специалистов и студентов к научно-исследовательской и инновационной деятельности. Финансирование деятельности подобных интегрированных структур осуществляется не только венчурным фондом, но также бюджетными источниками, международными и внебюджетными фондами поддержки инновационной деятельности и банковскими кредитами. В настоящее время формирование учебно-научно-инновационных комплексов активно осуществляется во многих университетах России.

Основными целями программы развития инновационной инфраструктуры высших учебных заведений, посредством создания структур

управления, консалтинга и маркетинга инновационных проектов, являются:

- проведение маркетинговых исследований в области технологий и инновационных продуктов, разрабатываемых на базе вузов;
- расширение сотрудничества вузов с промышленными предприятиями;
- формирование системы трансфера результатов интеллектуальной деятельности, права на которые будут принадлежать вузам;
- привлечение финансовых и информационных ресурсов в инновационную сферу;
- расширение международного научно-технического сотрудничества с учебными заведениями и фирмами зарубежных стран с целью вхождения в мировую систему науки и образования;
- обеспечение наличия нормативно-методических материалов по маркетинговой деятельности;
- участие в подготовке предложений по повышению квалификации студентов, аспирантов и сотрудников вузов.

К настоящему времени темпы и масштабы повышения уровня инновационности российской экономики остаются недостаточными, что обусловлено низким внутренним спросом на результаты научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, низкой инновационной активностью предприятий реального сектора российской экономики, которая имела тенденцию к снижению до 2010 г. Наблюдающийся в последнее время, как показывает практика, рост инвестиционной активности государственного и частного секторов не приводит к пропорциональному увеличению инновационной активности предпринимательского сектора. Одновременно следует обратить внимание на тот факт, что количество организаций, занятых исследованиями и разработками, а также численность исследовательского персонала характеризуются отрицательной динамикой во всех секторах науки, за исключением сектора высшего профессионального образования.

Кроме того, в структуре затрат российских предприятий на НИОКР высока доля затрат на приобретение оборудования зарубежного производства, достигающая 2/3 от их общего объема, что негативно характеризует развитие нашей экономики, поскольку за рубежом закупается техника и технологии, находящиеся на последних этапах жизненного цикла, а нам необходимо развивать собственную научно-технологическую базу.

Активное развитие российской экономики затрудняют существующие институциональные разрывы между этапами инновационной дея-

тельности «создание нововведения – коммерциализация», требующие внедрения соответствующих организационных моделей управления инновационной деятельностью. В связи с этим представляется актуальным вопрос разработки и институционализации управленческих технологий формирования инновационных интегрированных структур.

Одним из значимых направлений повышения эффективности национального инновационного процесса является обеспечение интеграции различных его участников, организаций, реализующих отдельные этапы инновационных циклов. Опыт эффективного применения стратегических и тактических аспектов такой интеграции во многом определяет как количество и качество инновационного результата, так и минимизацию времени на прохождение его от идейной до осязаемой стадии. Необходимо отметить, что важнейшую роль в формировании эффективных интегрированных инновационных структур призваны играть крупные научно-образовательные учреждения.

В настоящее время на базе активного участия российских высших учебных заведений организуются и апробируются различные формы и схемы научно-производственной интеграции. Так, наиболее известны сегодня учебно-научно-инновационные комплексы (УНИК), учебно-научно-производственные комплексы (УНПК), научные парки, а также и другие варианты формирования инновационных структур.

Преобразования, происходящие в высшей школе, характеризуются в современных условиях как процесс, объединяющий обучение, воспитание, исследования и инновации.

Одним из институциональных механизмов интеграции образования, науки и бизнеса для успешного формирования НИС является развитие производственного инновационного бизнеса.

В настоящее время среди форм научно-производственной интеграции в мире одной из наиболее популярных является так называемая модель «тройной спирали», в которой ведущую роль в триаде «наука – власть – бизнес» играют университеты, разрабатывающие новые идеи, и государство всеми силами стимулирует инновационную деятельность в них.

Для создания эффективной инновационной интегрированной инфраструктуры, обеспечивающей повышение эффекта сектора исследований и разработок в российскую и глобальную экономику, необходимо обеспечить широкое применение следующих институциональных механизмов интеграции образования, науки и бизнеса:

1. Формирование финансовых институтов, обеспечивающих непрерывность финансирования бизнес-проектов на всех стадиях инновационного цикла.

2. Развитие производственно-технологической инфраструктуры инновационной деятельности (технопарки, инновационно-технологические центры, бизнес-инкубаторы, центры трансфера технологий и др.).

3. Создание нормативно-правовой базы законодательства, стимулирующей развитие интеграционных связей.

4. Содействие развитию кооперационных связей между основными субъектами инновационной системы: образование, наука и бизнес.

5. Развитие информационной, экспертно-консалтинговой и образовательной инфраструктуры инновационной деятельности.

В регионе КМВ, как и в целом по России, развитие малого предпринимательства сдерживается большим количеством нерешенных нормативно-правовых, финансово-инвестиционных, организационно-экономических и иных проблем.

Складывающаяся в регионе ситуация предопределяет формирование адекватного организационно-экономического механизма как единства системы рыночных инструментов (конкуренция, развитие финансово-кредитной сферы и др.), государственного стимулирования (ресурсно-инвестиционное, информационное, консалтинговое обеспечение, предоставление гарантий, лизинговые и страховые схемы и др.), а также собственно рыночной активности бизнес-структур.

Для бизнес-инкубатора, по мнению многих исследователей, наилучшим показателем эффективности является не число вновь открываемых предприятий, а процент жизнеспособных компаний, вышедших «из-под крыла» инкубатора.

По данным ВЦИОМ, от 70 до 80% выпускников инкубаторов «живут» еще минимум 3 года, в то время как 70% неинкубируемых компаний погибают в первые полтора года своего существования.

Проект создания и развития бизнес-инкубатора является социально ориентированным, т. к. направлен, в первую очередь, на сохранение действующих и создание новых рабочих мест в сфере малого предпринимательства в наиболее сложный, адаптационный (стартовый) период его деятельности.

Основное назначение бизнес-инкубаторов – стать основой региональной инфраструктуры развития и поддержки малого бизнеса. Создание таких структур поддержки малого бизнеса, как бизнес-инкубаторы, совпадает с приоритетами социально-экономического развития России и, в частности, Ставропольского края и региона КМВ и должно рас-

смагиваться как элемент проводимой государством социально-экономической политики.

Принимая во внимание маркетинговые исследования, проведенные Учебно-научно-внедренческим некоммерческим партнерством «Управленческий консалтинг», основная цель достигается путем реализации через проект бизнес-инкубатора ряда вспомогательных целей:

1) повышение квалификации персонала СМП через организацию семинаров, курсов и тренингов как в технически оснащенном учебном центре бизнес-инкубатора, так и на рабочих местах слушателей;

2) подбор и определение профессиональной пригодности персонала для субъектов малого предпринимательства через организацию рекрутинговых услуг;

3) снижение материальных издержек начинающих предпринимателей посредством предоставления помещений и оборудования в аренду на льготных условиях, централизации административно-хозяйственного обслуживания, получения согласований и разрешений, абонентского комплексного обслуживания бизнеса СМП услугами «узких» специалистов;

4) предоставление облегченного доступа к финансовым ресурсам на оборотные и инвестиционные цели для развития бизнеса начинающих предпринимателей;

5) внедрение новых прогрессивных технологий и автоматизации процессов через компьютеризацию управленческой деятельности и обеспечение СМП коммуникационными, копировальными и иными офисными услугами;

6) продвижение продукции и услуг СМП на местном, региональном и межрегиональном рынке за счет создания и поддержания коллективного Интернет-сайта, обеспечения Интернет-рассылок, проведения презентаций, деловых встреч и переговоров, внедрения системы компенсации выставочных и консалтинговых затрат, предоставления дизайнерских, рекламных, издательских и полиграфических услуг;

7) повышение информированности СМП в области федерального и регионального законодательства, местного нормативного регулирования вопросов экономической деятельности в сфере малого предпринимательства посредством обеспечения доступа к компьютерным справочно-правовым системам, деловым справочникам, нормативной и методической литературе, организацией и проведением информационных семинаров, изданием справочно-информационных публикаций;

8) формирование благоприятной производственной среды для организации высокопроизводительного, качественного и безопасного тру-

да через создание инфраструктуры безопасности бизнес-инкубатора и надлежащее материально-техническое оснащение офисных помещений и мест общего пользования, соответствующих санитарным нормам, требованиям охраны труда и техники безопасности, правилам противопожарной безопасности, инструкциям общей безопасности общественных зданий.

Задачами высших учебных заведений в интегрированных структурах могут быть осуществление целевой подготовки будущего кадрового потенциала (в том числе и кадров высшей квалификации), переподготовка и повышение квалификации персонала для своих потенциальных партнеров. В качестве партнеров могут выступать НИИ РАН, отраслевые НИИ, предприятия, включая научно-производственные объединения (НПО) и федеральные государственные унитарные предприятия (ФГУП).

Образование интегрированных структур между производством и сферой образования имеет важное макроэкономическое значение. Главной целью таких структур является объединение материальных, нематериальных активов, финансовых ресурсов и обеспечение занятости на рынке труда, что является залогом повышения конкурентоспособности предприятий и эффективности производства.

Социальная интеграция вуза и организаций практической сферы позволяет вузу гибко структурировать содержание подготовки, ориентируясь на новые научные разработки, требования профессиональной практики и рынка труда. Через базы практик в образовательный процесс привносится корпоративная культура стратегических партнеров. Обучаемые в процессе обучения имеют возможность приобщаться к корпоративной культуре стратегического партнера, изучать и усваивать правила поведения в профессиональной среде и еще до окончания обучения в вузе определиться на конкретное рабочее место.

Связь с образовательной структурой позволяет партнеру из практической сферы развиваться через оперативное обучение штатного персонала, получение им дополнительных квалификаций при гибких условиях и формах подготовки различных тренингов, в том числе без отрыва от практической работы. Интеграция образования и хозяйствующих субъектов позволяет личности в индивидуальном развитии достичь состояния наивысшего развития на ступени профессиональной зрелости путем стимулирования творческих, духовных и нравственных качеств и постоянного совершенствования профессионального мастерства.

Таким образом, модель пространственно-структурной интеграции профессионального образования и профессиональной экономической

деятельности отражает методологию, теоретические и методические предпосылки подготовки специалистов экономического профиля. Существенным звеном данной модели является инструментарий интеграции: базы производственных практик, совместные предприятия, мастер-классы, профессиональная деятельность обучаемых. Механизмом социальной интеграции сфер образования и профессиональной деятельности является стратегическое партнерство, создающее поле становления и развития личности специалиста в едином пространстве его жизнедеятельности. Посредством механизма социальной интеграции образовательная структура «школа – колледж – вуз – аспирантура» сообщается с внешней средой – профессиональной практикой и, имея черты открытой системы, способна развиваться и самообновляться под действием изменяющихся условий.

#### Список литературы

1. *Ашихмина Я. Г.* Интеграционные проекты в современной России: виды и характеристики // Научный ежегодник Ин-та философии и права УрО РАН. 2010. Вып. 10. С. 193–203.

2. *Горохова С. Е.* Инновационные подходы к подготовке востребованных рабочих кадров реального сектора экономики // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. 2010. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-podhody-k-podgotovke-vostrebovannyh-rabochih-kadrov-realnogo-sektora-ekonomiki> (дата обращения: 28.09.2014).

3. *Кувшинов М. С., Бажанова М. И.* Сущность и структура механизма инновационного развития промышленной интегрированной структуры // Вестник ЮУрГУ. Сер.: Экономика и менеджмент. 2012. № 30 [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-struktura-mehanizma-innovatsionnogo-razvitiya-promyshlennoy-integrirrovannoy-struktury> (дата обращения: 27.09.2014).

4. *Монахов Д., Монахова Г.* Интеграционный подход к подготовке кадров экономического направления // Экономика образования (Современный гуманитарный университет). 2014. № 1. С. 90–100.

5. *Шамхалов Ф. И.* Реализация стратегических преимуществ промышленных интегрированных корпоративных структур с участием государства // Известия ТулГУ. Технические науки. 2009. № 2–2 [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-strategicheskikh-preimuschestv-promyshlennykh-integrirrovannykh-korporativnykh-struktur-s-uchastiem-gosudarstva> (дата обращения: 28.09.2014).



## **РОЛЬ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ РЕГИОНА**

**И. В. Юсупова**

*Управление Республики Коми по занятости населения, г. Сыктывкар  
selezen2009@yandex.ru*

На современном этапе мирового экономического и общественного развития наиболее важной глобальной проблемой следует считать непрерывность образования как одного из важнейших факторов, влияющих на обеспечение эффективной занятости.

Идея непрерывного образования занимает особое место в ряду прогрессивных идей культуры XX в. Общечеловеческая и философская значимость этой идеи велика, так как смысл ее заключается в том, чтобы обеспечить каждому человеку постоянное развитие, совершенствование, творческое обновление на протяжении всей жизни, а значит, обеспечить процветание всего общества. Именно поэтому сегодня актуальна идея построения оптимальной модели непрерывного образования. Первую разработку теоретических основ идеи непрерывного образования осуществили П. Ленгранд, Э. Фор, Р. Даве, Х. Гуммель, М. Д. Карреали, Ф. Кумбс, Г. Коптаж. Идея непрерывного образования – детище XX в., но ее истоки можно найти у древних философов: Конфуция, Сократа, Аристотеля, Солона, Платона, Сенеки.

Непрерывное образование развивалось как феномен практики и как педагогическая концепция. Впервые концептуально оформленная эта идея была представлена на конференции ЮНЕСКО в 1965 г. известным теоретиком непрерывного образования П. Ленграндом. На основании его сообщения были разработаны рекомендации по данному вопросу. В 1972 г. в ЮНЕСКО был заслушан доклад комиссии, работавшей под руководством Э. Фор, на тему «Учиться, чтобы быть». С середины 1970-х гг. идея непрерывного образования находит поддержку почти во всех странах, становится основным принципом образовательных реформ. Центральной идеей непрерывного образования является развитие человека как личности, субъекта деятельности и общения на протяжении всей его жизни. Эта идея, осознанная обществом, становится системообразующим фактором непрерывного образования.

Непрерывным является образование, всеохватывающее по полноте, индивидуализированное по времени, темпам и направленности, предоставляющее каждому право и возможности реализации собственной программы его получения и пополнения в течение всей жизни.

Разработка теоретических основ непрерывного образования актуализировала возникновение отраслевых концепций непрерывного образования. Одной из них стала концепция непрерывного педагогического образования. Появление ее было вызвано деятельностью ЮНЕСКО, а также вниманием, проявленным в 1980-е гг. государственными органами к данному вопросу. Идея непрерывного образования была заложена в «Основах законодательства СССР и союзных республик о народном образовании» (1984) и в решениях съездов учителей, обсуждалась народными депутатами на сессиях и рассматривалась в печати. Она стала ключевой идеей реформы народного образования.

Разработкой концептуальных основ непрерывного педагогического образования в Советском Союзе занимались научные коллективы в Москве, Ленинграде, Хабаровске, Пензе, Минске, Гродно. Одной из первых была представлена «Концепция непрерывного педагогического образования», подготовленная группой ученых и преподавателей Московского государственного педагогического института им. В. И. Ленина под руководством академика В. А. Сластенина. Данная Концепция, одобренная в 1989 г. Государственным комитетом СССР по народному образованию в качестве модели-ориентира для вузов, предлагала общую парадигму педагогического образования, выдвигала новые цели и задачи, рассматривала этапы (звенья) педагогической подготовки.

Обобщая точки зрения различных авторов и разработчиков ряда официальных документов на проблему становления непрерывного образования в России и сущность данного явления, можно сделать вывод, что непрерывное образование – приоритетное направление, которое находится на стадии глубокого осмысления и разработки философами, социологами, психологами, педагогами, экономистами и представителями других наук.

Приоритетные направления развития образования в Российской Федерации одобрены на заседании Правительства Российской Федерации 9 декабря 2004 г. (протокол № 47, раздел I).

Непрерывное образование должно предоставить каждому человеку институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста. Развитие данной системы позволит обеспечить большую восприимчивость образования к внешним запросам, в том числе со стороны рынка труда.

Чтобы обеспечить растущие потребности в постоянном повышении квалификации или переподготовке, необходимо создать инфраструктуру

ру доступа к непрерывному профессиональному образованию в течение всего периода профессиональной деятельности. Для развития современной системы непрерывного профессионального образования необходимо сформировать общенациональную систему оценки качества образования, получаемого гражданином, и реализуемых образовательных программ и создать условия для обеспечения образовательной мобильности обучающихся.

Целью непрерывного образования является становление и развитие личности как в периоды ее физического и социально-психологического созревания, расцвета и стабилизации жизненных сил и способностей, так и в период «третьего возраста», когда на первый план выдвигается задача компенсации утрачиваемых функций и возможностей.

Для государства непрерывное образование является ведущей сферой социальной политики по обеспечению благоприятных условий общего и профессионального развития личности каждого человека. Для общества в целом непрерывное образование является механизмом расширенного воспроизводства его профессионального и культурного потенциала, условием развития общественного производства, обеспечения эффективной занятости.

Для мирового сообщества непрерывное образование выступает способом сохранения, развития и взаимообогащения национальных культур и общечеловеческих ценностей, важным фактором и условием международного сотрудничества в сфере образования и решения глобальных задач современности.

В мировой педагогике понятие «непрерывное образование» выражается рядом терминов, среди которых «продолжающееся образование», «пожизненное образование», «пожизненное учение», «перманентное образование», или, иначе, образование на протяжении всей жизни, которое обеспечивается единством и целостностью системы образования, созданием условий для самообразования и всестороннего развития личности, совокупностью преемственных, согласованных, дифференцированных образовательных программ различных ступеней и уровней, гарантирующих гражданам реализацию права на образование и предоставляющих возможность получать общеобразовательную и профессиональную подготовку, переподготовку, повышать квалификацию на протяжении всей жизни с целью успешной самореализации на рынке труда.

Принцип непрерывности профессионального образования предполагает многоуровневость системы образования, преемственность общих и профессиональных образовательных программ. В настоящее время

имеются три главных подхода к пониманию сущности непрерывного образования.

1. Традиционный подход отличается тем, что в непрерывном образовании видят профессиональное образование взрослых, необходимую компенсацию знаний и умений, недополученных в ходе учебы. Это компенсаторное, дополнительное образование – часть «конечного» образования («образования на всю жизнь»).

2. Второй подход рассматривает образование как пожизненный процесс («учиться всю жизнь»), проходящий в организованных структурах (кружки, курсы, образовательные программы по переподготовке, заочное, дистанционное, вечернее обучение и т. п.).

3. Третий подход идею пожизненного образования «пропускает» через потребности личности, стремящейся к постоянному познанию себя и окружающего мира («образование через всю жизнь»).

Целью непрерывного образования в этом случае становится все-стороннее развитие человека. Идея необходимости обучения «всю жизнь», трансформированная в теорию «непрерывного образования», сегодня принята во всем мире.

Начиная с середины 1990-х гг. прошлого века Правительством и отдельными представителями деловых и политических кругов Российской Федерации стали предприниматься активные попытки интеграции страны в европейское и мировое сообщество. Процессы глобализации затронули в том числе одну из самых традиционных, устоявшихся систем общества – российскую систему образования. Приоритетным направлением официальных реформ в этой области стала интеграция в европейское образовательное пространство.

Страны Европейского сообщества, подписавшие в 1999 г. Болонское соглашение, поставили перед независимыми и автономными университетами своих стран задачу построения Зоны европейского высшего образования, которая обеспечила бы международную конкурентоспособность европейской системы образования.

Присоединившись в 2003 г. к Болонской декларации, Российская Федерация заявила о своем намерении войти в единое профессиональное образовательное пространство Европы. Цель вхождения России в Болонский процесс:

- расширение доступа к европейскому образованию;
- дальнейшее повышение качества профессионального образования и его привлекательности;
- расширение мобильности студентов и преподавателей посредством принятия сопоставимой системы ступеней высшего образования;

– выдача выпускникам вузов общеевропейского Приложения к диплому;

– обеспечение трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений за счет того, что все академические степени и другие квалификации должны быть ориентированы на европейский рынок труда.

На современном этапе модернизации российского образования реализация положений Болонской декларации является одним из важнейших направлений государственной политики в сфере профессионального образования. В связи с вхождением в единое европейское пространство государство предьявляет к системе профессионального образования иные, чем прежде, требования:

– в первую очередь, это подготовка социально защищенного, конкурентоспособного и профессионально-мобильного специалиста;

– во-вторых, это устранение ограничений для самопроявления потенциальных профессиональных возможностей личности за счет расширения спектра предлагаемых форм получения профессионального образования;

– в-третьих, это формирование ранней профессиональной мотивации на основе определения и развития интересов личности.

Министр образования и науки РФ А. Фурсенко считал необходимым выстроить структуру непрерывного профессионального образования: любое базовое образование не способно обеспечить успешную карьеру более, чем на 5–7 лет (из текста выступления 4 декабря 2004 г. на заседании Правительства РФ).

Непрерывное образование – основной инструмент защиты людей в случае потери ими работы и других изменений в их трудовой жизни. Вместе с тем в современных условиях смена работы постепенно станет нормой. На протяжении трудовой жизни человеку придется не раз менять профессию. Для этого необходима новая образовательная система, которая могла бы обеспечивать возможность приобретать широкие базовые знания, развивать способности к адаптации и пониманию, а также реализовывать модель непрерывного образования в течение всей жизни с целью обеспечения профессиональной самореализации.

Выполнить эти требования не всегда возможно или очень сложно из-за ряда существующих в системе профессионального образования Российской Федерации противоречий и проблем, в числе которых:

### **1. Демографическая ситуация**

Одной из проблем современной образовательной системы является так называемая демографическая «яма» – это ухудшение демографиче-

ской ситуации, которое в начале 1990-х гг. достигло масштабов популяционной катастрофы общенационального значения.

В Республике Коми демографический кризис острее и глубже, чем в целом по стране. Весомый вклад в уменьшение численности населения вносят миграционные процессы, на которые приходится примерно 90% общей убыли населения. На этом фоне значительно сокращается численность занятого населения в трудоспособном возрасте. В основном Север покидает наиболее дееспособное население, а живущее население стремительно стареет.

Негативные демографические процессы характерны для всех возрастных категорий, в том числе и для выпускников школ.

## **2. Отсутствие ориентации на рынок труда**

Имеет место искажение структуры воспроизводства квалифицированных кадров по уровням образования и значительный перекося в профессиях и специальностях.

По последним данным Комистата, на 10 тыс. населения Республики Коми приходится 251 студент вузов, 126 учащихся УСПО, 150 учащихся УНПО. Это означает, что структура совокупного выпуска УПО РК на 76% представлена квалифицированными служащими и только на 24% – квалифицированными рабочими кадрами. Если учесть тот факт, что на предприятиях базовых отраслей промышленности соотношение специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием составляет 1:1:5, то в Республике Коми обнаруживается значительное несоответствие спроса и предложения (2:1,2:1).

Кроме того, имеется существенное несоответствие подготовки кадров потребностям рынка труда внутри каждого из уровней профессионального образования. При отсутствии потребности предприятий в подготовке по таким рабочим профессиям, как бухгалтер, коммерсант в торговле, контролер Сбербанка, банковское дело, УНПО республики ежегодно на рынок труда выпускают 580 потенциально безработных. Из 22 самостоятельных УСПО 18 готовят по специальности «Экономика и бухучет», по которой обучается 15% всех студентов, получающих среднее профессиональное образование (для сравнения – по 70 специальностям УСПО обучается 17,5 тыс. студентов).

Искажение структуры подготовки в немалой степени обусловлено и недостатками проводимой профориентационной работы в республике: выпускники общеобразовательных школ слабо ориентированы на обучение по специальностям и профессиям, востребованным на рынке труда, только 1% из них намереваются работать на производстве в качестве инженеров, технологов или рабочих.

Такой тенденции способствуют и массовые предложения филиалов вузов по получению высшего профессионального образования на платной основе. Только за 1996–2002 гг. в Республике Коми открылись 15 филиалов вузов помимо 6, которые уже функционировали на рынке образовательных услуг. При этом филиалы предлагают «стандартный» набор специальностей экономического и юридического направлений, в основном не обеспеченных качественной подготовкой и, как следствие, не востребованных на рынке труда.

### **3. Отсутствие заинтересованности работодателей в подготовке кадров**

Немаловажным фактором, влияющим на кадровую ситуацию, является отношение к ней самих работодателей. Если в развитых зарубежных странах рост производства на 90% обусловлен использованием потенциала сотрудников, то в нашей республике 60% работников ни разу не повышали свою квалификацию, четверть повышали квалификацию 5–10 лет назад. Большинство работодателей отмечают резкий дефицит кадров по рабочим профессиям. Вместе с тем от 15 до 30% выпускников профессиональных училищ не находят работы по профилю подготовки.

Например, несмотря на высокую потребность предприятий в сварщиках (около 600 чел. ежегодно) из 303 выпускников (50% от нормативной потребности) трудоустроился по полученной профессии только каждый пятый. Более половины выпускников по данной профессии призваны в ряды Вооруженных сил. Возможно, одна из причин низкого показателя трудоустройства – невысокая квалификация выпускника (3-й разряд при запросе работодателей иметь 4–5-й разряд).

Следует обратить внимание, что организации в Республике Коми, испытывая серьезные затруднения в поиске необходимых работников, активно практикуют привлечение рабочей силы из других регионов. В 2013 г. в Управление Республики Коми по занятости населения поступило 28 запросов из органов миграционной службы Российской Федерации о выдаче заключений о привлечении и об использовании иностранных работников, выезжающих в Российскую Федерацию, в порядке, требующем получения визы. Решением Межведомственной комиссии по регулированию миграционных процессов в Республике Коми были согласованы предусматриваемые в 2013 г. объемы и профессионально-квалификационная структура привлечения иностранных работников в количестве 4687 чел., вместо заявленной работодателями потребности в 7742 иностранных работников, в том числе 275 чел. в порядке, требующем визового въезда, 4412 чел. – безвизового въезда. С учетом корректировки квота на 2013 г. утверждена в количестве

4886 чел. При этом из общего числа (4886 чел.) квота исполнена в количестве 3958 чел. Всего российскими гражданами замещены 1015 рабочих мест, на которые предполагалось привлечение иностранных работников, из них 148 по результатам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Наибольший удельный вес привлеченных работников приходится на строительство, нефтедобычу, лесозаготовку, деревообработку и транспорт (по всем направлениям готовят наши образовательные учреждения как начального профессионального, так и среднего профессионального образования).

Поставщиками рабочей силы выступают Украина, Молдавия, Азербайджан, страны Балканского региона, Турция, Литва и др.

#### **4. Отсутствие эффективной концентрации ресурсов**

Например, только в Сыктывкаре с населением 240 тыс. чел. функционируют 13 вузов и филиалов, 10 колледжей и техникумов, 9 лицеев и училищ. В вузах сложился дефицит преподавателей, имеющих ученую степень и звание. О дефиците кадров свидетельствуют масштабы привлечения совместителей и почасовиков, они сегодня таковы, что под угрозой организация учебного процесса. Вузы занимаются «переманиванием» преподавателей, что также не просто создает трудности, а ставит под угрозу целые направления подготовки специалистов. Доктор наук (кандидат наук), являясь штатным преподавателем в одном вузе, работает в соседних вузах и филиалах в ущерб своей основной деятельности.

Более того, наметилась тенденция старения «остепененных» кадров. Средний возраст кандидатов наук превышает 50 лет, докторов – 55. Около 40% докторов наук в возрасте за 60 лет. Каждый третий кандидат наук имеет возраст, превышающий 55 лет.

#### **5. Отсутствие реального общественного самоуправления и недостаточная эффективность государственного управления**

В Республике Коми созданы Совет ректоров вузов, Совет директоров УСПО, Советы директоров УНПО. Зачастую вопросы, рассматриваемые на данных Советах, касаются только текущего решения проблем профессионального образования. В то же время ни один из Советов не выходил с законодательной инициативой в области образования.

До января 2005 г. учредителем практически всех образовательных учреждений профессионального образования являлось Министерство образования РФ, которое в течение многих лет практически не меняло правил работы. Жить по этим правилам было очень удобно: утешительный обман от собственной полезности, чувство до конца исполненного



перед экономикой долга, а главное, есть возможность распоряжаться государственным бюджетом.

В январе 2005 г. на бюджет республики перевели 25 УНПО и 2 УСПО (с общим бюджетом около 500 млн. руб.) без сохранения финансирования из федерального бюджета. В связи с этим является актуальным определение подушевых расходов, связанных с подготовкой специалистов и рабочих кадров по программам профессионального образования; развитие интеграционных процессов, в том числе и через объединение образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, создание в республике двух университетских комплексов.

#### **б. Система начального профессионального образования обременена социальными обязательствами**

В учреждениях этого уровня концентрируется значительная часть проблемной молодежи, в силу чего решение социальных задач нередко доминирует над задачей подготовки кадров высокой квалификации.

Это вошло в противоречие с потребностями современного высокотехнологического производства, которое востребует меньшее количество выпускников, но по более высокой профессиональной квалификации (4–5-й разряд). При таком подходе («если оставить сеть УНПО без изменений») представляется возможным совместить реализацию принципа общедоступности и бесплатности начального профессионального образования с принципом подготовки высококвалифицированных специалистов, ибо первый принцип предполагает обучать профессии всех, без отчисления профессионально непригодных, а второй принцип предполагает рост профессионального мастерства именно на основе поэтапного профессионального отбора.

В связи с этим является актуальным создание эффективной республиканской системы непрерывного профессионального образования, что возможно через решение следующих задач:

1. Определение перечня специалистов, требующихся на рынке труда региона.

В то же время в современных условиях этот заказ не может быть сформирован силами только государственной или муниципальной власти республики, даже при условии передачи всех учреждений профессионального образования на бюджет субъекта. Государственный заказ на подготовку профессиональных кадров должен быть ориентирован только на тех специалистов, которые действительно нужны предприятиям.

Без двусторонних связей предприятий и учреждений профобразования, подкрепленных договорами и заказами на подготовку конкретно-

го числа специалистов, механизм обеспечения предприятий кадрами не заработает. Поэтому формирование государственного заказа на подготовку кадров должно начинаться не с администрации муниципального образования или Правительства республики, а с каждого предприятия.

Для того чтобы государственный заказ появился, необходимо разработать механизм его формирования. Это должна быть система взаимоувязанных комплексных мероприятий, предусматривающих ответственность всех заинтересованных сторон в выполнении определенной работы. И каждый из участников должен в полной мере осознавать степень своей ответственности за эту работу.

В основе заказа, конечно же, должны лежать объективные кадровые потребности хозяйства региона (каких работников необходимо подготовить, сколько, когда, для какой территории республики). Поскольку кадровые потребности – величина изменяющаяся и такой заказ должен формироваться и размещаться из года в год, то исходным моментом в организации такой работы является формирование достоверного прогноза потребностей республики в квалифицированных кадрах на среднесрочную перспективу и систематическое обновление этого прогноза.

В Республике Коми определен механизм формирования такого прогноза потребности организаций в квалифицированных кадрах, в котором задействованы работодатели, органы госстатистики, отраслевые министерства, администрации муниципальных образований. Организационно-координирующие функции возложены на Минэкономразвития Республики Коми и Управление Республики Коми по занятости населения. Однако формируемый в настоящее время прогноз в силу ряда объективных причин, непреодолимых на региональном уровне, имеет определенные недостатки. Главные из них – это недостаточный охват организаций такими исследованиями и низкое качество информации, представляемой работодателями.

В регионе на достаточно качественном уровне поставлена работа по прогнозированию потребности организаций в квалифицированных рабочих кадрах. На основе нескольких информационных источников формируется прогноз потребности организаций в рабочем персонале на пятилетний период. Далее этот прогноз корректируется в соответствии с тенденциями и перспективами развития отраслей экономики, а также рядом других факторов. Данный прогноз является условием утверждения новых цифр приема на текущий год.

Например, по г. Сыктывкару в 2014 г. рекомендовано:

– сохранить объемы подготовки на установившемся уровне по 23 рабочим профессиям;

- увеличить объемы подготовки по 10 рабочим профессиям;
- снизить объемы подготовки по 23 рабочим профессиям;
- организовать подготовку по 144 рабочим профессиям;
- уточнить направления трудоустройства выпускников учреждений начального профессионального образования по 35 рабочим профессиям.

К сожалению, ситуация в области прогнозирования потребности в служащих – работниках со средним и высшим профессиональным образованием – гораздо более сложная. Точнее, проблема здесь не столько в сборе и обработке прогнозной информации и даже не в сложности прогнозирования на уровне организаций, сколько в трансляции этой информации системе образования. Все дело в том, что алгоритм согласования объемов и направлений подготовки кадров, применяемый для начального профессионального образования, не может быть использован для его среднего и высшего уровней.

Причина заключается в том, что организации-работодатели и учреждения профессионального образования в своей деятельности руководствуются разными нормативными документами-классификаторами, точно сопоставить которые не представляется возможным. И если по рабочим профессиям возможно построение достаточно точного соответствия, то сопоставить должности служащих со специальностями высшего и среднего профессионального образования задача, в настоящее время невыполнимая.

В целях решения данной проблемы в 2013 г. Минэкономразвития Республики Коми по договору с Комистатом провело экспериментальное исследование, в результате которого информация, собранная в формате одного классификатора, была переведена органами статистики в формат другого.

Этим статистическим исследованием удалось охватить свыше полутора тысяч наиболее крупных организаций отраслей экономики Республики Коми (без отраслей социальной сферы) с численностью работников 205 тыс. чел. (всего в отраслях экономики Республики Коми занято порядка 370 тыс. чел., т. е. охват составил около 55%).

Касательно среднего уровня профессионального образования результаты таковы. Заявленные организациями цифры прогнозной потребности в работниках со средним профессиональным образованием составляют 300–400 чел. в год, тогда как среднегодовой выпуск из учреждений среднего профессионального образования Республики Коми – 4–4,5 тыс. чел.

В УСПО республики производится обучение по 73 специальностям, при этом продолжается подготовка по 33 специальностям, по ко-

торым потребности не выявлено («Право и организация социального обеспечения», «Финансы» и др.).

По специальности «Экономика и бухгалтерский учет» среднегодовой выпуск составляет 750 чел. при заявленной потребности 33 чел. в год, по специальности «Правоведение» – 240 чел. при потребности 1–5 чел. в год. Как видим, ситуация аналогична той, что имеет место по рабочим кадрам, только менее достоверная, т. е. еще не подтвержденная альтернативными исследованиями.

К сожалению, на сегодняшний день указанный источник данных о прогнозной потребности в работниках со средним и высшим профессиональным образованием является единственным. И мы сами прекрасно понимаем, что эти цифры далеки от истины и не отражают реальных величин потребности в подготовке таких кадров. Поэтому они не могут служить той информационной базой, на основе которой возможно принятие обоснованных решений по изменению объемов и направлений подготовки кадров со средним и высшим профессиональным образованием, как это сегодня делается по начальному уровню профессионального образования.

Изучение опыта других регионов свидетельствует о том, что есть и другие подходы к формированию прогнозной потребности в кадрах; например, использование математических моделей, но все они предполагают наличие четких планов развития региона, приемлемы для устойчивых экономик. Однако большинство российских организаций теперь независимы от государства и сами определяют направления своей деятельности и развития, пути достижения своих целей. А следовательно, никто лучше них не ответит на вопрос: какие работники им понадобятся, когда и в каких количествах? Поэтому, на наш взгляд, в существующих условиях наиболее правильным путем улучшения достоверности прогноза потребности в кадрах является расширение круга участвующих в формировании прогноза организаций, а также работа по улучшению качества информации, представляемой ими.

Помочь в реализации вышеназванной задачи может социальное партнерство всех заинтересованных сторон – образовательных учреждений, работодателей, государства. Необходимо разработать механизм взаимодействия предприятий, организаций и образовательных профессиональных учреждений. Исходя из схемы и целей партнерства, можно определить функции участников социального партнерства в области профессионального образования, выполнение которых позволит перейти от единичных изолированных действий к систематическому и последовательному взаимодействию.

## **7. Повышение качества профессионального образования**

Одним из серьезных направлений по повышению качества, доступности и эффективности профессионального образования должна стать реорганизация сети профессиональных образовательных учреждений. В ближайшее время планируется разработка и принятие программы реорганизации учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, переданных в ведение республики. Здесь предполагается:

А) создание профильных ресурсных центров по подготовке кадров (в Воркуте создание ресурсного центра по подготовке рабочих для угледобывающей отрасли; в Ухте – для нефтедобывающей и газовой отрасли; в Сыктывкаре – для транспорта и социального обслуживания, а также для лесной отрасли);

Б) другой активной формой реорганизации является интеграция, кооперация всех уровней профессионального образования, объединение учреждений среднего профессионального и начального профессионального образования, расположенных на одной территории и осуществляющих практически одинаковые направления подготовки (более гибкие условия подготовки как для учащегося, так и для работодателя, желающего иметь как специалистов со средним профессиональным образованием, так и рабочих);

В) объединение УНПО, расположенных на одной территории, но имеющих разный профиль подготовки, с целью повышения привлекательности для работодателя, обучающегося и укрепления материальной базы, исключения дублирования и более гибкого реагирования на потребности рынка труда. Объединение образовательных услуг будет способствовать и переводу УНПО в статус УСПО с одновременной реализацией программ начального профессионального, среднего профессионального, дополнительного профессионального образования.

**8. Расширение занятости населения в современных условиях,** что возможно при условии более раннего выхода молодежи на рынок труда; полученные знания должны соответствовать работе; подготовку необходимо осуществлять частично в образовательном учреждении, частично – на рабочих местах; государственным чиновникам и социальным партнерам следует осознать свою ответственность за создание условий для интеграции молодежи на рынке труда.

Таким образом, создание условий для реализации этих положений с целью формирования условия непрерывного профессионального образования как основы эффективной занятости и есть задача регионов, какой бы сложной она не представлялась.

## Список литературы

1. *Лукашенко М.* Вертикальная интеграция в системе образования // Высшее образование в России. 2002. № 3. С. 10–24.
2. *Пионова Р. С.* Педагогика высшей школы. Минск, 2005.
3. *Ситдикова Л. М.* Внутрифирменное непрерывное образование и участие университетов в нем // Развитие стратегического подхода к управлению в российских университетах. Казань, 2001. С. 317–321.
4. Словарь согласованных терминов и определений в области образования государств-участников Содружества Независимых Государств. М., 2004.
5. *Токмовцева М. В.* Многоуровневое профессиональное образование в России // Закон. 2006. № 4. С. 34–39.
6. *Филатова Л. О.* Преемственность общего и среднего и вузовского образования // Педагогика. 2004. № 8. С. 63–68.
7. *Шленов Ю., Мосичева И., Шестак В.* Непрерывное образование в России // Высшее образование в России. 2005. № 3. С. 36–49.

**СОДЕРЖАНИЕ****ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА  
НА РЫНКЕ ТРУДА**

© Антонова М. В. .... 3

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

© Багирова Ф. З. .... 14

**О КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ПРОЕКТНО-  
РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА, РЕАЛИЗУЮЩЕГО МЕЖВУЗОВСКИЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОДУКТЫ, КАК МЕХАНИЗМЕ  
ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СИСТЕМЫ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РФ**

© Барсуков И. Е. .... 24

**ПОЛИТИКА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОТРАСЛЕЙ  
ЭКОНОМИКИ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

© Благирева Г. Н. .... 31

**ИЗ ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ (НА ПРИМЕРЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «АРХАНГЕЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ  
ОТКРЫТОГО ОБРАЗОВАНИЯ»)**

© Бобров Ю. В., Невзорова Т. В. .... 39

**ПОДГОТОВКА И ТРУДОУСТРОЙСТВО СПЕЦИАЛИСТОВ  
АВТОМОБИЛЬНОГО ПРОФИЛЯ В УСЛОВИЯХ  
ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА**

© Бодров А. Н., Денисова О. Ю., Гончарова О. Л. .... 46

**ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ  
ВЫПУСКНИКОВ В ГБОУ СПО НСО «КОЛЫВАНСКИЙ  
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

© Бойко Е. Н., Фрицлер Н. А. .... 54

**ПРОФЕССИОНАЛИЗМ – ГАРАНТИЯ УСПЕХА**

© Бородина Е. В. .... 61

---

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЛАБОРАТОРНОГО ОБОРУДОВАНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ В КЛАССИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ © Вакулин А. А., Михайлов П. Ю. ....	70
СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ © Гашо И. А. ....	76
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ © Гогицаева О. У., Кубалова Л. М., Хабльева Ю. Б. ....	83
ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ – ГЛАВНЫЙ ПРИОРИТЕТ РАЗВИТИЯ СПО © Голикова Г. А., Кострышов В. Ю. ....	91
СООТВЕТСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА АКТУАЛЬНОМУ СОСТОЯНИЮ И ПЕРСПЕКТИВАМ РАЗВИТИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ © Гриднева В. Н. ....	99
МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА ФОРМЫ ЖИЗНЕУСТРОЙСТВА (НА ПРИМЕРЕ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ) © Ильяшенко И. А. ....	107
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ- ХИМИКОВ © Кисиль М. Е., Хайдурова В. И., Тимакова О. Н., Уфимцева Л. Н., Солнцева А. В. ....	111
ПЕРСПЕКТИВНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ ПО СФЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ФЕДЕРАЛЬНЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ © Коровкин А. Г., Андриянин А. В., Долгова И. Н., Единак Е. А., Королев И. Б. ....	119



---

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ МЕТАЛЛООБРАБОТКИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В ГАПОУ ПО «ПЕНЗЕНСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ», ОТДЕЛЕНИЕ МАШИНОСТРОЕНИЯ И МЕТАЛЛООБРАБОТКИ © Кузнецова Е. А. ....	130
АНАЛИЗ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА © Лапина Т. А. ....	134
РОЛЬ НОВОСИБИРСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА В СОЗДАНИИ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЛАСТИ © Лузан С. С. ....	140
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ГАРАНТ ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СПО © Мостовой Г. Ф., Санькова Т. В. ....	145
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА © Науменко С. М. ....	157
ОЦЕНКА ТЕКУЩЕЙ ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ В РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ © Нигай Е. А., Бойко Т. С. ....	162
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЛАСТИ © Сафронов А. Б. ....	172
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – ВАЖНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ УСПЕШНОСТИ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ © Семенов В. Г. ....	177

---

ИПК – НАМЦ УГТУ. ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ – ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ КОМИ © Солдатенков В. И. ....	180
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СПО © Тахтарова Л. С. ....	185
РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ © Тотиев М. В. ....	195
ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ И ПУТИ ЕЕ СНИЖЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА РОССИИ © Фурсова С. А., Волкова С. В. ....	204
МОЛОДЕЖЬ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ © Халина М. В. ....	208
ПРАКТИКА МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В НОВОСИБИРСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ПАРИКМАХЕРСКОГО ИСКУССТВА © Хомутова Л. М. ....	212
РЕГИОНАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОВМЕЩЕНИЯ ЖЕНЩИНАМИ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ВОСПИТАНИЮ ДЕТЕЙ С ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ © Цыганкова Г. С., Задорожная Л. И. ....	222
ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА КАК ФУНДАМЕНТ СИСТЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ © Шебанов А. Н., Митасова О. В. ....	230
СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СТРУКТУР НА БАЗЕ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ © Шевцова О. Н. ....	238
РОЛЬ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ РЕГИОНА © Юсупова И. В. ....	249

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 II**

Редактор *О. В. Обарчук*  
Компьютерная верстка – *Т. А. Григорьева*  
Оформление обложки – *О. Н. Ширяева*

Подписано в печать 08.12.2014. Формат 60 x 84 1/16.  
Бумага офсетная.  
Уч.-изд. л. 17,0. Тираж 250 экз.  
Изд. № 489

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ  
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33