

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 III

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. III. – Петрозаводск : Издательство ПетрГУ, 2014. – 289 с.

ISBN 978-5-8021-2327-0

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

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-2327-0 (Кн. III)
ISBN 978-5-8021-2183-2

ПРИВЕТСТВИЕ
ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
М. В. КИРСАНОВА

Уважаемые коллеги, члены оргкомитета и гости Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

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

В ходе проведения предыдущих Интернет-конференций сложилась хорошая традиция по активному привлечению к участию в ней представителей средств массовой информации, заинтересованных граждан, инициативных пользователей Интернет-ресурсов. Очевидно, что конференция 2014 г. эту традицию должна сохранить.

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

Отмечу, что мы еще далеки от ситуации, когда каждый выпускник российского учебного заведения – высшего или среднего профессионального образования – быстро находит достойную работу по специальности, успешно самореализуется на благо Отечества. Именно в этом направлении необходимо двигаться и решать проблемы трудоустройства молодежи. Надеюсь, эта конференция поможет приблизиться к достижению этой цели.

Несмотря на замедление экономического роста, ситуация на рынке труда Российской Федерации сейчас остается достаточно стабильной. Сохраняется активность среди соискателей и работодателей, заинтересованных в квалифицированных кадрах. Однако за последнее время актуальность вопроса поиска работы и безработицы для большинства российских граждан не уменьшилась. Серьезность проблемы рынка труда в настоящее время состоит в недостаточности сбалансированности его структуры, как в разрезе региональных сегментов рынка труда, так и отдельных видов деятельности и социально-демографических групп населения.

Особенно настораживают проблема концентрированной безработицы, в том числе в моногородах и сельской местности, а также застойные процессы занятости из-за неэффективного использования трудовых ресурсов и низкой производительности труда. В среднем по России каждый третий из безработных граждан ищет работу не менее года.

Важнейшими составляющими инновационного развития в стране являются человек, его интеллектуальные способности, знания и компетенции. Повышение качества и доступности обучения, престижа рабочих профессий, развитие современных форм профессионального образования, подготовка высококвалифицированных рабочих кадров, специалистов инженерных направлений для реальной экономики – это условия роста производительности труда и развития экономики.

Содержательной темой в ходе дискуссии может стать опыт регионов по развитию малого и среднего бизнеса в субъектах Российской Федерации. К сожалению, общий уровень занятых в этой сфере с годами прирастает не так значительно, как хотелось бы, несмотря на существенную поддержку государства. Тем не менее считаем, что именно развитие малых и средних предприятий – это основной способ создания новых рабочих мест.

В настоящее время многие предприниматели по факту осуществляют коммерческую деятельность, находясь в теневой зоне. Выход из «серой» зоны может дать существенный прирост количества занятых в этой сфере и увеличить поступление налогов. В последнее время все острее стоит вопрос легализации неформальной занятости – для этого должно быть организовано межведомственное взаимодействие для выявления и минимизации «серых» зон в региональной экономике. Необходимо способствовать созданию условий и стимулов для перехода неформальных трудовых отношений в «белую» зону, обеспечив в том числе необходимые поступления во внебюджетные фонды. При этом нужно осуществлять регулярный мониторинг и оценку эффективности предпринимаемых мер для того, чтобы обеспечить неуклонное развитие человеческого потенциала, что свидетельствовало бы о качестве проводимой совместной работы.

Еще одна тема для обсуждения – это риск массовых высвобождений. Также большого внимания заслуживают вопросы мобильности рабочей силы: производственной, территориальной, профессиональной. С появлением в Российской Федерации обновленного государственного портала «Работа в России», способного предоставлять полноценную информацию о всероссийской базе вакансий, с такими современными

опциями, как on-line-собеседование, on-line-тестирование, эта проблема может быть частично решена.

В свете решения социально-демографических проблем в регионах России очень важным является в рамках работы конференции обобщить положительный региональный опыт по оказанию адресной помощи отдельным социальным группам населения: женщинам, воспитывающим детей, пожилым людям и инвалидам.

Уважаемые коллеги, рассчитываю на конструктивное взаимодействие и желаю всем участникам Одиннадцатой Интернет-конференции делового, полезного общения и живой дискуссии!

**ПРИВЕТСТВИЕ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
В. Ш. КАГАНОВА**

Уважаемые участники конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах Российской Федерации»! Приветствую вас и надеюсь, что сегодня состоится заинтересованный разговор по очень важной теме.

Качественное образование в нашем понимании – это то образование, которое соответствует запросам населения, участников образовательного процесса, а рынок образовательных услуг диктует и определяет во многом конкурентоспособность того или иного образовательного учреждения. В этой связи и теоретические, и практические вопросы исследования рынка образовательных услуг чрезвычайно интересны. Рынок образовательных услуг, особенно в настоящее время, постоянно меняется, так как появляются новые запросы и вызовы. В дальнейшем этот процесс будет только ускоряться, набирать обороты, потому что постоянно востребованы новые компетенции, рынок труда диктует новые условия и требования. Мы рассчитываем, что в рамках этих процессов лучшие образовательные учреждения страны определят свою траекторию развития и смогут использовать практические результаты и рекомендации Интернет-конференции, чтобы добиваться успеха на рынке образовательных услуг.

Новый закон об образовании, который вступил в силу 1 сентября 2013 г., предполагает, что все лица, которые нуждаются в образовании в Российской Федерации, независимо от состояния здоровья, места жительства, благосостояния семьи, могут и должны, если могут, получить необходимые образовательные услуги, в том числе в системе профессионального образования.

Особенно остро это задача стоит в отношении той категории, которую мы относим к инвалидам. Ежегодно в Российской Федерации более 5 тыс. инвалидов поступает в высшие учебные заведения, но в то же время значительная часть обучается в учреждениях среднего профессионального образования. Как показали результаты мониторинга, многие инвалиды не обучаются ни в средних профессиональных образовательных учреждениях, ни в высших. Рынок образовательных услуг должен предоставить возможность обучения для всех желающих, в том

числе для лиц с ограниченными возможностями, чтобы они смогли реализовать свое право на образование.

Конечно, очень тесно вопросы качества образования связаны с проблемами последующего трудоустройства молодежи. В рамках формирования правовых основ молодежной политики в декабре 2014 г. на заседание Правительства выносится документ «Основы молодежной политики. 2016–2025 гг.», в котором отражен блок, связанный с обеспечением для молодежи возможностей при получении образования и с ответственностью государства за предоставление возможности найти работу в соответствии с полученным образованием и теми талантами, способностями, желаниями, которыми наделен человек.

К сожалению, вопрос обретения первого рабочего места для многих молодых людей остается достаточно острым. Вводить систему распределения, к которой нас призывают вернуться, видимо нецелесообразно, поскольку в настоящее время мы живем в рыночных экономических условиях. Тем не менее вопросы, связанные с содействием в трудоустройстве выпускников в получении первого рабочего места, а также с прогнозированием изменений на рынке труда в перспективе, чрезвычайно актуальны.

Все темы, которые будут обсуждаться в ходе работы конференции, являются сегодня очень важными. Рассчитываю, что выступления, а также материалы, выработанные по итогам работы конференции, будут полезны для специалистов, преподавателей учебных заведений, а также молодежи.

Желаю всем успешной работы и благодарю Петрозаводский государственный университет за организацию Интернет-конференции!

**ПРИВЕТСТВИЕ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ,
МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
В. Я. ЧМИЛЯ**

Добрый день, уважаемые организаторы и участники Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»! Приветствую вас от имени Правительства Республики Карелия и Министерства экономического развития Республики Карелия!

Конференция проводится уже в одиннадцатый раз, но актуальность обсуждаемых проблем по-прежнему сохраняется. В 2014 г. конференция проходит в непростых социально-экономических условиях, и это только усилит интерес к данному мероприятию. Введенные против России санкции могут стать хорошим стимулом для развития собственного производства, что, в свою очередь, повысит спрос на рынке труда и рынке образовательных услуг.

В настоящее время для решения задач социально-экономического развития Республики Карелия Правительством РК подготовлены проект «Концепции Федеральной целевой программы о комплексном социально-экономическом развитии Республики Карелия на период до 2020 г.», а также сама Программа, в которой основное содержание сводится к тому, что мы видим нашу республику развивающейся – она будет интересна для молодежи и привлекательна для трудовых ресурсов. Программные мероприятия нацелены на безотлагательное решение наиболее острых проблем в сфере социально-экономического развития нашей республики, на формирование устойчивого повышения качества уровня жизни населения. Планируется проведение мероприятий по подготовке квалифицированных кадров, которые потребуются для реализации новых проектов в нашей республике. Значительная роль в этом направлении отводится Петрозаводскому государственному университету – это кузница кадров для предприятий и организаций Карелии. Вуз является ключевым учебным учреждением, в котором готовится почти 88% специалистов. Строительство инновационного технологического кампуса Петрозаводского государственного университета станет основой для создания регионального инновационно-образовательного кластера мирового уровня, включающего Технопарк инженерных наук. Это базовая структура для внедрения инноваций в традиционной отрасли экономики республики,

трансфера технологий, разработки новой техники, тиражирования наукоемких производств, создания межрегионального и международного центра компетенций в области непрерывного образования. Реализация мероприятий Программы позволит создать условия для обеспечения конкурентоспособности региональных предприятий как в традиционных, так и новых секторах экономики. Предлагается расширение сферы образовательных услуг, в том числе и инновационных технологий. Новые точки роста экономики позволят сократить отток молодежи из нашей республики, обеспечить развитие человеческого капитала.

Надеемся, что в представленных на конференции докладах будут затронуты актуальные вопросы, сделаны серьезные выводы по проблематике рынка труда и рынка образовательных услуг и предложены подходы к решению выявленных проблем. Кроме того, представится возможность оценить наилучшие региональные практики и обсудить варианты их применения не только в республике, но и за ее пределами. Уверен, что материалы конференции будут востребованы широкой общественностью, будут применяться в учебном и научном процессе, а также использоваться органами государственной власти и местного самоуправления.

Желаю всем участникам Интернет-конференции серьезного обсуждения докладов, новых научных открытий и достижения великих результатов!

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

Уважаемые друзья, коллеги, участники Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

Позвольте от лица оргкомитета выразить благодарность авторам представленных докладов, руководителям, специалистам, научным сотрудникам, всем Интернет-пользователям, которые решили принять участие в этом форуме.

Благодарю сотрудников Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ за техническую и информационную поддержку работы Интернет-конференции.

Научно-практическая конференция является хорошей возможностью для актуализации наиболее значимых и чувствительных вопросов рынка труда и рынка образовательных услуг. Формат проведения этого мероприятия позволяет:

- объединить усилия Федерации и ее субъектов по решению вопросов трудоустройства выпускников;
- сосредоточиться на основных проблемах, касающихся рынка труда и рынка образовательных услуг;
- ознакомиться с региональными практиками и обобщить результаты полученного опыта с целью их дальнейшего применения;
- поддерживать конкретные инициативы, хорошие идеи и разумные предложения;
- максимально использовать наработки в деятельности региональных органов исполнительной власти, других социальных партнеров в области занятости населения и системы образования.

Предполагаемые дискуссии и обмен мнениями специалистов в рамках тематических секций могут помочь в решении насущных проблем, с которыми связаны жизненные перспективы регионов, доступ к предоставлению образовательных услуг и шансы на трудоустройство тысяч граждан в субъектах России.

Интернет-конференция проходит в условиях ухудшения экономической ситуации в связи с усилением санкций, в том числе имеющих секторальный характер, в отношении России. В настоящее время негативный эффект от таких санкций на российском рынке труда проявился пока слабо. В Республике Карелия ситуация на рынке труда спокойная.

По итогам 9 месяцев текущего года спада в области занятости удалось избежать. Наблюдается устойчивость процессов, которая выражается в значительном предложении числа вакантных рабочих мест, а также в положительной динамике найма персонала. Хотя сокращения работников на предприятиях и продолжаются, но они носят больше локальный, а не массовый характер.

По данным республиканской службы занятости, на 1 октября 2014 г. статус безработного имели 5 тыс. граждан. С начала года уровень официально зарегистрированных безработных граждан снизился. По последним данным, он составляет 1,5% ЭАН. Что касается общей безработицы, которая оценивается в объеме 25 тыс. чел., то в этом направлении не так все позитивно. После нескольких летних месяцев снижения она вновь начала расти, превысив отметку 7,5%.

При наличии излишка рабочей силы сегодня отмечаем, что на местах идет серьезная конкуренция за рабочие места. При этом складывается ситуация, при которой молодые специалисты найти работу в общественном секторе и индустриальной сфере не хотят или не могут, в то время как квалификации для работы в других видах деятельности им не хватает.

Между тем для восполнения кадровых потерь работодателям необходимы качественная рабочая сила и профессионалы. Требования, предъявляемые организациями к профессиональным компетенциям специалистов, растут. Новые инвестпроекты и их реализация невозможны без современных, хорошо подготовленных инженеров и технических кадров. Отсутствие таковых является сдерживающим фактором развития региональной экономики.

В настоящее время республика остро нуждается в работниках высокой квалификации и перспективных компетенций, особенно в инженерно-технической деятельности. Чтобы человеческий ресурс с современными навыками, опытом и квалификацией сформировался, требуются дальнейшая модернизация системы образования, повышение качества подготовки специалистов. Необходимы также инвестиции в человека, его уровень и качество жизни.

Несмотря на возрастающую потребность организаций и предприятий в кадрах профессионально-квалификационных профилей, в том числе по конкурентным, прорывным и престижным специальностям, эти запросы, к сожалению, расходятся с возможностями профессионального обучения на всех уровнях (начального, среднего и высшего образования). Поступающие на работу специалисты, чтобы соответствовать требованиям реального производства, нуждаются в дополни-

тельной профессиональной подготовке. Подобная картина наблюдается не только в Карелии, но и других регионах Российской Федерации.

Нашим специалистам, особенно молодым, приходится бороться за свою профессиональную нишу. И если в сегменте неквалифицированного и квалифицированного труда местные кадры способны конкурировать между собой, то в сегменте средне- и высококвалифицированного труда нужных специалистов сложно найти, здесь конкуренция отсутствует.

Дефицит высококвалифицированных кадров и существующие демографические ограничения (т. е. уменьшение численности населения и его структурные сдвиги) являются серьезной проблемой для экономики республики. Из-за нехватки грамотных специалистов и сбоя в воспроизводстве качественной рабочей силы региональные компании и фирмы оказываются неконкурентоспособными. Они не могут открывать дополнительные производства, новые рабочие места, расширять бизнес. В условиях кадрового «голода» предприниматели вынуждены даже сворачивать начатое дело.

Сегодня на уровне Правительства республики и бизнес-сообщества есть общее понимание проблемы. В целях обеспечения благоприятного инвестиционного климата в республике реализуется «Дорожная карта» внедрения Стандарта деятельности региональных органов исполнительной власти по решению задач инвестиционной политики. Стандартом предусмотрено наличие механизмов профессиональной подготовки и переподготовки по специальностям, соответствующим инвестиционной стратегии Республики Карелия. Наряду с этим, чтобы не потерять квалифицированных работников, уже и работодатели готовы платить за профессиональный труд и нести значительные трудовые издержки на производстве. Это видно по тем вакансиям, которые формируются в банке данных службы занятости. В этих условиях борьба регионов за трудовые ресурсы усиливается.

В рамках обсуждения проблематики конференции предлагаем рассмотреть на форуме вопросы формирования прогноза баланса трудовых ресурсов субъектов Российской Федерации. В Республике Карелия эта практическая работа началась в 2014 г. Основанием для ее проведения стал порядок разработки прогноза баланса трудовых ресурсов, который утвержден постановлением Правительства Республики Карелия в конце 2013 г. Данным порядком определена процедура проведения прогнозной оценки наличия и использования трудового потенциала. Планируется, что прогноз будет составлен по республике в целом и в разрезе муниципальных районов. В настоящее время ведется работа по сбору

данных от всех органов исполнительной власти, являющихся участниками разработки прогноза.

Считаем, что в ходе работы конференции можно обсудить вопросы, связанные с разработкой унифицированной методики формирования среднесрочного и долгосрочного прогноза потребности в кадрах для экономики и социальной сферы. Результаты долгосрочного прогноза потребности в кадрах на уровне Российской Федерации могли бы существенным образом повлиять на установление контрольных цифр приема в образовательные учреждения высшего образования, с учетом территориального расположения этих образовательных организаций по месту деятельности основных работодателей.

Хотелось бы затронуть еще одну важную проблему, касающуюся современного кадрового потенциала. Это вопрос преодоления дисбаланса между профессиональными предпочтениями выпускников общеобразовательных учреждений, объемом и качеством предоставляемых образовательных услуг и потребностями работодателей. В ее решении важную роль должна сыграть правильно выстроенная комплексная система профессиональной ориентации населения. Предлагаем обсудить с регионами возможности формирования такой системы. Именно система профессиональной ориентации населения должна объединить усилия всех субъектов профориентационной деятельности, ответственных за воспитание, образование, профессиональную ориентацию и трудоустройство граждан.

В настоящее время в Республике Карелия разработан проект документа «Концепция системы профессиональной ориентации граждан». Органами власти предпринята попытка по объединению усилий всех социальных партнеров/институтов, имеющих влияние на профессиональную ориентацию населения. Данная работа станет более эффективной, если на федеральном уровне будет принята нормативная правовая база, регламентирующая деятельность всех уровней власти в рассматриваемой области.

В заключение хотелось бы обратить внимание еще на один момент. Проводимая конференция является научно-практической, поэтому тематика форума должна в большей степени затрагивать обсуждение прикладных проблем. Желательно, чтобы в ходе работы всех секций авторы докладов по ключевым вопросам и выступающие в дискуссии оппоненты сумели резюмировать разговор с подготовкой предложений и выработкой рекомендаций в адрес органов управления федерального и регионального уровней. Это важно для органов власти, т. к. задача конференции состоит не только в научном обсуждении и обмене мнениями,

но и в поиске новых форм и решений для повышения эффективности совместной работы, а также деятельности, связанной с ростом качества и доступности предоставляемых населению услуг, исполнением поручений президента РФ, осуществлением полномочий в целях максимального удовлетворения высоких запросов современного российского общества.

Желаю всем участникам конференции успешной и плодотворной работы и благодарю за внимание!

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

Дорогие коллеги! От имени Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия приветствую участников Одиннадцатой Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»!

Темы, обсуждаемые на конференции, интересны всем участникам отношений в сфере рынка труда и рынка образовательных услуг – гражданам, желающим трудоустроиться, выпускникам образовательных учреждений и работодателям. В ходе предыдущих подобных мероприятий были обозначены направления и выработаны методы совместной работы по наиболее полному удовлетворению потребностей предприятий и организаций в рабочих кадрах и специалистах приоритетных направлений подготовки и специальностей, что приведет к повышению производительности труда, минимизации расходов при переобучении работников и в конечном итоге будет способствовать развитию реального сектора экономики.

Хочется пожелать эффективной совместной работы всем участникам конференции!

ПРИВЕТСТВИЕ
МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
А. Н. МОРОЗОВА

Добрый день, уважаемые коллеги и участники Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»!

Сегодня мы обсуждаем актуальные как для Республики Карелия, так и Российской Федерации вопросы, посвященные прогнозированию баланса трудовых ресурсов, кадровым потребностям региональной экономики, формированию государственного задания на подготовку кадров, трудоустройству выпускников системы профессионального образования. Вопросы подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов имеют ключевое значение для экономики Российской Федерации. Новые задачи, поставленные перед системой профессионального образования Республики Карелия, по формированию кадрового потенциала для инновационного развития экономики региона сформулированы в стратегических документах, в том числе в новом Законе Российской Федерации об образовании, майских указах президента РФ, плане мероприятий «Дорожная карта», ряде других федеральных и региональных документов. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. также дает очень четкие ориентиры того, как должна развиваться система. В соответствии с Законом Российской Федерации об образовании Министерством образования Республики Карелия в 2014 г. проведена работа по формированию и реализации государственного заказа на профессиональную подготовку кадров на конкурсной основе и в соответствии с прогнозом потребностей рынка труда, с учетом заявок от работодателей и соблюдения гарантий общедоступности среднего профессионального образования. Таким образом, сформированы и реализованы новые принципы распределения контрольных цифр приема для обучения по образовательным программам среднего профессионального образования. Министерством образования Республики Карелия осуществляется переход на новые принципы организации профессионального образования, завершена работа по реорганизации образовательных профессиональных учреждений, что позволило устранить дублирование профессий и специальностей, рациональнее использовать материально-технические и кадровые ресурсы. Важно

отметить, что процесс обучения по новому Федеральному государственному образовательному стандарту позволяет реализовывать модульные программы, имеющие вариативные составляющие. Сегодня не существует правовых ограничений для реализации коротких модулей, разработанных в соответствии с запросами конкретных работодателей, за счет времени, отведенного на вариативную часть. Реализация стандартов и программ, разработанных на их основе, позволяет образовательной организации при взаимодействии с работодателями, в том числе и при организации практики, непрерывно актуализировать содержаниями рынка труда. Работодатель имеет возможность принимать участие в формировании требований, предъявляемых к уровню профессиональной компетенции выпускника и оценке качества профессионального образования. Необходимо развивать механизмы государственно-частного партнерства в части планирования, реализации и оценки качества образовательных программ в соответствии с потребностями предприятия, а также обеспечивать необходимой ресурсной базой обучения. Опыт показывает, что участие бизнеса в профессиональном образовании обеспечивает освоение будущими работниками производственных технологий на рабочих местах, ориентирует работника на реальные способы организации производства, что, в свою очередь, повышает качество подготовки специалиста и позволяет ему выстроить успешную карьерную траекторию. В свою очередь, возможность успешной профессиональной реализации и развития является важным фактором, стимулирующим интерес молодежи к обучению рабочим профессиям и специальностям технической направленности. Задачи, которые перед нами стоят, требуют слаженных действий всех заинтересованных сторон – учреждений образования, производственных предприятий и органов власти.

Желаю всем участникам Интернет-конференции реализации совместных инновационных проектов и успехов в осуществлении поставленных задач!

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

Уважаемые участники Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»! Разрешите от имени ученого совета и ректората Петрозаводского государственного университета приветствовать вас и поздравить с открытием конференции!

Конференция на протяжении уже одиннадцати лет проводится в Петрозаводском государственном университете. Посредством Интернета организовано взаимодействие со многими субъектами Федерации, и сегодня практически все регионы (представители образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, административных структур и органов власти) примут участие в дискуссиях, будут представлять свои доклады, обсуждать актуальные темы, связанные с трудоустройством, анализом рынка труда, вопросами повышения квалификации и переподготовки кадров. Сегодня эти вопросы приобретают особую актуальность в связи с высокой динамикой рынка труда, с очень серьезными изменениями в потребностях рынка труда и работодателей, с учетом новых требований к подготовке специалистов и перехода на двухуровневую систему подготовки кадров. Конечно, серьезной особенностью является начало подготовки специалистов по программам прикладного бакалавриата; этот вопрос, несомненно, тоже должен найти свое отражение в ходе дискуссий.

Работа одной из секций посвящена проблемам, связанным с введением экономических санкций против России, с необходимостью решения вопросов импортозамещения. Следует обсудить направления деятельности, связанные с подготовкой кадров в этих условиях, со смещением некоторых акцентов. Мы абсолютно уверены, что в ходе работы конференции будут выработаны новые подходы для решения существующих проблем, которые возникают и в связи с внутренней социально-экономической обстановкой в России, и в связи с внешними угрозами и вызовами.

Желаю всем участникам конференции интересных, плодотворных дискуссий и новых научных результатов!

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СИБИРСКИХ РЕГИОНОВ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ БАЗЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ¹

Н. М. Арсентьева, И. И. Харченко

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

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

Система образования в переходный период рыночных преобразований стала в нашей стране одной из самых часто реформируемых сфер общества, на нее возлагаются все новые и новые задачи и задания. Не далее как 1 сентября 2013 г. вступил в силу новый Закон об образовании в РФ, авторы которого объясняли необходимость его принятия тем, что требуется привести в соответствие законодательные условия функционирования образовательной сферы с новыми реалиями и целями общественного развития. Понятно, что принятие нового закона не снижает актуальность дискурса по поводу образования, поскольку вопросов к системе образования (особенно профессионального) и противоречий в ее функционировании год от года меньше не становится. С одной стороны, перед системой профессионального образования стоят внутренние задачи развития, с другой стороны, обеспечение результата на выходе – подготовка кадров, востребованных экономикой.

На основании проводимых нами периодических исследований системы образования и рынка труда (см., например, [1]) правомерно говорить о противоречии между национальной задачей наращивания человеческого капитала и инновационного потенциала и соответствующей ей потребности населения в повышении уровня образования, с одной стороны, и ростом объективных препятствий для реализации этого – с другой. Население стремится повысить образование, квалификацию и реализоваться в профессии, но условия для реализации своего потенциала недостаточны и нерезультативны на конкурентном рынке труда. В период, когда система образования ориентировалась только на по-

¹ Статья подготовлена по базовому проекту IX.93.1.2. «Социально-трудовые практики и сознание субъектов модернизирующегося общества и экономики» (рук. к. с. н. И. И. Харченко) и в рамках программы РАН № 35 «Экономика и социология науки и образования», проект «Социально-экономические инвестиции в науку и образование Сибири как условие модернизации» (координаторы – д. с. н. З. И. Калугина, д. э. н. Г. А. Унтура).

требности населения, ее рост, особенно высшего образования, был беспрецедентен. Однако у общества и государства накопились большие претензии к низкой эффективности этой системы: у населения – претензии к качеству образования и его низкой конкурентоспособности на рынке труда, у работодателей – претензии к структуре кадрового потенциала и недостатку профессиональных компетенций работников, у государства – претензии к большим расходам госбюджета на систему образования и ее снижающейся конкурентоспособности на мировом уровне. «Борьба» за повышение эффективности этой системы сейчас ведется как на федеральном, так и на региональном уровнях, однако результаты весьма противоречивы. Для широких масс населения, особенно живущих в провинции, они в основном сводятся к фактическому сужению условий не только получения качественного образования, но и вообще получения профессионального образования как такового, в то же время для отдельных социальных групп и территорий – к доступности новых возможностей «образования XXI века». Другими словами, наблюдается противоречие в виде «замкнутого круга»: под влиянием демографического фактора, выражающегося в сокращении численности учащихся и студентов, обосновывается (на основе подушевого финансирования) сокращение регионального финансирования образования и общего количества учебных заведений. Из-за этого новые возможности, заложенные в Законе об образовании в РФ, не могут быть реализованы в полной мере.

Были проанализированы социальная ситуация и условия образовательной среды с точки зрения их «вклада» в решение задачи наращивания человеческого потенциала населения. Выявленные проблемы на примере регионов Сибирского федерального округа и Новосибирской области были сформулированы как социальные вызовы, стоящие перед российской системой образования и обществом в целом на современном этапе.

Вызов 1. Модернизация общества требует модернизации образования: в системе высшего образования происходит так называемый постиндустриальный переход (авторство термина и подхода принадлежит Галушкиной М., Княгинину В. [2]), «массовизация» высшего образования, изменение структуры системы профессионального образования с традиционной на современную, происходящие качественные изменения в образовательной среде и образовании как социальном институте, неизбежность модернизации подсистем среднего и начального профессионального образования.

Вызов 2. Демографический тренд (уменьшение численности учащейся молодежи после 2004–2005 гг. и в дальнейшем по прогнозу паде-

ние численности молодежи до 2014 г.): миграционные процессы в стране идут не в пользу развития человеческого потенциала.

Вызов 3. Предпочтения населения, с одной стороны, идут в русле формирования современной структуры профессионального образования с превалированием высшего. Образовательное поведение выпускников школ, массово ориентирующихся на продолжение образования в вузах (поддержанное, а зачастую сформированное их родителями), в большинстве случаев основано на идее «инвестирования» в высшее образование, при котором ожидается «отдача» в той или иной форме. Ему соответствует отмечаемый рост либерально-рыночной мотивации и ее сочетание с установкой на самореализацию. С другой стороны, сложившиеся предпочтения населения создают диспропорции в структуре специальностей в вузах и ССУЗах, усиливают диспропорции между рынком образовательных услуг и рынком труда.

Вызов 4. Падение качества образования, качества обучения и его результатов, нарастающие претензии в обществе к системе образования, неудовлетворенность работодателей профессиональными компетенциями молодых дипломированных специалистов.

Вызов 5. «Непопулярные» административно-управленческие и финансовые решения как на региональном уровне (перераспределение регионального финансирования за счет «оптимизации», реализуемой как сокращение числа общеобразовательных школ, объединение или закрытие профессиональных училищ, реструктурирование учебных заведений начального и среднего профобразования), так и на федеральном (закрытие или реструктурирование «неэффективных» вузов, филиалов вузов и др.). Обострение противоречия между экономической эффективностью и социальной справедливостью в образовательной политике.

Вызов 6. Работа системы образования в условиях нового Закона об образовании в РФ и постепенного внедрения новых Федеральных государственных образовательных стандартов на всех уровнях системы образования требует новой организации образовательных процессов и нового понимания результатов.

Вызов 7. Социальные проблемы, сопровождающие изменения (обеспечение системности общего образования, последствия ликвидации системы начального профобразования, вопросы доступности послешкольного образования и др.).

Вызов 8. Вызов от рынка труда – сложившаяся структура подготовки кадров расходится с современными потребностями сферы занятости и перспективными проектами развития экономики (количественно, качественно). Означенное рассогласование так же, как и проблемы трудоустройства

ройства профессионально подготовленных выпускников, приобрело «затяжной» характер, и субъектами выработаны специфические практики «сглаживания», но не решения проблем в данной сфере. Новая задача импортозамещения в условиях международных санкций усиливает потребность рынка труда в конкурентоспособных кадрах. Большинство вызовов требует новых подходов к разрешению этих задач и противоречий.

Хорошее представление о происходящих в системе образования процессах дает официальная статистика [3]. Процессы постиндустриального перехода в системе образования происходят различными темпами в разных регионах страны. Выполненный нами анализ трендов на основе статистических данных позволил разработать типологию по особенностям развития системы профессионального образования отдельных территорий Сибирского федерального округа [на основе показателей численности учащихся и студентов за 1985–2012 гг., распределения приема между учреждениями НПО, СПО, ВПО, численности студентов государственных вузов на 10 тыс. населения (рис. 1, 2)].

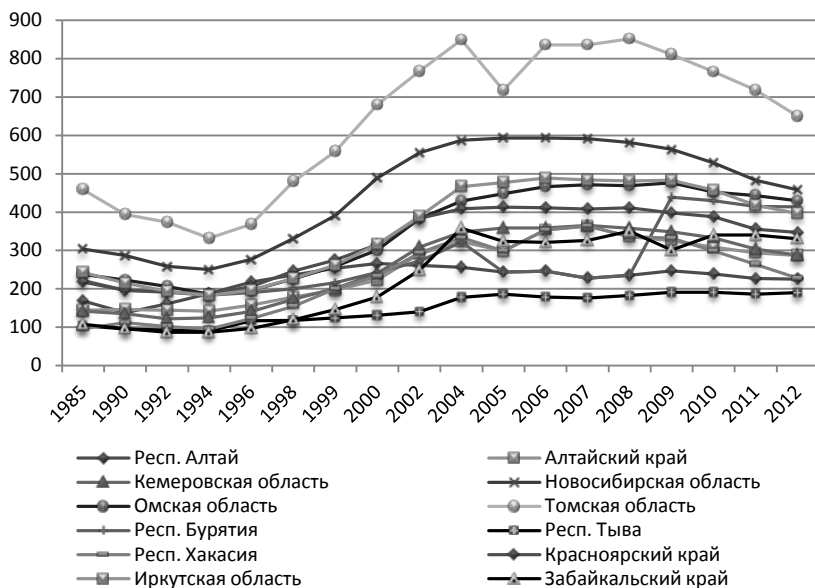


Рис. 1. Численность студентов государственных высших учебных заведений (все формы обучения) на 10 тыс. населения в регионах Сибирского федерального округа в период с 1985 по 2012 г.

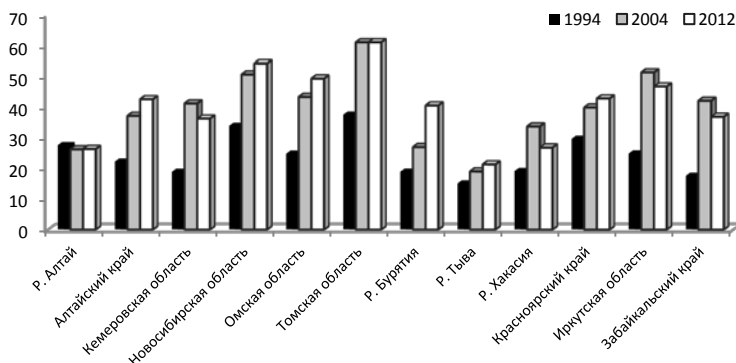


Рис. 2. Изменение доли приема студентов в вузы в суммарном приеме во все государственные учебные заведения профессионального образования (на все формы обучения ВПО, СПО, НПО), %

1-й тип – Томская и Новосибирская области («старые лидеры» высшего, в том числе университетского образования, со сложившимися традициями, научными школами, кадровой базой).

2-й тип – Иркутская и Омская области и 3-й тип более продолжительного во времени роста – Красноярский край («новые, догоняющие лидеры» высшего образования).

4-й тип – Республика Бурятия и 5-й тип – Кемеровская область, Забайкальский край, Алтайский край, Республика Хакасия. Изменение общей направленности в подготовке кадров от преобладания среднего специального и начального профессионального образования над высшим – к современной тенденции (преобладанию высшего над средним и начальным).

6-й тип – Республика Алтай. Единственный субъект СФО, где демографический спад не позволил вузам превалировать в системе образования.

7-й тип – Республика Тыва. Поддерживается примерный баланс между всеми тремя ступенями образования. Характеризуется минимальным показателем относительной численности студентов вузов на 10 тыс. населения – 186.

По суммарной численности студентов и учащихся всех трех ступеней профессионального образования на протяжении всего постсоветского периода среди регионов Сибирского федерального округа (СФО) лидировала Новосибирская область, вторую и третью позиции занимали Красноярский край и Кемеровская область. По абсолютной численности

студентов государственных вузов лидировала Новосибирская область, второе и третье места делили Красноярский край и Иркутская область. По относительному показателю численности студентов государственных вузов на 10 тыс. населения в 2012 г. лидировала Томская область (650), на втором месте по этому показателю находились Новосибирская область (458) и на третьем месте – Омская область (430), обогнавшая в 2011 г. на понижающемся тренде Иркутскую область (396). По этому относительному показателю СФО пока превосходит среднероссийский уровень, хотя доля сибирского студенчества в общей численности студентов вузов страны начала падать из-за наметившегося сокращения населения в СФО. По развитию негосударственного сектора системы высшего образования СФО отстает от среднероссийского уровня. Соотношение выпуска из средних общеобразовательных школ и общего приема в вузы показывает условную «емкость» приема и дает возможность оценить привлекательность «местной» системы профессионального образования для выпускников школ региона. За период с 1994 г., когда достаточной «емкостью» приема обладала только Томская область, с 2004 г. к ней добавилась Новосибирская область, а к 2012 г. практически все регионы-«миллионники» и Республика Бурятия уже обладали мощностями, гипотетически позволяющими принять в вузы всех потенциальных «местных» абитуриентов (рис. 3).

Как динамика системы образования сказалась на экономическом развитии регионов? На каком экономическом фоне развивались сюжеты в системе образования?

Нами была предпринята попытка построить математическими методами типологию регионов РФ, в которой бы основные экономические показатели региона (брались показатели за 2012 г., ранжированные абсолютные или относительные на душу населения) увязывались с важным показателем системы высшего образования региона – численностью студентов государственных вузов на 10 тыс. населения. В число основных экономических показателей в модель для кластерного анализа были включены: ВРП на душу населения, уровень занятости и безработицы, душевые доходы, среднемесячная заработная плата, производство в добывающих, обрабатывающих отраслях, сельском хозяйстве, производство электроэнергии, стоимость основных фондов, оборот розничной торговли на душу населения, инвестиции в основной капитал на душу, инвестиции в образование на душу, число компьютеров на 100 работников, ввод жилья на 1 тыс. населения, площадь жилья в кв. м. на душу, число легковых автомобилей на 1 тыс. населения, доля занятых с высшим образованием, число безработных на 1 вакансию и др. Результат таков, что данные не

типологизируются (не группируются в кластеры), т. е. непосредственной связи между уровнем экономического развития региона и развитостью в нем системы высшего образования не наблюдается.

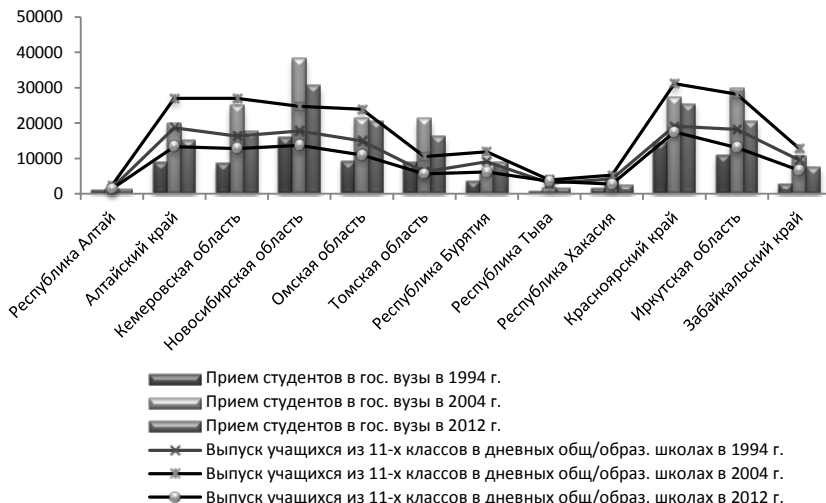


Рис. 3. Соотношение выпуска учащихся из дневных средних общеобразовательных школ и приема в государственные вузы на все формы обучения (чел.) в регионах Сибирского федерального округа в 1994, 2004 и 2012 гг.

Выполненный анализ трендов (за период с 2000 по 2012 г.) отдельных экономических показателей и развития системы высшего образования в регионах СФО показал, что больше всего «на пользу» экономическому развитию пошло развитие высшего образования в Томской области, которая вошла в двойку лидеров (после Красноярского края) по уровню и темпу роста ВРП на душу населения, уровню среднемесячной начисленной заработной платы, инвестиций в основной капитал на душу (причем три года подряд в 2006, 2007, 2008 гг. она занимала 1-е место по этому показателю), а по числу компьютеров на 100 работников она занимала 1-е место. Новосибирская область, которая не являлась лидером по экономическому развитию, занимая место твердого «средняка», показала, тем не менее, хорошую динамику рассматриваемых экономических показателей в годы преодоления финансового кризиса; кроме того, она стала одним из лидеров по снижению уровня общей и зарегистрированной безработицы и безусловным лидером по вводу жилья на 1 тыс. насе-

ления (занимая 14-е место по РФ). Если отвлечься от экономических показателей и взглянуть на численность населения в регионах СФО, то именно в двух лидирующих по развитию высшего образования областях – Томской и Новосибирской начиная с 2007 г. и 2008 г. соответственно отмечался хотя и небольшой, но стабильный рост населения (с 2010 г. население немного увеличилось также в Красноярском крае), в то время как в других регионах-«миллионниках» население в последние годы сокращалось. Можно надеяться, что развитие высшего образования в сочетании с перспективами развития экономики добавляет территории привлекательности в глазах населения.

На современном этапе имеет место разнонаправленность векторов развития системы профессионального образования и сферы приложения труда. В образовании реализуется вектор на модернизацию по европейским стандартам с ориентацией на превалирование в постиндустриальном обществе сферы услуг, наукоемкого производства, информационных технологий, международного образовательного пространства. Модель занятости в постиндустриальном обществе ориентирована на состоятельное общество как потребителя услуг, на высокий платежеспособный спрос. В нашем же обществе спрос на такие услуги низок, поскольку население откровенно небогатое. Да и в экономике процессы модернизации неустойчивы, сохраняются существенные черты реиндустриализации. Следствием является рассогласованность рынка образовательных услуг и рынка труда (рис. 4).

Наиболее сбалансирован сегмент среднего профобразования, занимающий в структуре выпуска 16,2%, а в структуре вакансий – 12,5%. Самые заметные диспропорции спроса и предложения отмечаются в сегменте высшего профессионального образования, который занимает в структуре выпуска 57,2%, а в структуре вакансий – 13,3%. Выпускники системы профессионального образования, выходя на рынок труда, вынуждены занимать имеющиеся вакантные рабочие места, нередко забывая о полученной специальности.

Долгий и трудный процесс адаптации к рабочему месту сопровождается низкой удовлетворенностью работодателей компетенциями выпускников образовательных учреждений (что не удивительно), высоким спросом на программы курсовой подготовки для получения ряда несложных практических навыков. По данным социолого-статистического исследования «Запросы регионального рынка труда к компетенциям молодых специалистов», проведенного ИЭОПП СО РАН в 2008–2010 гг. (N = 776, Новосибирская область, городская и сельская местность, анкетный опрос профессионально подготовленных работников в возрасте до 33 лет), ис-

пользование работниками профессиональных компетенций, полученных в процессе обучения, является самым низким (рис. 5).



Рис. 4. Соотношение структуры выпуска из учебных заведений профессионального образования (всех форм собственности, всех форм обучения) и структуры вакансий по уровню необходимого образования в Новосибирской области (*Примечание 1:* на основе данных

Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов НСО проанализировано более 120 тыс. запросов за 11 месяцев 2013 г., %.

Примечание 2: по ПУ использован абсолютный показатель выпуска в 2012 г. за отсутствием другой информации)

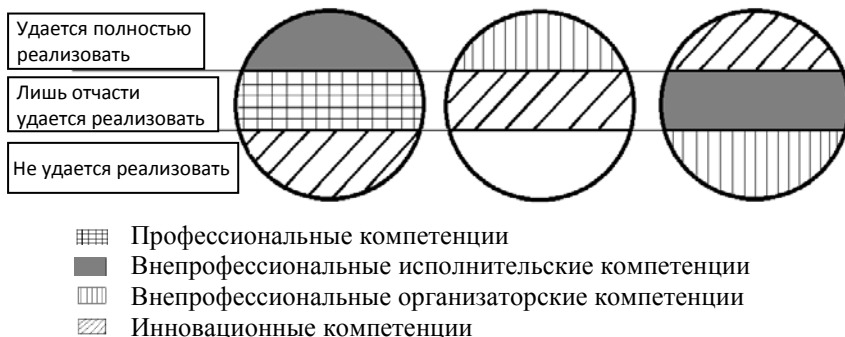


Рис. 5. Реализация компетенций на современном рынке труда по самооценке молодых работников Новосибирской области (кластерная структура)

Лишь в одном из трех кластеров работники частично используют профессиональные компетенции. В полной же мере в процессе работы используются как раз внепрофессиональные компетенции – исполнительность, работоспособность и др., то есть имманентно присущие молодежи, но не имеющие отношения к системе профессионального образования. Получается, что «продукт на выходе» упомянутой системы мало пригоден для дальнейшего применения. Зафиксированные нами рассогласования и диспропорции являются, по сути, значительными социальными, экономическими и временными издержками как индивидов, так и общества в целом. По плечу ли обществу (и по карману ли) такие значительные бесполезные траты?

Сложившаяся ситуация характеризуется к тому же удивительной устойчивостью: причины, приведшие рынок труда и систему образования к этому состоянию, являются постоянной темой для обсуждения. В научных дискуссиях, на общественных форумах и в СМИ с участием и первых лиц государства высказываются различные точки зрения по поводу этой проблемы, среди которых можно выделить две основных. Первая точка зрения, весьма распространенная среди работодателей, сводится к тому, что во всем «виноваты» профессиональные учебные заведения – готовят не тех специалистов и не так, как надо. Вывод – сократить прием на «ненужные экономике специальности». Вторая точка зрения, популярная в управленческих кругах, объясняет многое «несознательностью населения» – разленились, не хотят работать на производстве и т. д. Вывод – изменить профориентационную работу среди школьников.

Обе приведенные выше точки зрения верны лишь отчасти, поскольку затрагивают поверхность явления. Мы полагаем, что решение проблемы лежит в иной плоскости. Решающее влияние на формирование профессиональных предпочтений молодежи, по результатам наших исследований, оказывают не призывы в СМИ или перестройка профориентационной работы, а каждодневные наблюдения за успешностью или неуспешностью той или иной трудовой карьеры и соответствующим социальным потенциалом конкретного рабочего места.

Выпускники школ по-прежнему сохраняют высокую ориентацию на приобретение «избыточных» в экономике профессий экономического, социального и гуманитарного профиля (и их не особо пугает сложная ситуация с трудоустройством), мало внимания уделяя дефицитным инженерным специальностям [4]. Хорошую иллюстрацию таких ориентаций абитуриентов дают показатели конкурса в вузы в разрезе специальностей: в группе из 10 специальностей-лидеров у абитуриентов при-

сутствуют все профессии экономического, управленческого, социального и гуманитарного профиля [5, с. 31–33] (табл.).

Таблица

Конкурс на вступительных экзаменах в государственные вузы на бюджетные места в 2013 г., выборочно

Отрасль	Количество заявлений на 100 бюджетных мест
Сфера обслуживания	10 431
Экономика и управление	5160
Здравоохранение	2348
Информатика и вычислительная техника, информационная безопасность	1560
Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	1358
Электронная техника, радиотехника и связь	1180
Социальные и гуманитарные науки (суммарно)	1077
Химическая и биотехнологии	1072
Образование и педагогика	1070
Физико-математические науки	834
Геология, геодезия, землеустройство	813
Естественные науки	820
Металлургия, машиностроение и металлообработка	790
Строительство и архитектура	790
Приборостроение и оптотехника	736
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	650
Сельское и рыбное хозяйство	320
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	308

Примечание: данные по программам бакалавриата и специалитета по одинаковым специальностям объединены после пересчета.

В процессе выбора профессии можно выделить ряд этапов, на которых проблема выбора актуализируется в том или ином ее аспекте. На начальном этапе на выбор профессии оказывают влияние родители и семья, сформировавшиеся у подростка ценностные ориентации, общие представления о престиже профессий и др. В период обучения подклю-

чаются другие факторы – адаптация к условиям обучения, степень реализации ожиданий от выбранной профессии и др. После обучения становятся актуальными возможность трудоустройства в рамках выбранной профессии, конкретное место работы, заработок, возможность профессионального роста и карьеры и т. д. Ведущее место среди этих характеристик занимает (особенно на начальном этапе) размер заработной платы.

В настоящее время по Новосибирской области средняя оплата труда в самой «благополучной» отрасли (финансовая деятельность) семикратно превышает оплату труда в самой «бедной» отрасли (сельское хозяйство) (рис. 6). Оплата труда в сельском хозяйстве составляет один прожиточный минимум. В группе риска находятся такие отрасли, как здравоохранение, образование и промышленность (оплата труда в них составляет 1,7, 1,6 и 2,1 прожиточных минимума соответственно). Уменьшить разрыв в межотраслевой и межпрофессиональной оплате труда путем снижения верхней границы в условиях экономической свободы волевыми решениями практически невозможно, но поднять нижнюю – несколько легче.

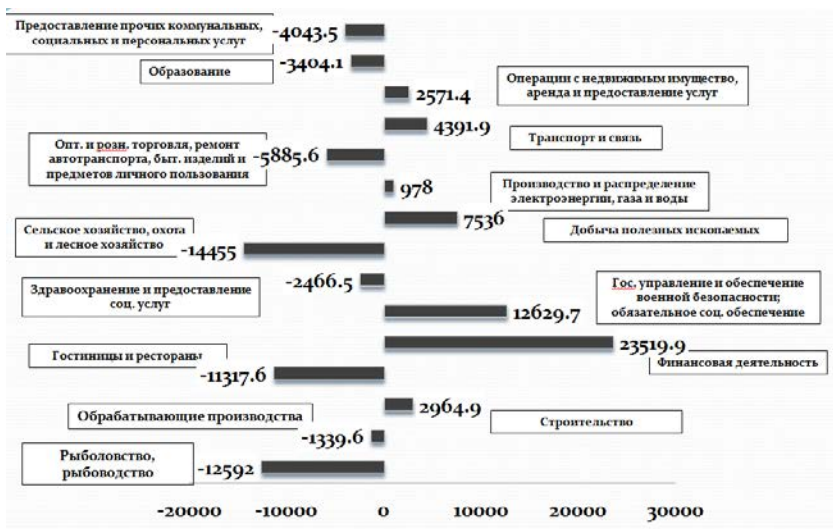


Рис. 6. Отклонение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников от среднего уровня по Новосибирской области по видам экономической деятельности в 2013 г. (руб.)

[6, с. 67; 7, с. 83–84]

Сегмент «Финансовая деятельность», единственный из всех видов экономической деятельности, способен обеспечить работнику так называемый «бюджет развития», позволяющий не только восстанавливать свой рабочий потенциал, но и развивать его далее посредством обучения, комфортного отдыха, лечения и др. Ближе к нему по размеру заработной платы находится сегмент «Государственное управление».

Приведенные данные наглядно объясняют причину высокой ориентации молодежи на приобретение соответствующих профессий. Ни грядущие сложности с трудоустройством (ведь количество рабочих мест в этих привлекательных сегментах весьма невелико) и последующие разочарования не оказывают заметного влияния на выбор молодежи – они надеются по законам рыночной экономики на успешную конкуренцию за эти рабочие места. Круг замыкается.

Размер заработной платы является не единственной социально значимой характеристикой социального потенциала рабочего места. В числе других можно выделить также высокий производственно-технологический стандарт и комплекс социокультурных параметров и производственного комфорта рабочего места, включающие и уровень технологий, и культуру производства. К сожалению, большинство рабочих мест в современной экономике по этим параметрам находятся на крайне низком уровне.

Внедрение предлагаемых инструментов социальной политики в сфере регулирования труда окажет огромное «воспитательное» значение на позицию большинства современных работодателей, желающих найти «дешевую» рабочую силу на современном рынке труда. Сопоставив уровень своих притязаний со своими возможностями относительно условий найма, работодатели неизбежно будут вынуждены улучшать именно условия найма, приближая их к нормальным значениям. У работодателя постепенно будут утрачиваться иждивенческие позиции по отношению к управленческим органам, стихнут призывы к необоснованному регулированию структуры подготовки кадров и воспитанию «несознательного» населения.

Проведенный нами анализ современного состояния возникшей в постсоветский период проблемы рассогласования рынка образовательных услуг и рынка труда (на примере Новосибирской области) показал, что это частное рассогласование перерастает в более общее противоречие формирования человеческого потенциала (противоречие между процессом формирования человеческого потенциала и потребностями общества и экономики в его реализации).

Список литературы

1. *Арсентьева Н. М., Харченко И. И.* Вклад системы профессионального образования в диспропорции на региональном рынке труда: тенденции последних лет // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции / Под ред. В. А. Гуртова. Петрозаводск, 2013. С. 18–32.
2. *Галушкина М., Княгинин В.* Массовое, гибкое и интернациональное // Эксперт. 2005. № 43 (489). 14–20 нояб.
3. Регионы России: Стат. сб. Т. 2 / Госкомстат России. М., 2013.
4. Перечень наиболее востребованных профессий на рынке труда / Минтруда при Правительстве Новосибирской области [Электронный ресурс]. URL: <http://mintrud.nso.ru/>
5. Высшие учебные заведения в Новосибирской области. Территориальный орган федеральной службы по Новосибирской области. Новосибирск, 2014.
6. Труд и занятость в Новосибирской области. 2007–2012. Территориальный орган Федеральной службы по Новосибирской области. Новосибирск, 2013.
7. Основные итоги социально-экономического развития Новосибирской области. 2014. Янв. / Федеральная служба государственной статистики. Территориальный орган ФГС по Новосибирской области. Новосибирск, 2014. Февр.

ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В АГРАРНОМ ВУЗЕ**В. А. Бабушкин, Е. С. Симбирских, А. В. Кривошеев, Г. Б. Ширяева**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Мичуринский государственный аграрный университет», г. Мичуринск

ikc@mgau.ru

В условиях стремительно развивающейся рыночной экономики проблемы подбора квалифицированных кадров и обеспечения развития их профессионального потенциала актуальны для любого хозяйствующего субъекта. В этой связи вопросы профессиональной подготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации работников приоб-

ретают особое значение. «Сегодня для того, чтобы найти достойную работу с хорошей оплатой, самореализоваться в полной мере, постоянно подниматься вверх по карьерной лестнице, мало просто иметь хорошее высшее образование и быть специалистом в своей профессии. Сегодня ценятся специалисты, которые обладают обширными знаниями и опытом работы в разных областях, а также, как минимум, двумя высшими образованиями. Для тех же, кто получал первое высшее образование давно либо только решил для себя, с какой сферой должно быть связано повторное обучение в вузе, наилучшим вариантом становится повышение квалификации».

Поэтому значимость дополнительного образования для современных специалистов еще на этапе обучения в вузе трудно переоценить.

Целью работы Института дополнительного образования ФГБОУ ВПО «МичГАУ» (ИДПО) является удовлетворение потребности студентов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовом отечественном и зарубежном опыте, для реализации возможности стать многопрофильным и востребованным специалистом.

Для реализации цели ИДПО решает следующие задачи:

1. Совершенствование кадрового обеспечения в сфере размещения заказов для государственных и муниципальных нужд, подготовки специалистов по областям и сферам применения.

2. Обучение студентов.

3. Обучение специалистов предприятий по программам повышения квалификации с целью обновления их теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями.

4. Профессиональная переподготовка специалистов.

5. Методическое и информационное обеспечение учебного процесса на предприятиях, в организациях и учреждениях.

К развитию системы дополнительного образования руководство ФГБОУ ВПО «МичГАУ» предъявляет следующие требования:

1. Формирование индивидуальной образовательной стратегии для каждого человека.

2. Вариативность образовательных программ.

3. Опережающий характер развития образования по отношению к состоянию экономики.

4. Доступность дополнительного образования.

5. Информационная прозрачность системы дополнительного образования.

Говоря о конкурентных преимуществах дополнительного профессионального образования, следует выделить: практическую и инновационную направленность; получение качественного обучения с применением новых информационных и дистанционных технологий; оптимальную продолжительность обучения; параллельное обучение; наличие высококвалифицированных педагогических кадров из числа практиков.

Большую роль играет наличие в структуре ИДПО информационно-консультационного центра, который осуществляет постоянную связь с реальной производственной сферой, формирует мотивы, определяя основные направления мотивационного поля: перспективы карьеры, получение дополнительного образования, обмен опытом, возникновение деловых отношений и т. п.

ИДПО ФГБОУ ВПО «МичГАУ» предоставляет образовательные услуги по программам дополнительного профессионального обучения: от рабочих профессий до второго высшего образования, а также повышение квалификации с учетом мнений и требований работодателя.

За четыре года работы института увеличилось количество обученных слушателей с 1121 чел. в 2011–2012 гг. до 1533 чел. в 2013–2014 гг. (рис. 1). Среди них доля студентов МичГАУ составляет 43%.

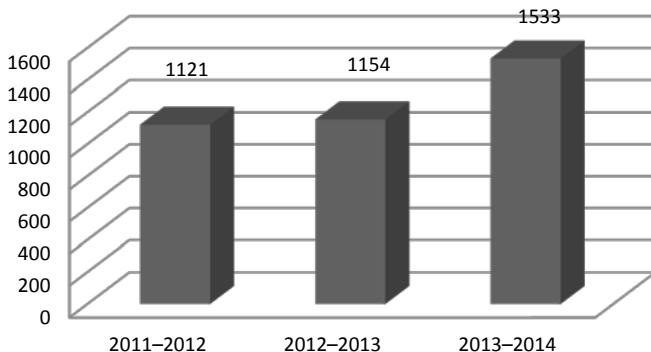


Рис. 1. Общее количество слушателей

Структура подготовки слушателей по различным программам ДПО представлена на рис. 2 и подтверждает актуальность краткосрочных курсов в сравнении с длительным обучением.

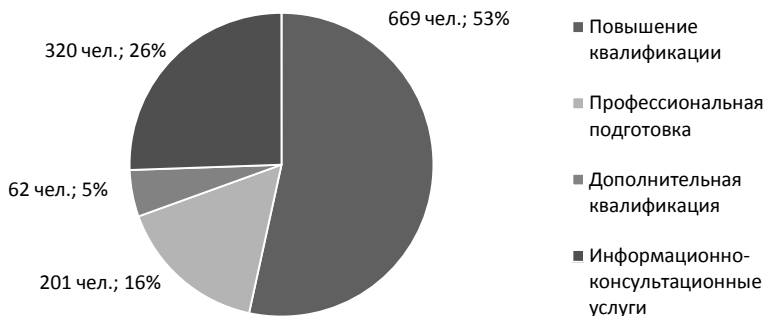


Рис. 2. Структура подготовки по программам ДПО

Охват программы студентами подтверждает структура подготовки студентов ФГБОУ ВПО «МичГАУ» по программам ДПО (рис. 3).



Рис. 3. Структура подготовки студентов ФГБОУ ВПО «МичГАУ» по программам ДПО

Для того чтобы более рационально получать знания, необходимо, чтобы структура организаций, занимающихся дополнительным образованием, объединяла бы все эти направления, т. е. профессиональное образование (НПО, СПО, ВПО) → консультирование → повышение квалификации → консультирование → профориентирование → переподготовка → консультирование → профессиональное образование (второе).

Представленная схема предполагает замкнутый цикл непрерывного развития личности. Полноценно схема может быть реализована только в высших учебных заведениях. Недостаток отечественных организаций (институтов и центров повышения квалификации), занимающихся дополнительным образованием, состоит в отсутствии целостности реализуемых образовательных услуг.

Катализатором, связующим звеном и инновационным двигателем в схеме может выступить ИКЦ, поскольку именно он формирует мотивационную деятельность образовательного субъекта.

В ИДПО ФГБОУ ВПО «МичГАУ» целостность достигается совместной работой:

1. Центра повышения квалификации.
2. Центра дополнительного образования.
3. Информационно-консультационного центра.
4. Центра обучения рабочим профессиям.
5. Автоцентра.

Эти подразделения работают взаимосвязанно и продуктивно, объединив образовательные ресурсы в единую информационную сеть на базе ИКЦ. Такая структура предполагает дальнейшее развитие различных направлений образования, предназначенных не только для студентов, но и для разных возрастных групп и социальных категорий населения; возможности эффективной маркетинговой деятельности в сфере ДПО; реализацию дистанционной формы обучения. Обучающимся обеспечивается доступ к базе учебных материалов, которые они смогут изучать в любое удобное время. В обязательном порядке дистанционное обучение предусматривает постоянный контакт с преподавателем: посредством видеосвязи или электронной почты всегда можно узнать ответы на любые вопросы, получить консультации. Необходимо отметить опыт работы по использованию новейших информационных технологий и методов дистанционного обучения в ИКЦ ИДПО, где в 2014 г. совместно с ТОГБУ «РИКЦ АПК» и БелСХА проводились on-line-консультации с сельхозтоваропроизводителями, ГВЛПХ, сельскими советами, преподавателями и студентами Тамбовской, Белгородской и Волгоградской областей. Информационными провайдерами выступали ведущие ученые и специалисты университета. Технологии смешанного обучения (часть – очно, часть – дистанционно) использовались при проведении повышения квалификации по направлениям: «Основы выращивания сельскохозяйственных животных», «Апробатор плодовых и ягодных культур». Это позволило индивидуальным предпринимателям главам КФХ (ИП глава КФХ) участвовать в областном конкурсе на получение гранта, выделяемого

администрацией Тамбовской области на создание и развитие КФХ. Центры ИДПО активно используют электронно-информационный портал МИЧГАУ, где размещаются анонсы предстоящих мероприятий, презентационные и видеоматериалы проведенных курсов, семинаров, сведения о программах подготовки; нормативно-правовую базу и последние новости законодательства; учебно-методические материалы по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, обучения рабочим профессиям, консультированию.

Результаты опроса, проводившегося среди слушателей института, прошедших обучение, показывают, что дистанционная и смешанная формы являются наиболее эффективными, так как позволяют экономить время и концентрируют усилия обучающегося на обретении именно тех навыков, которые необходимы ему в профессиональной деятельности.

Анализ деятельности ИДПО ФГБОУ ВПО «МичГАУ» выявил противоречия в развитии системы дополнительного образования в развитии системы ДПО России, а также в специфике аграрных вузов:

1. С 2014 г. отсутствуют Государственное задание Министерства сельского хозяйства Российской Федерации Министерству по повышению квалификации руководителей и специалистов АПК, педагогических работников аграрных вузов, а тем более организации дополнительного образования для студентов.

2. Ухудшение экономической ситуации в стране не позволяет рассчитывать на существенный рост финансирования предприятиями, коммерческими организациями и гражданами обучения в системе дополнительного профессионального образования.

3. Резкое усиление конкуренции среди вузов на рынке образовательных услуг при обучении по программам дополнительного профессионального образования.

4. Несоответствие уровня качества кадров в системе дополнительного профессионального образования (специалистов, педагогических работников) современному уровню производства, в том числе инновационному.

5. Отсутствие единой государственной службы маркетинга в системе ДПО.

Развитие системы дополнительного профессионального образования (дистанционного образования) видится в использовании «облачных» технологий.

Вычислительное «облако» Google – это сеть, состоящая предположительно из миллиона дешевых серверов, распределенных по дата-центрам по всему миру, хранящих множество копий Всемирной паути-

ны. Эта масштабная распределенная архитектура делает обработку поисковых запросов предельно быстрой, а всю систему чрезвычайно отказоустойчивой.

«Облачные» вычисления предлагают учебным заведениям новые возможности для предоставления динамичных и актуальных, основанных на Интернет-технологиях приложений для электронного образования. «Облачные» вычисления обеспечивают высокий уровень обслуживания потребителей и соответствие электронного курса политике учебного заведения и государственным учебным стандартам. Данная технология окажет влияние на архитектуру, предоставляемые сервисы и логистику внедрения учебных курсов. «Облачные» технологии несут с собой новые риски, но также и возможности для учебных заведений и учащихся предоставлять и получать лучшие сервисы за меньшие деньги.

В числе главных задач своей деятельности ИДПО ФГБОУ ВПО «МичГАУ» видит успешное конкурентное положение на современном рынке образовательных услуг; оперативное реагирование на изменения в социальной сфере региона, возможность интерактивного общения с заказчиками, расширение числа слушателей.

Совместно с управлением сельского хозяйства Тамбовской области планируется проведение мониторинга актуальных вопросов, интересующих руководителей и специалистов, а также органов управления АПК, на основе которого будут разрабатываться программы повышения квалификации и методические рекомендации.

Планируется дальнейшая разработка ряда программ повышения квалификации кадров, задействованных в малых индивидуальных предприятиях и малых инновационных компаниях.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. Ст. 76. Дополнительное профессиональное образование [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>

2. Указ президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 594 «О Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 годы» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70070956/>

3. Указ президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/gospolitika-dok.html>

4. Указ президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html>

5. Указ президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html>

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении Государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013–2020 гг.» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70379634/>

7. Административная реформа в Российской Федерации. Электронная Россия [Электронный ресурс]. URL: http://www.ar.gov.ru/ru/about/el_russia/

8. Взгляд в будущее: развитие «облачных» технологий и дата-центров в РФ. 16 сент. 2014 г., ред. Портала SaaS.RU [Электронный ресурс]. URL: <http://www.saas.ru/articles/~vzghliad-v-budushchieie-razvitiie-oblach-nykh-tiekhnologhii-i-data-tsientrov>

9. Кузьменко А. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.edu-all.ru/pages/zamet/vazhnost-postoyannogo-pov.asp>

10. 10-й международный журнал по проблемам систем управления виртуальным и индивидуальным обучением, 1(1), 10–19, янв. – март 2010. Автор: Ниал Склатер (Niall Sclater), Открытый университет, Великобритания [Электронный ресурс]. URL: <http://bakalavr-magistr.ru/>

11. Шнайдер И. И. Дистанционные образовательные технологии как компонент формирования современной образовательной среды [Электронный ресурс]. URL: <http://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogi/cheskie-tekhologii/library/2013/01/20/distantsionnye-obrazovatelnye>

12. К карьерным вершинам – on-line [Электронный ресурс]. URL: <http://bakalavr-magistr.ru/level/Povyishenie-kvalifikatsii>

13. ФГБОУ ВПО «МичГАУ». Официальный сайт. URL: <http://mgau.ru/>

14. Что такое повышение квалификации [Электронный ресурс]. URL: <http://eng.websoft.ru/db/wb/1AE35D3CA08D4DDEC3256F310047E8A7/doc.html>

15. URL: <http://bakalavr-magistr.ru>

16. URL: <http://habrahabr.ru/company/regru/blog/167021/Google-Apps-для-бизнеса>

ПОИСК ОПТИМАЛЬНЫХ ПУТЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ И ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Ю. В. Безуглова, Т. Н. Иголкина

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

alex_bezuglov@mail.ru; tatyanka.ru@mail.ru

В настоящий момент в России база трудового потенциала формируется в условиях суженного воспроизводства населения, сокращения абсолютной численности лиц в трудоспособном возрасте, роста доли старших возрастных групп в его структуре, ввода экономических санкций и др.

Характер использования трудового потенциала, сложившийся к настоящему времени, не соответствует потребностям современного этапа экономического развития России: имеются большие потери трудового потенциала из-за плохого состояния здоровья и преждевременной смертности. Ухудшается качество общего и профессионального образования, деформированная профессионально-квалификационная структура занятых (с высокой долей работников ручного и малоквалифицированного труда во всех отраслях экономики) не отвечает потребностям производства, а недостатки в организации оплаты труда не стимулируют роста трудовой отдачи работников.

Трудовой потенциал представляет собой один из главных элементов экономических возможностей организации, целью рационального использования которого является экономическая эффективность ее деятельности и успешная реализация стоящих перед ней социальных и экономических задач. Повышение качества трудового потенциала и эффективного его использования является одним из факторов стабилизации экономического роста, поскольку несоответствие качественных характеристик каждого отдельно взятого индивидуума негативно сказывается на уровне потенциала в целом, обеспечении социальной экономической эффективности.

Понятие «трудовой потенциал» в настоящее время, особенно с учетом региональных особенностей, не имеет достаточно четкого определения.

Ряд экономистов определяют трудовой потенциал как имеющиеся в настоящее время и прогнозируемые в будущем трудовые возможности страны, региона или предприятия [1]. Трудовой потенциал можно охарактеризовать количеством трудоспособного населения, его профессио-

нально-образовательным уровнем и другими качественными характеристиками. Аналогично определяется трудовой потенциал страны, региона, предприятия [4].

Трудовой потенциал – это интегральная оценка и количественных, и качественных характеристик экономически активного населения. Различают трудовой потенциал отдельного человека, предприятия, территории, общества.

А. С. Панкратов в своих работах рассматривает трудовой потенциал как интегральную форму, количественно и качественно характеризующую способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития [2]. По мнению Б. М. Сухаревского, составными элементами трудового потенциала являются: население и занятость, образовательный уровень, содержание труда, техническая вооруженность и производительность труда [3].

По мнению В. Г. Костакова, трудовой потенциал – это запасы труда, зависящие от общей численности трудовых ресурсов и их структуры по возрасту и полу, накопленным знаниям, степени соответствия демографической структуры работающих условиям повышения эффективности труда, социальной мобильности населения (территориальной и профессиональной).

Такие авторы, как А. Н. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Царенова, под трудовым потенциалом понимают потенциал рабочего времени человека, обладающего совокупностью общепрофессиональных и профессионально-квалификационных характеристик, которые с учетом исторических, демографических, национальных и других особенностей могут быть использованы в той или иной сфере общественного производства [1].

Как видим из приведенных выше определений, на сегодняшний день в современной научной экономической литературе не существует однозначного мнения о понятии «трудовой потенциал», однако авторы едины во взгляде, что трудовой потенциал коллектива организации не является постоянной величиной. Напротив, его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием не только объективных факторов (изменений в вещественном компоненте производства, в производственных отношениях), но и управленческих решений. В связи с этим считаем целесообразным проведение постоянного мониторинга трудового потенциала в организации, который представляет собой наблюдение, оценку и прогноз состояния формирования и использования ее трудового потенциала.

Процесс мониторинга основных компонентов трудового потенциала работников организации оказывает значительную помощь в поиске

оптимальных путей его формирования и воспроизводства в условиях трансформации экономических отношений в стране.

Процесс мониторинга трудового потенциала работников предприятия в различные периоды состоит из ряда взаимосвязанных и последовательных этапов, которые представлены на рисунке. В зависимости от результатов, полученных на предыдущих этапах, определяется необходимость проведения следующих.

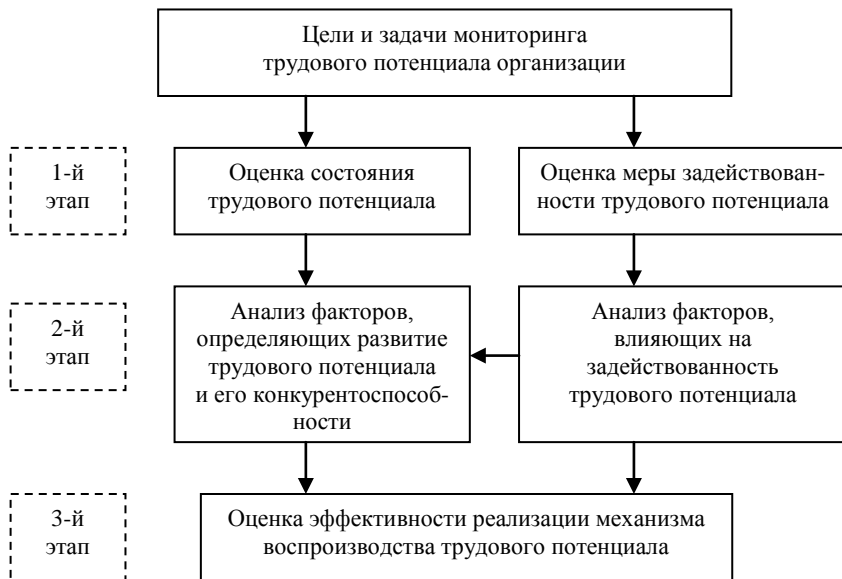


Рис. Этапы мониторинга трудового потенциала работников организации

На 1-м этапе, в зависимости от целей и задач исследования, анализируются степень соответствия уровня развития компонентов трудового потенциала работников требованиям производства и мера его задействованности, оценивается индивидуальная конкурентоспособность работников.

На 2-м этапе анализируются факторы, детерминирующие развитие трудового потенциала работников, что может способствовать более эффективному использованию трудового потенциала и достижению более высокого уровня конкурентоспособности персонала предприятия.

На данном этапе также рекомендуется проводить интегральную оценку состояния трудового потенциала, которая может быть представлена в виде формулы

$$I = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n \left(\sum_{i=1}^3 k_i \cdot \frac{P_{ij}}{100} \right)},$$

где I – интегральная оценка уровня развития трудового потенциала;

n – количество учитываемых показателей;

i = 1...3 – порядковый номер степени проявления показателей;

j = 1...n – порядковый номер учитываемого показателя;

P_{ij} – удельный вес работников с i-м проявлением j-го показателя, %;

k_i – вес степени проявления показателя, доли единицы.

На основе интегральной оценки состояния трудового потенциала для оценки конкурентоспособности работников предприятия предлагается использовать следующую шкалу (табл.).

Таблица

Оценка уровня конкурентоспособности трудового потенциала организации

Шкала качественной градации уровня конкурентоспособности	Шкала интегральной оценки трудового потенциала предприятия
Высокий уровень	От 0,75 до 1,00
Средний уровень	От 0,50 до 0,75
Низкий уровень	До 0,5

Таким образом, эффективность организационно-управленческих преобразований по повышению конкурентоспособности предприятий может быть достигнута через совершенствование механизма воспроизводства трудового потенциала, основанного на принципе сочетания активного использования и непрерывного обучения работников.

Трудовой потенциал работника – это способности и профессионализм, позволяющие воспроизводить и реализовывать знания, умения для адаптации во внешней и внутренней среде. Трудовой потенциал обеспечивает конкурентоспособность работника при наличии следующих преимуществ:

– объективные: уровень образования и квалификация, профессиональная подготовка, стаж работы. В большинстве своем эти характеристики могут быть подтверждены документально;

– субъективные: степень готовности человека к профессиональной мобильности, к постоянному профессиональному и квалификационному росту и совершенствованию, к творчеству и инновациям.

Таким образом, практическое значение проблемы формирования и использования трудового потенциала сводится к оценке результативности его применения, ключевыми принципами которой являются:

- 1) соответствие трудового потенциала работника характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
- 2) обусловленность структуры трудового потенциала материально-вещественными факторами производства;
- 3) обеспеченность ресурсами труда рабочих мест;
- 4) профессионально-квалифицированный рост работников.

Известно, что чем выше трудовой потенциал предприятия, чем выше потенциальные возможности нанятой рабочей силы, тем более сложные задачи могут решаться коллективом (в отношении выпуска продукции, ее качества, быстроты освоения при производстве новых ее видов, эффективности производственно-хозяйственной деятельности и т. д.).

Однако наличие таких преимуществ отнюдь не свидетельствует о том, что главная задача управления персоналом – максимальное наращивание трудового потенциала. Здесь есть и ограничения, в частности, появление рабочей силы, чей трудовой потенциал будет слишком завышенным для конкретных условий производства, не соответствовать его потребностям, являться «излишним». Такая ситуация нежелательна по нескольким причинам. Во-первых, набор или подготовка рабочей силы такого качества обходится предприятию слишком дорого. Во-вторых, этот трудовой потенциал не будет полностью использован, и средства, затраченные на рабочую силу, не окупятся. У самих работников это может вызвать неудовлетворенность работой на данном предприятии, за тем последует увольнение по собственному желанию.

Несоответствие трудового потенциала коллектива потребностям производства в условиях хозяйственной самостоятельности и инициативы трудовых коллективов представляется серьезной проблемой. Как отмечается в литературе, «...в некоторых коллективах весьма болезненно воспринимаются программы реконструкции предприятий под новые высокоэффективные технологии, отсутствует серьезная заинтересованность в освоении новых профессий и специальностей, наблюдается апатия и безразличие к перестройке форм управления предприятием.

Вне всякого сомнения, подобные явления отражают определенные противоречия между качеством трудового потенциала на данном объекте и условиями его предполагаемой реализации. При этом возможны два крайних случая: либо трудовой потенциал низок, что препятствует осуществлению темпов внедрения новшеств производства, либо потен-

циал высок, но не созданы социально-психологические предпосылки для его эффективного высвобождения».

Все это обуславливает необходимость постоянного контроля над ситуацией, корректировки выбранной кадровой политики, упреждения возможных негативных явлений путем планомерного управленческого воздействия на рабочую силу в соответствии с текущими и перспективными задачами развития самого предприятия.

Список литературы

1. Кононенко Р. В., Скубина О. Н., Еремян В. И. Организация оплаты труда в условиях рыночной экономики. Белгород: Кооперативное образование, 2010. 239 с.

2. Клименко О. И., Рындина Ю. А. Теоретико-методические аспекты регламентации трудовых отношений. Белгород: Изд-во Белгородского университета кооперации, экономики и права, 2011. 132 с.

3. Снитко Л. Т., Кононенко Р. В., Некрасова Е. А. Система материального стимулирования труда работников организаций потребительской кооперации: сущность, структура, направления совершенствования. Белгород: Кооперативное образование, 2006. 235 с.

4. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Н. А. Сафранова. М.: Юрист, 2011. 584 с.

5. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. В. Я. Горфинкеля. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 865 с.

ПОДХОДЫ К МОДЕЛИ НОВОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В ТЕОРИИ БУДУЩЕГО: ЭВОЛЮЦИОННО- ОРГАНИЗАЦИОННО-ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ ВИДЕНИЕ

В. П. Беклемешев

*ГОУ ВПО «Иркутский государственный лингвистический университет»,
г. Иркутск
iglu@mail.ru*

Концепция темы – представлена эволюционная характеристика организации нового этапа хозяйственного механизма, эволюционно-институционально-инновационных отношений, взаимодействий и преобразований эколого-экономических систем, инфраструктурного формирования, систем взаимодействия с бизнесом, специфика развития рынка труда, его эволюции в современных условиях трансформационно-го движения и модернизационных подходов к устойчивому развитию,

с целью выявления взаимодействия спроса и предложения на рынке труда, механизмов, моделей, структур, принципов, критики функционирования и выхода на цивилизационные отношения общества (Кузык Б.), что и дало основание представить авторское видение проблемы и выделение возможных ориентиров развития организационных реалий в теории рынка труда (диалога цивилизаций, трансформации структур, демографических угроз, инновационно-технологических циклов, этапов технологической эволюции, структуры экономики цивилизаций, эволюции поколений). Эволюция теории стратегического управления, по мнению многих авторов (В. С. Каткало, И. Ф. Девятко – авторы журнала «Современная экономика: проблемы и решения»; А. В. Игнатъев, М. М. Максидов – авторы журнала «Аналитические записки»), подтверждает тему исследования и подводит к анализу эволюции теории рынка труда и в перспективе обоснование рыночного взаимодействия структур, в том числе в модельном отображении и миграционных представлений потоков. В подтверждение нашей концепции федеральное Интернет-издание «Капитал страны» выделяет отдельные подциклы исследования, в том числе цикл занятости, 3-элементную модель национального рынка труда, дифференцированные и разностные схемы в экономике России, особые модели, возникающие во взаимодействии занятости и приватизации в России, дифференциальные и разностные схемы моделирования в США, нелинейно-равновесные модели. Эволюция здесь в перспективе даст возможность увидеть последствия изменения содержания будущего продукта в виде затрат и занятости рабочей силы, а, по мнению К. Эрроу, изменит возможность использования информации как товара и проблем экономической теории на преобразование товара рабочей силы и занятости с позиций взаимодействия (ПОЛИТ.РУ), научная мысль оказалась слабой по сравнению с этикой политики лидеров классово-формационной модели глобализации. Изучение и выявление в простейших формах адаптивных систем между классической теорией управления и подходов к построению нелинейных систем информации. Адаптивный подход предполагает наличие моделей, основанных на физических явлениях, и оценку неизвестных параметров, включаемых в эту модель (Мухопад Ю. В., Пашков Н. Н., Сизых В. Н. Адаптивный подход к нейронному управлению одним классом абсолютно устойчивых систем). Ученые Китая считают: «нельзя копировать историю и перенимать модели других стран, а надо искать свою модель, соответствующую реалиям и специфике своей страны» (Чжан Янь. Сталинская модель в исследованиях китайских ученых // Вестник РФО. 2013. № 3.

С. 114). Цикличность теории будущего создает эволюцию воспроизводственных процессов и цивилизаций.

Теория будущего как компонент развития организационного механизма рынка труда рассматривается отечественными авторами и по различным сферам деятельности (А. И. Агеев, Э. А. Азроян, А. И. Антонов, И. В. Бестужев-Лада, О. В. Доброчеев, К. К. Карташов, В. В. Кузин, Т. Ю. Яковец, Ю. В. Яковец). В противовес отечественным представлениям опыт зарубежного исследования указывает на своеобразные компоненты представления, в том числе о свободном движении рабочей силы стран ОЭСР, об изменении монетарной политики, о влиянии инвестиционных принципов, адекватной адаптации, интеллектуальной собственности, международном порядке и др. (Э. Клэй, П. Ковальски, М. Лейнер, А. Даннин, Л. Катула, У. Милберг). В этих докладах гибкость представляет собой пограничные меры сложных проблем развития, особого эффекта взаимодействия и защиты окружающей среды, устойчивого развития как принципа разрешения конфликтов.

Нормативно-правовое и организационно-управленческое обеспечение занимает в этой системе отношений одно из значимых направлений. Эволюция представления механизма обеспечения ориентирована создать потенциальные «комплексы мероприятий» реализации стратегий, что недостаточно полно соответствует региональным условиям и отражению объективности хозяйственных и экономических реалий в регионах, выявляет несовершенство различных систем, нарушает непрерывность и устойчивость управления в современных условиях трансформации. Материалами оценки перспектив европейского постиндустриального проекта представляется результат взаимодействия политико-экономических систем, где экологические требования востребованы и представляют собой комплекс общего падения производительности капитала (в том числе труда); прогрессирующего старения населения, вследствие «демографической теоремы», нормы социального и пенсионного обеспечения в ЕС, бюрократической «зарегулированности» экономики сообщества, непроизводительных расходов на «выравнивание» жизненного уровня в различных историко-географических регионах ЕС, а также энергозависимости ЕС.

Представленный европейский проект дефицитен и в представлении авторов журнала «Эксперт» изначально требует своей перереформализации. Исследования В. Б. Дасковского, В. Б. Киселева (Ошибочная суть метода дисконтирования, фактор времени при оценке эффективности инвестиционных проектов и методе фазового учета времени, методе оценки инвестиционных проектов по эффективности производства),

работы Дж. Доли (Пиза, Италия) по экономической координации и динамике: некоторые особенности альтернативной эволюционной парадигмы также ориентированы на координацию организационных структур. Практика показала, что в последнее время появилось большое число работ, посвященных разработкам многослойных нейронных систем, что связано с указанием на представление классической адаптивной теории управления и подходов к построению нейрорегуляторов на основе НС (Ю. Ф. Мухопад, Н. Н. Пашков, В. Н. Сизых). Это подтверждается введением Концепции новой государственной миграционной политики на период до 2025 г. Представление новой формирующейся модели порядка также эволюционно ориентировано на организационные структуры новых моделей на рынке труда (прогнозируемый рост мобильности, возрастающая роль развивающихся стран, приоритеты сотрудников, появление новых форм популярности «сезонных» или «виртуальных проектов», аналитика нового поколения, воздействие новых инструментов, скорость инфраструктуры, мобильных технологий).

Первичные основы исследования обозначены в работах В. И. Вернадского, его неопубликованных материалах (Г. С. Сеницына). Еще в 1910 г. Вернадский считал, что решение этой задачи невозможно без создания новых, посвященных изучению этой сложившейся проблемы. Мысль о возможности в будущем практического использования энергии подведет к определению ряда неразрешимых обоснований. Пути совершенствования управления инновационным развитием и модернизацией страны (Величко М. В., Ефимов В. А., Иманов Г. М. Ноосфера и экономика) дали огромный материал для обоснования взаимодействия экономики и ноосферы (2012), где рассматривается реализация полной функции управления, обеспечивающего бескризисное социально-экономическое развитие. Введение понятия «научно-внедренческий цикл» как путь инновации становится нормой жизни. Дано представление об экономической безопасности как о качестве жизни государства, способности к массовому осуществлению научно-внедренческих циклов. В целом определены и высказаны предложения организационно-управленческого обеспечения инновационного развития на основе государственного регулирования рынка в русле этико-ноосферного планирования социально-экономического развития, концепции ландшафтно-усадебной урбанизации как средства разрешения биосферно-социального кризиса глобального и регионального масштаба. Хозяйственная деятельность человека приобретает своего рода геологические связи. Возникающие в результате экономических процессов последствия хозяйственной деятельности человека приобретают все более кризисогенный характер.

Как отмечает С. И. Сильвестров, наблюдается эволюция цивилизации и эволюция биосферы, что приводит к глубокому противоречию всего периода существования, особенно финансовой сферы. Фундаментальное явление является следствием нарушения определенного равновесного движения и развития самой природохозяйственной деятельности человека. Концепция экологии человека и антропогенез представили проблемы: человек как биосоциальный вид, особенности популяций человека, динамика и энергетика популяций, информационных связей, антропогенез, эоцентризм, экоразвитие. Это дало возможность по-новому представить исследование Э. Леруа, П. Тейлора де Шардена о ноосфере, современные подходы к учению, определить информатизацию общества и переход к устойчивому развитию цивилизации (А. Д. Урсул). Появившиеся в этот период материалы А. И. Субетто о рыночно-капиталистической системе как экологическом «могильщике» человечества в XXI в. по-новому предопределили рассмотрение многих социально-значимых проблем (В. М. Ханин, В. И. Хромов), представили необходимость ноосферно-экологических реалий (А. Д. Урсул) как путь в ноосферу, установили антиноосферную сущность рыночно-капиталистического отчуждения человека на основе материалов работ И. Захарова (работы Академии тринитаризма) и концепций коэволюции Ю. А. Кувшинова, работы Н. Н. Александрова «Ноосфера и ментосфера» (2012), где автором представлена и использована концепция, основанная на методе экзистенциальной системогенетики и системокинетики. Эти вопросы о соотношении до сих пор не ставились в научной практике и в целом в экономических исследованиях авторов. Глобальность науки 1920-х гг., ее макромасштаб, обращенность в общечеловеческое будущее – есть универсально-концептуальный вариант исследования указанной проблемы. Реально представить циклы XX в. и его специфику как некоторые подциклы развития хозяйственной деятельности цивилизаций, организацию эффективного бесструктурного управления «самореализующихся» научно-внедренческих циклов, в том числе в системе эволюции рынков труда и под влиянием ряда изменения стратегических направлений в отдельных секторах экономики.

Ранее представленная специфика развития закрытой экономики ориентировалась на искусственном представлении дефицитности, исполнении негативных явлений (уровень престижа, текучести кадров, падение эффективности, особенности поведения), что создавало специфику рынка, особенности противоречий (Е. Т. Гайдар такой процесс представил в работе «Гибель империи. Уроки для современной России»). Низкая защищенность прав собственности сильно подавляет ин-

вестиционную и инновационную активность предприятий. Временной горизонт принимаемых ими решений резко сужается, и многие прибыльные возможности остаются нереализованными. Отсюда – серьезные потери в эффективности и темпах экономического роста, которых в иных условиях можно было бы избежать. Попытки компенсировать этот институциональный провал, наращивая инвестиционную и инновационную активность государства, едва ли приведут к успеху. Хуже того: их эскалация может обернуться увеличением рисков перераспределения для частных собственников, что только усилит склонность к отказу от каких бы то ни было долговременных инвестиционных и инновационных проектов. Маловероятно, чтобы этот порочный круг мог быть разорван в рамках избранной государством системы приоритетов. Это в дальнейшем представило циклическую динамику бы структурно-технологических сдвигов в развитии экономических систем (Барашов Н. Г., Згонник Л. В. Воспроизводство человеческого капитала: теория и практика разрешения противоречий; Ерохина Е. А. Теория экономического развития: синергетический подход). В социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России, по определению О. Н. Шкаратана, положена концепция, согласно которой ее общественное устройство рассматривается как прямое продолжение существовавшего социально-экономического порядка, отсутствие устойчивых институтов частной собственности, рынка, правового государства. Отсюда парадоксальные сочетания разнопорядковых структур, приспособления к переменчивым обстоятельствам дивергенции трансформационных процессов в посткоммунистических странах как опыт приложения теории самоорганизующихся социальных систем, практика глобализации новой эпохи (М. Делягин), поэтому усложняются системы статусных индикаторов, по которым определяется положение индивида или группы в социальной иерархии. Исследование направлено на получение воспроизводящейся новой системы социальной стратификации. Именно интересы и социально-экономические ожидания нового среднего класса должны быть ориентиром динамичного, стабильного развития России, что будет считаться аргументом эффективной государственной политики (Физиология адаптации: Материалы 2-й ВНКП, г. Волгоград, 22–24 июня 2010 г. / Науч. ред. А. Б. Мулик. Волгоград, 2010). Основанием для этого и будет представление моделирования эколого-экономических систем (А. Д. Липенков, приоритетов А. М. Исакова, модернизации двух парадигм В. М. Бондаренко, долгосрочного прогнозирования экономики В. И. Кушлина), структурных изменений и анализа в целом эко-

номики контуров будущего, механизмов развития и управления трудовых отношений [1].

Методологические аспекты устойчивого развития. Российская специфика оригинально представлена в работе И. Сергеева, Т. Пономаренко (СПбГГИ, 2011). Устойчивость пространственных структур взаимодействия и нового представления аспектов новой миграционной трансформации ведет к пополнению армии безработных через специфический источник, продукты социального сиротства, потерю работы, педагогическую несостоятельность, психологическую неготовность, конкретизацию определения регионального рынка труда, жилищной проблемы, координации проблемы (Астахов П. Детям пора домой // РГ. 2013. 8 фев. № 27). Представленное в 2008 г. исследование авторов Б. Н. Кузык, В. И. Кушлина, Ю. В. Яковца в работе «Прогнозирование, стратегическое планирование и национальное программирование» указывает на исследование циклов и прогнозирование механизма государственного регулирования, теорию предвидения и методологию социально-экономического прогнозирования. Авторам удалось показать основы планирования экономического роста. Однако, как отмечают сами авторы, устойчивые отношения в этой сфере и развитый категориальный аппарат, сопоставимый с тем, которым мы пользуемся ныне, сформировались в эпоху господства рыночно-капиталистических отношений. Эволюционно это сказалось на теориях рынка труда, а в период 2011–2013 гг. на практике неадекватно отражалось на дальнейших прогнозах механизма определения и развития теории организационного проектирования, что проявилось и на самих процессах планирования, регулирования и развития организационных отношений различных сфер деятельности, представления «бескризисного развития как мифа или реальности» (В. М. Бондаренко). Данная методология позволила найти не только причины возникновения системного кризиса, но и представить противоречия научно-методологических основ государственного управления социально-экономическим развитием в условиях глобализации в новом ноосферном подходе (этико-экологическом), найти методические рекомендации субъектам РФ и муниципальным образованиям по регулированию межбюджетных отношений, технологий, разработанных центром адаптации и содействия трудоустройству, возможности их практического применения в современном мире в условиях глобального кризиса [2].

Реализация научно-исследовательских проектов программ, внедрение их результатов в производство позволит внести значительный вклад в задачи развития наукоемких областей экономики страны и кадрового

обеспечения в период 2009–2018 гг. (согласно материалам МГТУ им. Н. Э. Баумана), предварительные прогнозы аналитически представляют данные о состоянии и развитии на рынке труда (Доклады ПРООН 2011–2013 гг.). Доклад вносит важный вклад, показывая, как неразрывно устойчивость связана с основными вопросами равенства возможностей. Устойчивость не является проблемой окружающей среды. Она зависит от того, какую жизнь мы выбираем и какие действия будут иметь последствия, что усиливает последствия, связанные с неравенством в доходах. Успешные подходы на управление на уровне сообществ; институты, уделяющие внимание неблагополучным группам населения; использование комплексных подходов, в рамках которых можно координировать бюджеты и механизмы финансирования государственных агентств и партнеров по развитию. По прогнозам, если не остановить углубление социального неравенства, то это угрожает замедлению прогресса для большинства планеты. Представление материалов отчета ГОУ ВПО «МГТУ им. Н. Э. Баумана» по результатам реализации Программы развития МГТУ им. Н. Э. Баумана как национального исследования университета техники и технологии подтверждает формирование единой информационно-вычислительной среды; организационный механизм рынка труда выступает средством, «обеспечивающим взаимодействие информационных массивов и фондов» человеческих возможностей, позволяющих организовывать полностью доступ к любым объемам информации. Основываясь на современных тенденциях унификации компьютерного оборудования при организации труда рабочих и повышении эргономичности их общего рабочего пространства, проводится закупка таких клиентов для построения единой рабочей информационной среды, основанной на современных технологиях и технологиях систем безопасности, позволяющих построить единую схему аутентификации пользователей информационных ресурсов, где потребительское поведение домохозяйств в условиях циклического развития экономических систем, по мнению Ю. И. Ситниковой (СПбГУЭФ), будет реально воспроизводить «превышение доходов над величиной потребления». Р. Пребиц по этому поводу выделяет ряд актуальных проблем социально-экономического развития. Практика показывает [3] и представленное исследование дополняет – в ряде пространственных структур не подтверждается на уровне рынка труда, все больше доказывает, что здесь последовательно могут не учитываться последствия миграции и непоследовательности анализа аспектов теории рынка труда. Автор констатирует и подтверждает эти проблемы по фазам жизненного цикла. В соответствии с теорией информации К. Эрроу, это также не может

«восприниматься как фактор и результат сложных комбинаций и ожидания технологического прогресса и влиять на экономическое поведение». Рациональное поведение – это поведение, направленное на достижение максимума результатов при имеющихся ограничениях. Это значит, что индивидуумы максимизируют удовлетворение своих потребностей, предприятия – прибыль, тогда как государство должно максимизировать общественное благосостояние. Принцип экономической рациональности основывается на сопоставлении выгод и издержек и позволяет достигнуть равновесного состояния рыночной экономики. Из определения предмета экономической теории следует, что она изучает экономические законы на разных хозяйственных уровнях [4].

Эволюция и адаптация – медленные процессы, не совпадающие по скорости с антропологическими изменениями природы и среды жизни человека. Первые требуют многих поколений живых организмов и кругов геохимического обмена вещества (самые короткие из этих кругов протекают в биосфере столетиями, поколение людей длится около 25 лет), вторые – всего лишь немного лет, дней, а иногда часов (перелет человека-мигранта на новое место жительства из умеренных широт на север или на юг занимает часы, переезд из деревни в город – даже их доли). Несопоставимость интервалов времени делает надежды на приспособительную эволюцию и безболезненную адаптацию (коадаптацию) недостаточно обоснованными [4]. Эволюционное завещание Я. А. Кронрода дает основание указать на ряд специфических аспектов развития, где актуальные социально-экономические структуры могут соответствовать идеалам. Кронрод исходил из того, что освобожденная социально-экономическая структура может быть противоположна выводу о тупиковой форме эволюции на базе социоолигархизма и необходимости коренных демократических преобразований для перехода на путь прогресса (Т. Кузнецова, И. Можайскова). Будущее, по мнению Я. А. Кронрода, – это тупик исторической эволюции, поскольку не стимулирует экономического и духовного развития из-за отсутствия общественных институтов [5]. Сложность индустриально-производственного и экономического означает коренное преобразование производственно-интеллектуальных функций современного работника в общественном процессе труда, его личной творческой активности. Однако работа на будущее не вполне устраивала Я. А. Кронрода, проблемы производительного и непроизводительного труда в условиях научно-технического прогресса – это необходимость новых подходов, анализ основных противоречий цивилизаций, места и значения социально-значимых направлений, которые проявились в евроцентризме, механической экстраполя-

ции, неумении сделать реалистичные выводы о возникающих на основе высокого уровня развития производительных силах, профессионально-экономических мотивах. В этой связи долгосрочное прогнозирование и стратегия развития представляют анализ не только социально-экономических, но и трансформационных представлений, вопросы экономической динамики управленческих и информационно-аналитических решений (Клинов В. Долгосрочное прогнозирование и стратегия развития // Вопросы экономики. 2013. № 5), предполагает необходимость разработки концепции нового хозяйственного порядка как нормальное состояние экономики [6]. Она будет обостряться, если не найти средства для ее решения, повышения конкуренции со стороны оценки норм расходов. Это представляется в рамках «эрозии американского лидерства», теориях «человекоцентричной ориентации» (В. Клинов), особенностях электронной торговли, «эффекта скольжения», когда могут быть выявлены преимущества участников адаптационного процесса, в том числе и в стоимости рабочей силы (Т. Дианова), отражает теорию экономического развития в системно-синергетическом подходе (Е. А. Ерохин), региональных исследований «нового хозяйственного планирования» [7].

Список литературы

1. Гутман Г. В. и др. Управление региональной экономикой. М.: Финансы и статистика, 2002.
2. Шаститко А. Выплескивая воду, не забудьте про ребенка! // Вопросы экономики. 2003. № 12.
3. Гутман Г. В. Экономический рост и проблемы бедности в регионе. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2002.
4. Скавитин А. Управление коммуникациями в кризисных ситуациях: работа с персоналом // Управление персоналом. 2004. № 1–2.
5. Бурякова Е. Еще раз о профессиональных качествах, необходимых рекрутеру // Управление персоналом. 2004. № 6.
6. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25–26 октября 2006 г.). Петрозаводск: Изд-во Петр ГУ, 2006.
7. Эксперт. 2014. № 34. 18–24 авг.

РАЗРАБОТКА ПОЛИМОДЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ¹

В. В. Быстров^{1,2}, С. Н. Малыгина^{2,1}, А. Г. Олейник^{1,2}

¹*Институт информатики и математического моделирования КНЦ РАН*

²*Кольский филиал ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», г. Апатиты*

bystrov@iimm.ru; malygina@iimm.ru; oleynik@iimm.ru

Введение

Разнообразие экономических, географических, демографических условий России предопределяет необходимость учета региональных особенностей при формировании социальной и кадровой политики регионов. К объектам кадровой политики относятся все категории и группы населения, поскольку именно население является исходной базой для формирования количественных и качественных характеристик региональных трудовых ресурсов.

В трудах российских ученых довольно широко рассматриваются вопросы новых понятий и подходов к формированию рынка труда в России, проблемы рационального размещения трудовых ресурсов, безработицы, регулирования занятости населения, демографические аспекты занятости, молодежные проблемы на рынке труда, вопросы мобильности трудовых ресурсов в экономике страны и мотивации труда [1, с. 132]. Баланс трудовых ресурсов позволяет оценивать трудовой потенциал региона и характеризует его использование [2].

Мурманская область является регионом, экономика которого напрямую зависит от развития моногородов. В последние десятилетия в регионе наблюдалось значимое сокращение населения. Поэтому вопросы обеспечения социально-экономической системы региона квалифицированными кадрами и рационального использования имеющихся трудовых ресурсов в данном регионе стоят довольно остро.

Для поддержки решения задач прогнозирования динамики трудовых ресурсов региональной экономики авторами применяется имитационное моделирование. Концептуальное описание предметной области основано на использовании онтологического подхода, опирающегося на анализ

¹ Работа выполнена в рамках проекта «Развитие методологии проектирования региональных информационных систем для информационно-аналитической поддержки задач развития Арктических регионов РФ» Программы фундаментальных исследований ОНИТ РАН «Интеллектуальные информационные технологии, системный анализ и автоматизация».

экономических, социальных, демографических и других показателей. Это позволит осуществлять прогноз и оценку ситуации на региональном рынке труда в удобной и наглядной форме на основе результатов вычислительных экспериментов с применением компьютерной техники. Некоторые результаты, ранее полученные авторами с использованием указанных методов и технологий, были представлены в работах [3, 4].

Концептуальная модель рынка труда

При конструировании эффективной системы прогнозирования необходима концептуальная модель, которая бы адекватно описывала совокупность региональных процессов. Такая модель может быть основана на принципах системного анализа, в котором выделяются структурно-экономический, динамический и информационно-идеологический аспекты.

Концептуальная модель описывает структуру, состав, общие закономерности, имеющие место в предметной области и определяющие ее поведение. Этот уровень моделирования служит для получения моделей семантического уровня, определяющих конкретную предметную область. Одним из вариантов реализации концептуальной модели является онтология [5, 6].

В рамках научно-исследовательской работы ИИММ КНЦ РАН была разработана онтология распределения трудовых ресурсов в Мурманской области, фрагмент которой представлена на рис. 1. Разработка проводилась средствами свободно распространяемого редактора онтологий Protégé, которые позволяют с минимальными временными и материальными затратами интегрировать построенную онтологию в функционирование сторонних программных приложений [7].

Основные понятия, которые отражают и характеризуют трудовые ресурсы региона, в онтологии представлены следующими классами: *Демография*, *Категории Персонала*, *Население*, *Предприятия*, *Трудовые Ресурсы*, *Учебные Заведения* и др.

Между понятиями установлены определенные отношения: наследования (отношения *класс – подкласс*); атрибутивные и функциональные связи («Имеет Влияние», «Работает В», «Входит В» и др.); количественные и пространственно-временные отношения («Имеет Возраст», «Год Рождения», «Количество Работников» и др.). Для классов определены возможные экземпляры. Например, *Создание МП*, *Создание СП*, *Создание Крупных Предприятий* – экземпляры класса *Создание Предприятий*.

Онтология трудовых ресурсов Мурманской области использовалась как концептуальная модель для дальнейшей разработки полимодельного комплекса прогнозирования кадровой потребности региональной экономики.

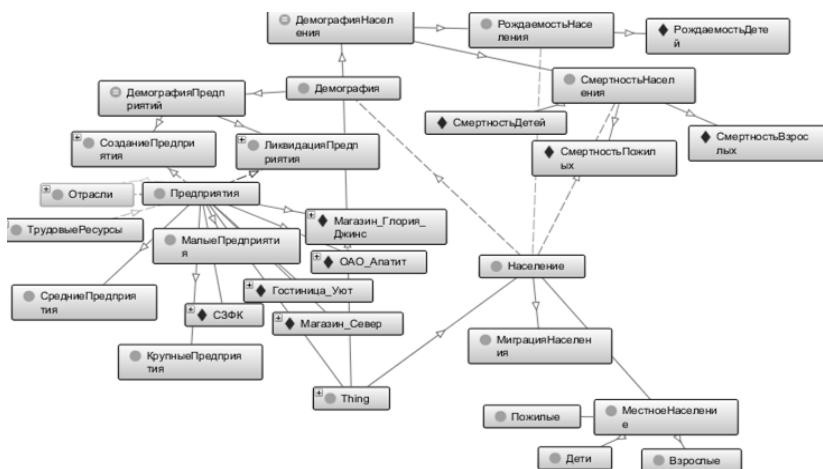


Рис. 1. Фрагмент онтологии распределения трудовых ресурсов Мурманской области, реализованный в Protégé

Комплекс имитационных моделей

При разработке имитационных моделей, используемых для исследования регионального рынка труда, учитывались следующие факторы:

- экономические (банкротство убыточных предприятий в регионе, создание новых предприятий и др.);
- демографические (естественный прирост, возрастная и квалификационная структура населения, структура трудовых ресурсов региона, миграция населения, уровень подвижности трудовых ресурсов);
- социальные (характеристики деятельности службы занятости, уровень безработицы);
- образовательные (характеристики системы подготовки и переподготовки квалифицированных специалистов для нужд региона).

На основе анализа рассмотренных факторов было принято решение о выделении в качестве основных блоков разрабатываемого полимодельного комплекса следующих моделей:

- трудовые ресурсы (для каждой отрасли региона);
- система образования;
- производство региона по отраслям;
- предприятия;
- персонал;
- население;
- фонд перераспределения.

В результате была предложена общая структура полимодельного комплекса прогнозирования кадровой потребности региональной экономики, приведенная на рис. 2.

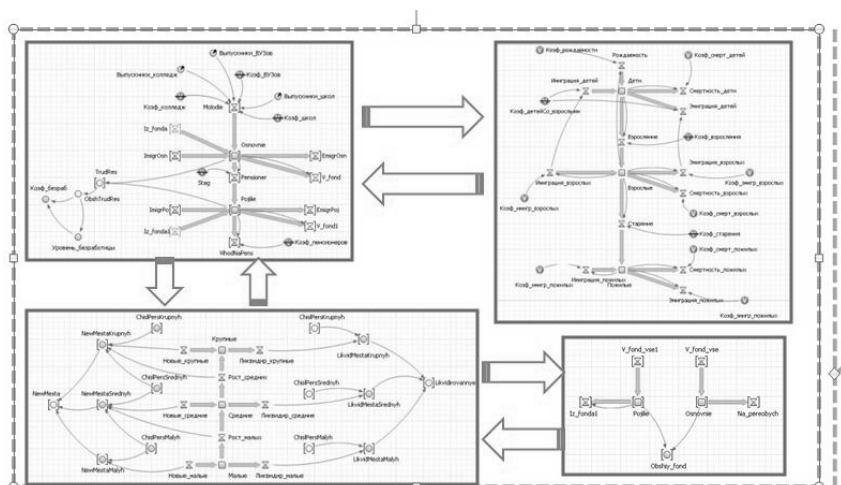


Рис. 2. Общая структура комплекса имитационных моделей

Модель «Трудовые ресурсы» предназначена для имитации перераспределения трудовых ресурсов для каждой отрасли по возрастам и категориям (рабочие, специалисты, управленцы) в зависимости от уровня образования. В модели учитываются занятые и незанятые трудовые ресурсы в регионе. Она предоставляет возможность оценить уровень безработицы и сбалансированность кадрового обеспечения компонентов социально-экономической системы с учетом специальностей и уровней подготовки.

На основе применения мультиагентных технологий разработана агентная имитационная модель системы образования региона [8], которая предоставляет данные для системно-динамической модели регионального рынка труда, а именно формирует поток кадров для рынка труда. В свою очередь, потребности регионального рынка труда передаются в качестве параметров в модель системы образования.

В ходе моделирования учебного процесса в конечном итоге получается массив оценок, показывающий успеваемость студента. Если по всем предметам учебного плана за четыре года получены положительные оценки, то студент становится выпускником с дипломом. Для получения агрегированных показателей выпускников учебных заведений с определенной квалификацией в модели используются специальные накопители, в которых производится суммирование всех успешно получивших диплом по определенной специальности.

На выходе модели «Система образования» получается количество вновь подготовленных специалистов в зависимости от уровня образования и профессиональной направленности, поступающих на рынок труда. Эти данные являются входными для моделей «Трудовые ресурсы» и «Фонд перераспределения».

Основными задачами модели «Производство» является имитация процессов в региональной экономике, влияющих на возникновение и ликвидацию рабочих мест в каждой базовой отрасли региона. Данная модель состоит из двух компонентов: «Предприятия» и «Персонал». Компонент «Предприятия» отражает классификацию предприятий в зависимости от численности рабочих мест (малые, средние, крупные). В рамках данной компоненты имитируется процесс возникновения и ликвидации предприятий, а также их реструктуризации (переход на следующий уровень развития). Моделирование таких процессов позволяет отслеживать динамику изменения количества рабочих мест в отрасли. Компонент «Персонал» отражает движение трудовых ресурсов в конкретной отрасли: количество возникших, ликвидированных, а также вакантных рабочих мест, количество принятых, ушедших с работы людей по различным причинам, а также среднее число рабочих на предприятиях отрасли и другие параметры.

На рис. 3 приводится в качестве примера общий вид системно-динамической подмодели горнодобывающей промышленности, которая является одной из базовых отраслей экономики Мурманской области.

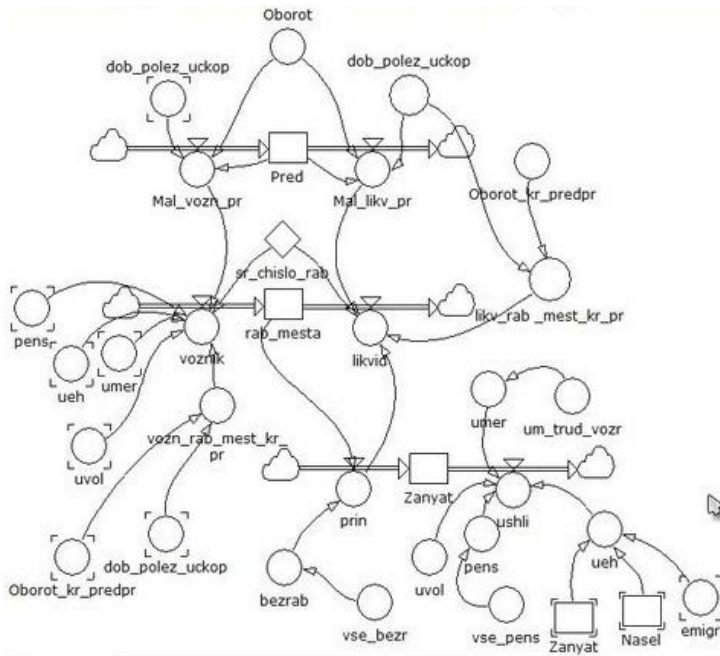


Рис. 3. Системно-динамическая модель кадровой потребности горнодобывающей отрасли

Модель «Фонд перераспределения» отвечает за имитацию движения трудовых ресурсов между отраслями региональной экономики.

Модель «Население области» отражает тенденции изменения численности населения региона с учетом различных факторов. К основным задачам данной модели относятся: имитация динамики изменения общей численности населения, учет рождаемости, смертности, иммиграции и эмиграции населения, а также количества рабочих мест по Мурманской области во всех отраслях и другие параметры. Позволяет оценить потенциальную численность общих трудовых ресурсов. На рис. 4 представлена структура системно-динамической модели «Население».

Имитационные модели реализовались в среде моделирования Anylogic 5 [9]. Это мощное инструментальное средство, позволяющее разрабатывать полимодельные комплексы на основе трех видов моделирования: дискретно-событийного, системной динамики и многоагентного. Кроме этого, Anylogic 5 предоставляет разработчику воз-

возможность гибкой настройки моделей и их взаимосвязи с внешними приложениями.

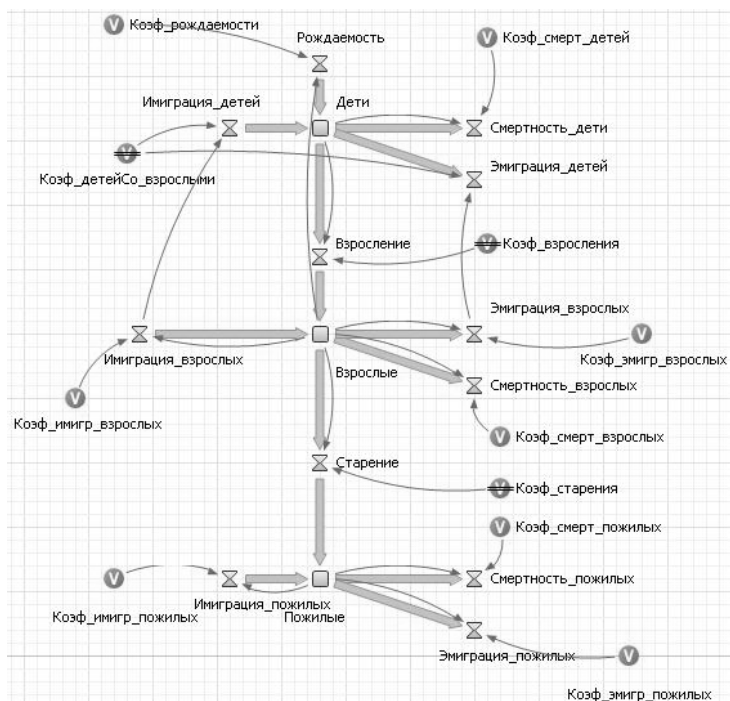


Рис. 4. Структура системно-динамической модели «Население»

Аналитическое описание блоков полимодельного комплекса

Динамику численности предприятий, вакантных рабочих мест и занятых в каждой базовой отрасли можно описать обыкновенными дифференциальными уравнениями:

$$\frac{dPr_i}{dt} = V_i - L_i,$$

где Pr_i – количество имеющихся предприятий i -й отрасли, V_i – количество возникших предприятий в i -й отрасли, L_i – количество ликвидированных предприятий в i -й отрасли.

$$\frac{drmt_i}{dt} = voz_i - lik_i,$$

где rmt_i – количество рабочих мест в i -й отрасли, voz_i – количество возникших рабочих мест в i -й отрасли, lik_i – количество ликвидированных рабочих мест в i -й отрасли.

$$\frac{dZt_i}{dt} = prin_i - ush_i,$$

где Zt_i – количество людей, занятых в i -й отрасли, $prin_i$ – количество людей, принятых на работу в i -й отрасли, ush_i – количество людей, ушедших с работы в i -й отрасли.

Для определения ряда аналитических зависимостей между параметрами модели использовался регрессионный анализ имеющихся временных рядов данных. В качестве исходной информации для анализа использовались, в частности, данные демографической статистики о численности населения Мурманской области, а также сведения Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Мурманской области о среднегодовой численности работающих, о численности занятых по видам экономической деятельности и другие данные с 2005 по 2011 г.

На начальном этапе возникновение и ликвидация предприятий не могут быть явно заданы, поэтому для этих параметров выводились функциональные зависимости. Анализ статистических данных позволил определить вид этой зависимости. Специфические особенности каждой отрасли определяют набор параметров, от которых зависят данные показатели.

Так, например, в торговой отрасли на возникновение и ликвидацию предприятий влияют численность экономически активного населения (EAN), прибыль предприятий (pr), доход населения (dn), а также число уже имеющихся предприятий (Pr). Эти элементы модели можно описать следующими зависимостями.

Возникающие предприятия:

$$V_1 = g_1(EAN, dn, Pr, pr),$$

$$V = 158,033 - 3,825 \cdot 10^{-4} EAN + 2,305 \cdot 10^{-3} dn + 0,055Pr + 2,566 \cdot 10^{-10} pr.$$

Ликвидированные предприятия:

$$L_1 = g_2(EAN, dn, Pr, pr).$$

$$V = 523,594 - 4,278 \cdot 10^{-4} EAN + 1,586 \cdot 10^{-3} dn - 0,107Pr - 6,374 \cdot 10^{-8} pr.$$

Ниже представлены зависимости, характеризующие связи параметров для горнодобывающей отрасли.

Количество возникающих малых предприятий. Оценивалась зависимость данного параметра от оборота добычи полезных ископаемых

на предприятиях, добычи полезных ископаемых и количества предприятий:

$$V_2 = f_1(Ob, dpu, pr),$$

$$V_2 = 0.117 + 5.895 \cdot 10^{-3} \cdot Ob - 1.432 \cdot 10^{-5} \cdot dpu + 0.072 \cdot pr,$$

где Ob – оборот добычи полезных ископаемых на предприятиях; dpu – добыча полезных ископаемых; pr – количество малых предприятий.

Количество ликвидированных малых предприятий. Оценивалась зависимость данного параметра от оборота добычи полезных ископаемых на предприятиях, добычи полезных ископаемых и количества предприятий:

$$L_2 = f_2(Ob, dpu, pr)$$

$$L_2 = 0.369 + 1.585 \cdot 10^{-3} \cdot Ob + 3.056 \cdot 10^{-5} \cdot dpu - 7.767 \cdot 10^{-3} \cdot pr,$$

где Ob – оборот добычи полезных ископаемых на предприятиях; dpu – добыча полезных ископаемых; pr – количество малых предприятий.

В данной отрасли рассматриваются только малые предприятия, поскольку анализ статистических данных показал, что за последние десятилетия динамика среди крупных и средних предприятий в горной промышленности не отслеживалась. Вариабельность числа малых предприятий обусловлена организационными «реформами», проводимыми на большинстве крупных предприятий отрасли.

Для большинства отраслей причинами сокращения рабочих мест могут быть как ликвидация предприятий, так и принятие на свободные рабочие места работников, поэтому ликвидация рабочих мест описывается уравнением

$$lik_i = L_i \cdot scr_i + prin_i,$$

где scr_i – среднее число рабочих на предприятиях i -й отрасли, $prin_i$ – число людей, принятых на работу в i -й отрасли.

Но для горнодобывающей промышленности на крупных предприятиях ликвидация рабочих мест зависит также и от других параметров.

Ликвидированные рабочие места на крупных предприятиях. Оценивалась зависимость данного параметра от оборота добычи полезных ископаемых на предприятиях и добычи полезных ископаемых:

$$lrm_kr_pr = f_4(Ob, dpu),$$

$$lrm_kr_pr = 1.956 \cdot 10^3 - 0.029 \cdot Ob + 0.043 \cdot dpu,$$

где Ob – оборот добычи полезных ископаемых на предприятиях; dpu – добыча полезных ископаемых.

Новые вакантные места могут возникнуть при создании новых предприятий и за счет увольнения работников по разным причинам. Следовательно, возникновение новых рабочих мест описывается следующим уравнением:

$$voz_i = V_i \cdot scr_i + p_i + uh_i + um_i + uv_i ,$$

где scr_i – среднее число рабочих на предприятиях i -й отрасли, p_i – число людей, ушедших с работы в i -й отрасли по причине пенсионного возраста, uh_i – число людей, ушедших с работы в i -й отрасли по причине переезда, um_i – число умерших в трудоспособном возрасте людей, при жизни работавших в i -й отрасли, uv_i – число людей, уволенных с работы в i -ой отрасли.

Возникновение рабочих мест на крупных предприятиях горнодобывающей отрасли также имеет свою специфику. Оценивалась зависимость данного параметра от оборота добычи полезных ископаемых на предприятиях и добычи полезных ископаемых:

$$vrm_kr_pr = f_3(Ob, dpu),$$

$$vrm_kr_pr = 2.152 \cdot 10^3 - 0.073 \cdot Ob + 0.092 \cdot dpu ,$$

где Ob – оборот добычи полезных ископаемых на предприятиях; dpu – добыча полезных ископаемых.

Число работников, ушедших на пенсию, вычисляется как доля (k_{p_i}) от общего числа пенсионеров области (vp):

$$p = k_{p_i} \cdot vp .$$

Аналогично вычисляется количество уволенных по причине смерти:

$$um = k_{u_i} \cdot utv ,$$

где utv – общее число умерших в трудоспособном возрасте по области, k_{u_i} – доля умерших, при жизни работавших в i -й отрасли.

Число уволенных по причине переезда описывается следующим выражением:

$$uh_i = \frac{Em}{N} \cdot Zt_i \cdot k_{em_i} ,$$

где Em – число людей, эмигрировавших из области, N – общая численность населения области, Zt_i – количество людей, занятых в i -й отрасли, k_{em_i} – доля уехавших из области, работавших в i -й отрасли.

На свободные рабочие места (rmt_i) принимаются люди из числа безработных (vb), способных работать в i -й отрасли ($bezr_i$). Они могут занять все рабочие места, если их число превышает эту величину:

$$prin_i = \begin{cases} rmt_i, & \text{если } rmt_i \leq bezr_i, \\ bezr_i. & \end{cases}$$

Результаты моделирования

Для повышения степени доверия к результатам моделирования были проведены процедуры верификации, в ходе которых были проверены логические взаимосвязи для подтверждения адекватности логической структуры разработанной модели задачам исследования. Верификация производилась с имеющимися фактическими данными.

На рис. 5 представлены результаты сравнения фактических данных и данных, полученных при моделировании по следующим параметрам: возникшие рабочие места, ликвидированные рабочие места, занятые рабочие места.

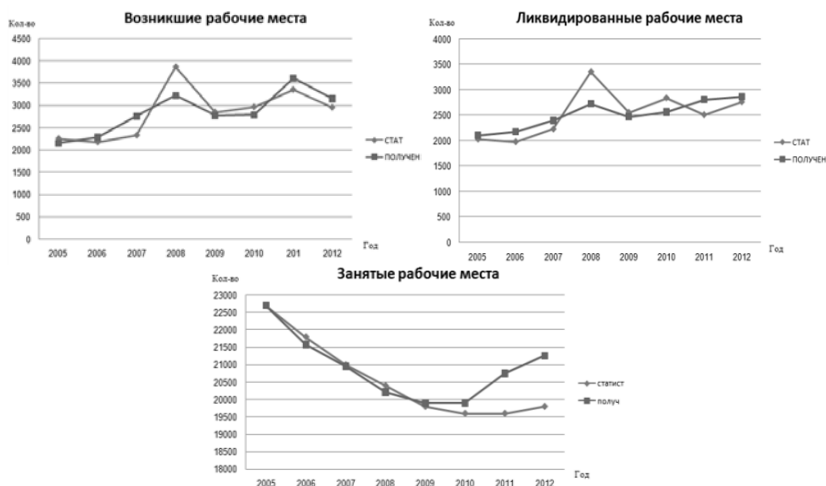


Рис. 5. Сравнение результатов моделирования с фактическими данными горнодобывающей отрасли

Анализ результатов сравнения по горнодобывающей отрасли показывает, что моделирование в целом воспроизводит фактические результаты. В первом случае среднее отклонение составляет 7,4%, во втором – 7,3%, в третьем – 3,7%. По результатам проведения процедур верификации был сделан вывод о том, что «поведение» модели в целом согласуется с экспертными представлениями о предметной области и модель

имеет верную логическую структуру, поэтому ее можно использовать для прогнозирования и сценарного анализа динамики кадровых потребностей региона.

Проверка адекватности модели торговой отрасли показала отклонение от статистических данных в среднем на 4% по следующим параметрам: общее количество предприятий, количество возникших и ликвидированных предприятий, количество рабочих мест, количество людей, занятых в торговой отрасли, количество уволившихся людей, а также количество людей, принятых на работу. Результаты верификации модели представлены на рис. 6–11.

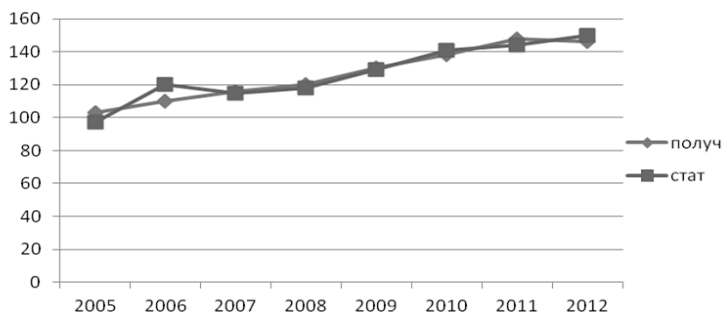


Рис. 6. Количество возникших предприятий в торговой отрасли (отклонение 3,1%)

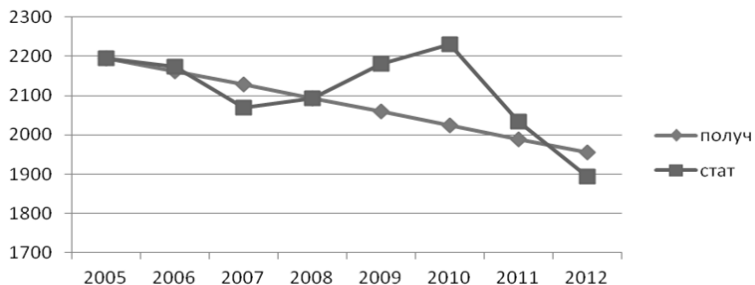


Рис. 7. Общее количество предприятий в торговой отрасли (отклонение 3,5%)

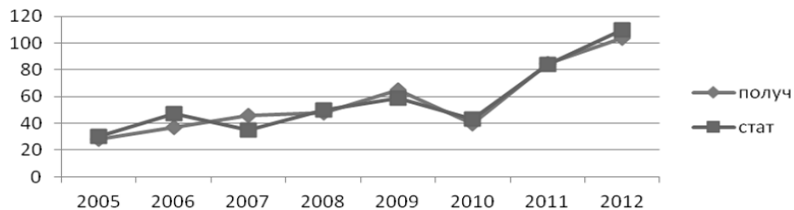


Рис. 8. Количество ликвидированных предприятий в торговой отрасли (отклонение 9,8%)

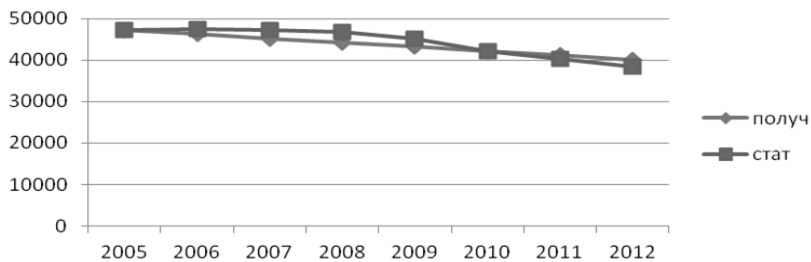


Рис. 9. Количество занятых в торговле (отклонение 2,7%)

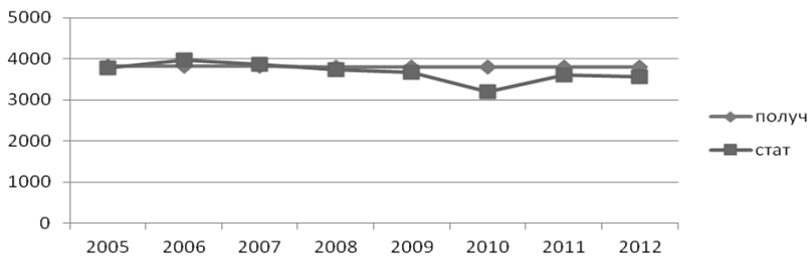


Рис. 10. Количество уволившихся из торговой отрасли (отклонение 4,8%)

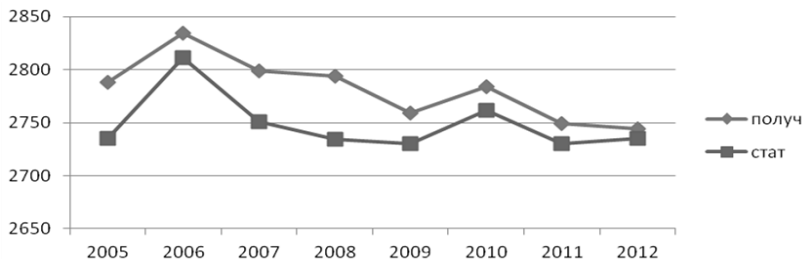


Рис. 11. Количество принятых на работу в торговой отрасли (отклонение 2,1%)

Заключение

Разработанный полимодельный комплекс позволяет оценить кадровую потребность различных отраслей народного хозяйства и сбалансированность отдельных категорий работников, а также уровень безработицы в масштабах региона. Комплекс моделей отражает специфику отраслевой направленности региона и может быть рекомендован для использования административным аппаратом органов исполнительной власти региона и сотрудниками отделов по управлению кадрами отдельных предприятий.

Список литературы

1. Сидунова Г. И. Кадровая политика региона: инновационный подход. М.: Высшая школа, 2003.
2. Мещерякова А. В. Аналитическая записка к прогнозу баланса трудовых ресурсов на 2013–2015 гг. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.murman-zan.ru/Attachment.axd?id=fac61597-be67-4ae0-9fd5-b0688e0c5a94>
3. Олейник А. Г., Ломов П. А. Развитие средств информационного обеспечения решения задач подготовки кадров // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. 2011. № 7(120). Т. 2. Ноябрь. С. 81–85.
4. Олейник А. Г., Горохов А. В., Лексиков А. Н. Компьютерное моделирование как инструмент поддержки управления деятельностью региональной системы профессионального образования // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С. 169–181.

5. Sowa John F. Building, Sharing, and Merging Ontologies [Электронный ресурс]. URL: <http://www.jfsowa.com/ontology/ontoshar.htm>

6. Смирнов А. В., Пашкин М. П., Шилов Н. Г., Левашиова Т. В. Онтологии в системах искусственного интеллекта: способы построения и организации // Новости искусственного интеллекта. 2002. № 1. С. 3–13; № 2. С. 3–9.

7. A free, open-source ontology editor and framework for building intelligent systems [Электронный ресурс]. URL: <http://protege.stanford.edu/>

8. Самойлов Ю. О., Быстров В. В. Информационные средства и технологии оценки качества образовательной деятельности // Труды Кольского научного центра РАН. 4/2012(11). Информационные технологии. Вып. 3. Апатиты: Изд-во КНЦ РАН. С. 191–201.

9. Anylogic [Электронный ресурс]. URL: <http://www.anylogic.ru/>

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

Л. В. Волкова, Е. И. Венедиктова

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Воронежской области «Воронежский юридический техникум», г. Воронеж
postmaster@law.vrn.ru*

Сегодня одним из важнейших рынков ресурсов производства является рынок труда. Стратегическая задача Воронежского юридического техникума заключается в обеспечении конкурентоспособности выпускников через высокое качество подготовки специалистов в соответствии с запросами регионального рынка труда (Воронежская область). Техникум готовит специалистов по ведущим юридическим и экономическим специальностям, их престиж очень высокий.

Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда подчиняется общим закономерностям рыночных процессов. Остановимся на характеристике участников рынка труда. Прежде всего, это работодатели, которые готовы платить работнику определенную заработную плату за определенную работу. И здесь не обойтись без решения проблемы социального партнерства. Считаем, что нам удалось достичь хороших результатов в этом направлении. На сегодняшний день у техникума более 160 социальных партнеров, с которыми налажены прочные связи, подписаны и реализуются договоры о долгосрочном сотрудничестве. Толь-

ко за последние три года заключены договоры с 57 новыми предприятиями и организациями.

Мы очень ценим каждого из наших социальных партнеров и все они для нас крайне важны. Стратегическими социальными партнерами техникума являются: Департамент социальной защиты Воронежской области; Отделение Пенсионного фонда РФ по Воронежской области; Прокуратура Воронежской области; Воронежская областная коллегия адвокатов, Воронежский областной суд; Холдинговая Компания «Мебель Черноземья»; компания Росгосстрах и многие другие.

Как же строится в техникуме работа с социальными партнерами? Сотрудничество начинается уже на этапе приема. Подготовка специалистов в ВЮТе является реализацией социального заказа региона. В техникуме осуществляется целевой прием для обучения на контрактной основе с предприятиями (организациями), который уже при поступлении гарантирует студентам трудоустройство.

Этапы реализации социального партнерства:

- формирование и совершенствование содержания обучения;
- организация и сопровождение образовательного процесса;
- контроль и оценка качества;
- трудоустройство;
- отсроченный мониторинг профессиональной деятельности выпускников;
- повышение профессионального мастерства и квалификации преподавателей.

При этом социальные партнеры полностью интегрированы в образовательный процесс. Работу с ними координирует центр содействия трудоустройству выпускников (центр).

Разработка профессиональных образовательных программ осуществляется с учетом требований работодателей, мы совместно формируем фонды оценочных средств, готовим учебно-методические материалы по специальностям.

Со студентами первого курса партнеры проводят встречи и тренинги, рассказывают о профессии, приглашают на предприятия, в учреждения и организации для ознакомительной практики.

Студентам второго курса предоставляют места для прохождения учебной практики. Ребята помогают работодателям во время практики на местах и трудоустраиваются на время летних каникул. Социальные партнеры осуществляют руководство курсовыми работами.

В период третьего года обучения студентов наши партнеры активно участвуют в проведении конкурсов профессионального мастерства,

предоставляют места для прохождения практики по профилю специальности, преддипломной практики, выступают на конференциях по их итогам. Мы привлекаем работодателей к руководству дипломными работами и их рецензированию, оценке результатов освоения основных профессиональных образовательных программ.

Социальные партнеры техникума участвуют в заседаниях педагогического совета ВЮТа, предметно-цикловых комиссий, мы обсуждаем важные вопросы и принимаем совместные решения. Также работодатели участвуют в организации стажировок наших преподавателей. Мы всегда рады принимать социальных партнеров техникума в качестве почетных гостей на традиционных мероприятиях «День знаний», «Последний звонок», «Посвящение в студенты» и др.

Вместе с работодателями в техникуме разработана модель оценки качества, что является важным звеном системы социального партнерства.

Показатель качественной успеваемости выпускников на итоговой государственной аттестации достигает 88%. За последние три года 24% выпускников техникума получили дипломы особого образца.

Наши партнеры высоко оценивают качество подготовки выпускников ВЮТа: это положительные отзывы с мест практики, хорошие результаты отсроченного мониторинга профессиональной деятельности, многочисленные благодарности.

В системе социального партнерства мы уделяем особое внимание формированию социальной ответственности будущих специалистов.

В техникуме реализуются комплексные программы по различным направлениям. Хочется особо отметить долгосрочный социальный проект «Радуга добра». Это наша «визитная карточка», а Программа «Милосердие как образ жизни» в рамках проекта – наша гордость и важное звено в системе социального партнерства.

Мы заключили договоры о сотрудничестве с 19 социальными объектами. Это реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями, социальные приюты, комплексные центры социального обслуживания населения, дома ребенка, интернаты для престарелых и инвалидов, школы-интернаты и др.

У каждой студенческой группы техникума есть свой социальный объект, который по завершении ребятами обучения по традиции передается студентам первого курса. Наши студенты от всего сердца, с большим желанием помогают детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, пожилым людям, инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья. Они организуют праздники и сопровождают будни, готовят концерты, убирают территорию, проводят

развивающие мероприятия с детьми и просто приходят проведать, помогают пожилым людям, оказывая посильную помощь и внимание. В каждом учреждении наших студентов ждут с нетерпением. В адрес учебного заведения постоянно поступают благодарности и слова признательности.

Техникум удостоен диплома премии общественного признания «Спасибо», является лауреатом Всероссийского конкурса «Сто лучших ССУЗов России» в номинациях «Лучший социально-ориентированный техникум», «Лучший профильный техникум».

В рамках проекта «Радуга добра» открыта студенческая юридическая консультация на безвозмездной основе для жителей города и области. Студенты работают в консультации с большим желанием и ответственностью под руководством опытных преподавателей. Квалифицированную правовую помощь в этом году получило более 70 граждан. Среди них – малоимущие граждане и пенсионеры.

Для реализации направления социального партнерства в ВЮТе создан Межрегиональный центр переподготовки и повышения квалификации специалистов для социально-экономической сферы (учебный центр профессиональных квалификаций).

Содержание дополнительных профессиональных образовательных программ обсуждено и разработано совместно с социальными партнерами.

Работа Межрегионального центра способствует реализации концепции современного профессионального образования – образование в течение всей жизни. Таким образом, подготовка и повышение квалификации специалистов проходит в тесном сотрудничестве с работодателями в рамках системы социального партнерства.

Другим участником рынка труда является сам работник, который предлагает свои умственные и физические способности. Воронежский юридический техникум впервые открыл двери в 1975 г. В следующем году мы будем отмечать сорокалетие. Для учебного заведения это немалый путь.

Все эти годы мы старались работать в ногу со временем, решая задачи профессионального образования, и сумели многого достичь. Сегодня техникум – известное учебное заведение с передовыми образовательными технологиями. За время своего существования техникум подготовил более 14 тыс. конкурентоспособных специалистов для социально-экономической сферы России и, прежде всего, Воронежской области.

В настоящее время мы работаем в соответствии с «Программой развития Воронежского юридического техникума на 2013–2017 гг.».

Главной задачей ВЮТа была и остается качественная подготовка выпускников, востребованных на рынке труда, и для ее решения в техникуме имеются все необходимые условия. В учебном заведении сформирована хорошая материально-техническая база, и сегодня Воронежский юридический техникум – это современный учебно-лабораторный комплекс. Президент России В. В. Путин считает, что «рычаги в трудоустройстве выпускников должны быть только рыночными», «товар на этом рынке – знание и качество подготовки».

В сложившейся ситуации на рынке труда трудоустройство выпускников осложнено противоречиями между рынком образовательных услуг и спросом на рабочую силу реального сектора экономики регионов.

В этом направлении в техникуме выстроена целостная система, которая возложена на центр содействия трудоустройству выпускников.

Техникум систематически осуществляет связь с координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников (г. Москва), предоставляя информацию о трудоустройстве выпускников. Центр информирует и готовит отчеты для Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области. Большая роль отводится сайту техникума, где размещены информационные блоки: о событиях, о взаимодействии с органами исполнительной власти, объединениями работодателей, общественными организациями, центрами службы занятости и о других мероприятиях, направленных на содействие трудоустройству выпускников. Для эффективной работы центра используется автоматизированная информационная система трудоустройства (АИСТ), которая была предложена КЦСТ ГОУ ВПО «МГТУ им. Н. Э. Баумана». Данная система формирует базу данных резюме студентов и выпускников, а также базу данных вакансий работодателей. Таким образом, выпускники техникума имеют возможность размещения своих резюме для ознакомления с ними работодателей. Также студенты располагают возможностью изучать представленные статистические данные о региональном рынке труда, получать информацию о том, какие специалисты востребованы сегодня в Воронежской области, какие сегодня самые востребованные и высокооплачиваемые профессиональные сферы, а также знакомиться с возможностями дальнейшего трудоустройства по осваиваемым специальностям.

Согласно соглашению с Управлением занятости населения Воронежской области, происходит обмен информацией о спросе и предложении на рынке труда.

В техникуме проводится мониторинг, осуществляется обратная связь с выпускниками. Центром содействия трудоустройству выпускни-

ков техникума собирается, обобщается и анализируется информация о состоянии и тенденциях рынка труда, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места. Выпускникам оказывается помощь в трудоустройстве в страховых компаниях, банках, управлениях социальной защиты населения, клиентских службах Пенсионного фонда РФ, Управлении Федеральной службы судебных приставов, Управлении делами Воронежской области и других организациях, предприятиях и учреждениях.

С целью дальнейшего совершенствования работы по адаптации к рынку труда и содействия занятости студентов и выпускников профессиональных учебных заведений техникум принимает участие в совещаниях и мероприятиях, таких как «Взаимодействие государственной службы занятости и учебных заведений по предупреждению безработицы среди студентов и выпускников», «Информированность и активность студентов и молодых специалистов в условиях современного рынка труда. Проблемы и перспективы трудоустройства» и др.

Студенты техникума участвуют в различных мероприятиях, которые направлены на содействие трудоустройству. Наша задача донести до каждого, что без знаний, активной жизненной позиции, культуры и толерантности определиться в современном динамичном и конкурентном мире и найти свое место непросто. Поэтому студенты ежегодно принимают активное участие в Межрегиональной выставке «Образование – знания и жизнь», где каждый может получить достаточную информацию об образовательных услугах, предлагаемых учебными заведениями нашего региона. Выставка помогает также в раскрытии перспектив и возможностей для выпускников техникума определить свое будущее. Студентов информируют о возможностях самореализации, трудовой занятости молодежи. Проведение выставок и ярмарок вакансий позволяет осуществить знакомство молодежи с состоянием рынка труда, содержанием и перспективами развития рынка профессий, а также оказывает помощь в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути.

Согласно договору с ГКУ ЦЗН «Молодежный», в информационно-ресурсном центре проводятся информационно-обучающие семинары «Технология поиска работы», где рассматриваются различные вопросы, показывающие пути определения поиска работы, подготовка к собеседованию с работодателем, даются консультации по заключению трудового договора. Студентам предлагаются различные формы работы по составлению резюме, искусству самопрезентации, практическим навыкам общения по телефону и освещаются многие другие вопросы. Очень

интересно проходит деловая игра «А ты готов к трудоустройству?», в которой принимают участие студенты различных профессиональных образовательных учреждений. С целью повышения уровня конкурентоспособности и информированности выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда для обеспечения максимальной возможности трудоустройства в рамках профориентационной работы со студентами проводятся телемосты, мастер-классы, семинары-тренинги «Рынок труда и моя ценность как руководителя» и др.

В Департаменте социальной защиты Воронежской области, подведомственных ему учреждениях более 70% сотрудников – выпускники Воронежского юридического техникума. Кадровое комплектование органов пенсионного фонда на 65% обеспечено выпускниками Воронежского юридического техникума.

Важно отметить, что все выпускники техникума трудоустраиваются по полученной специальности. Из них более 35% приглашаются к трудоустройству еще во время прохождения производственной практики.

При приеме на работу в учреждения и организации г. Воронежа и Воронежской области приоритет отдается выпускникам Воронежского юридического техникума. Этот факт постоянно подчеркивается работодателями, что свидетельствует о высоком качестве подготовки. А это самое главное в оценке работы учебного заведения.

Анализ имеющихся результатов позволяет сделать вывод о том, что в техникуме создана и успешно действует стройная система содействия трудоустройству и адаптации выпускников к условиям современного рынка труда. В результате отлаженной системы взаимодействия с социальными партнерами каждый выпускник техникума может реализовать свои возможности и адаптироваться к современным условиям.

Список литературы

1. Программа развития Воронежского юридического техникума на 2013–2017 гг. / ГБПОУ ВО «ВЮТ». Воронеж. 48 с.

ПРОЦЕССЫ ОПТИМИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

В. А. Волох

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования*

«Государственный университет управления», г. Москва

v.volokh@yandex.ru

В принятой Концепции государственной миграционной политики на период до 2025 г., утвержденной 13 июня 2012 г. президентом Российской Федерации, отмечается, что система привлечения временных трудовых мигрантов и определения потребности в иностранной рабочей силе нуждается в совершенствовании, а действующий механизм квотирования несовершенен и предполагает излишне длительные сроки рассмотрения заявок работодателей, а также не обеспечивает привлечения иностранных работников на рабочие места в соответствии с заявленной потребностью работодателей¹.

Необходимо отметить, что за последние 20 лет российское общество и бизнес сталкивались как с либеральным подходом к регулированию процессов внешней трудовой иммиграции в конце прошлого века, так и с жесткими ограничительными административными мерами в последующие годы.

Лишь начиная со второй половины 2006 г., по мнению автора, возобладал новый подход, основанный на рыночном механизме регулирования процессов трудовой миграции, направленный на расширение возможностей легальной иммиграции с учетом интересов социально-экономического развития России. Изменения, предусмотренные Федеральным законом от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» и Федеральным законом Российской Федерации от 18 июля 2006 г. № 110-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и о признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации"»

¹ Концепция государственной миграционной политики на период до 2025 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://президент.рф/acts/15635>

в миграционном законодательстве, встретили позитивную оценку со стороны большинства участников этих процессов.

Вступление в силу в 2007 г. правовых норм этих законов, а также ряда других законодательных актов существенно изменило режим управления миграцией в Российской Федерации. Упрощен порядок приема иностранных граждан на работу, введена процедура уведомительного миграционного учета, существенно увеличилась ответственность работодателей за легальное привлечение трудовых мигрантов.

Изменение процедур получения разрешений на работу в России гражданами стран СНГ является одним из принципиальных элементов реформирования российского миграционного законодательства, вступившего в силу в 2007 г. Порядок получения разрешений на работу для граждан стран СНГ, с которыми Россия имеет режим безвизового въезда, был существенно упрощен. Трудовые мигранты из этих государств получили более свободный доступ на российский рынок труда, самостоятельно оформляя разрешение на работу и получив право смены работодателя в пределах региона, где это разрешение получено.

В течение 2007–2008 гг., т. е. после того, как новые законы вступили в силу, российские миграционные службы ежегодно выдавали более 2 млн. разрешений на работу иностранным гражданам, что вдвое больше, чем в 2006 г., и втрое больше, чем в 2005 г. Существенно изменился и состав иностранной рабочей силы, официально привлекаемой на работу в России, практически в три раза сократилось количество нелегальных трудовых мигрантов².

Тем не менее ряд принятых в 2009 г., поспешных на наш взгляд, решений (сокращение квот, ужесточение и увеличение контрольно-проверочных мероприятий и т. д.) могли свести на нет большой положительный эффект введения новых законов и ориентиров миграционной политики России.

Наивно было бы полагать, что выстраиваемые барьеры и ограничения могут остановить миграцию, учитывая, что рынок труда продолжает предъявлять спрос на иностранных работников, даже при неблагоприятных условиях. Если под влиянием популистских или иных политических соображений устанавливается слишком низкая квота, это на-

² См. подробнее: выступление директора ФМС России К. О. Ромодановского // Сборник материалов расширенного заседания Коллегии Федеральной миграционной службы «Итоги деятельности ФМС России в 2007 г.». М., 2008.

чинает стимулировать нелегальную занятость мигрантов, как было в прошлые годы.

Автор разделяет мнение известных исследователей А. В. Топилина и О. А. Панфенцевой, что «Попытки запретительными мерами ограничить приток трудовых мигрантов и освободить рабочие места для местного населения несут в себе определенные угрозы и риски, которые не менее опасны, чем проблемы, связанные с избыточной миграцией»³. Если не будет найден политический ответ и не будет перестроена государственная машина, то миграция во многом будет нелегальной, но если проявить гибкость, то легальной.

Первый заместитель председателя Правительства России И. И. Шувалов, выступая 5 марта 2010 г. на международном экономическом форуме лидеров бизнеса государств-участников Содружества Независимых Государств «Новые инициативы в год председательства России в СНГ», сказал, что одна из инициатив России «носит одновременно и экономический, и политический характер. Это вопросы регулирования трудовой миграции. Для России это чрезвычайно важный вопрос. Трудовые мигранты из СНГ вносят большой вклад в развитие нашей страны, но для нас это и очень дорогой вопрос. Поэтому мы крайне заинтересованы в дальнейшем упорядочивании миграционных процессов, повышении качества и профессиональной подготовки трудящихся, цивилизованного решения их социальных проблем. Сегодня трудовая миграция – это прочная живая ткань, охватывающая постсоветское государство и накрывающая их народ»⁴.

Одной из инициатив, по нашему мнению, является принятый Федеральный закон от 19 мая 2010 г. № 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", Налоговый кодекс Российской Федерации и Бюджетный кодекс Российской Федерации»⁵.

Федеральный закон устанавливает особенности правового регулирования трудовой деятельности иностранных граждан, которые являются высококвалифицированными специалистами, а также прибывших в

³ Топилин А. В., Панфенцева О. А. Миграция и рынок труда в условиях кризиса. М.: МАКС Пресс, 2009. С. 37.

⁴ Выступление первого заместителя председателя Правительства Российской Федерации И. И. Шувалова на международном экономическом форуме лидеров бизнеса государств-участников Содружества Независимых Государств «Новые инициативы в год председательства России в СНГ». 5 марта 2010 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/ru/docs/9641/>

⁵ Российская газета. Федеральный вып. 2010. № 5188. 21 мая.

Россию в безвизовом порядке иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по найму у физических лиц для удовлетворения личных и иных нужд последних и не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

Высококвалифицированным специалистом признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в размере двух и более миллионов рублей за период, не превышающий одного года. Исходя из приоритетов развития российской экономики, Правительству Российской Федерации предоставлено право снижать указанные требования к размеру заработной платы (вознаграждения) таких иностранных граждан.

Компетенция и квалификация иностранных граждан – высококвалифицированных специалистов оцениваются работодателем самостоятельно, и для них устанавливаются определенные преференции. Количество иностранных граждан, которые могут быть привлечены в рамках рассматриваемого механизма к трудовой деятельности на территории Российской Федерации, не ограничивается квотами.

Разрешение на работу им может быть выдано на три года, при этом такой срок может неоднократно продлеваться, но не более чем на три года для каждого продления. Разрешение на работу является основанием для продления срока их временного пребывания в России. Работодатель получил право привлекать и использовать их труд без разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Для данной категории иностранных работников предусматривается выдача вида на жительство (как им самим, так и членам семей). Кроме того, им предоставляется налоговый режим резидента Российской Федерации. Обязательным условием для привлечения иностранных работников станет принятие на себя работодателями гарантий по медицинскому обеспечению.

Очевидно, что вышеуказанные преференции представляют собой дифференциацию правового регулирования труда высококвалифицированной рабочей силы и в этом смысле отвечают национальным интересам Российской Федерации, предохраняя рынок труда от избыточного привлечения неквалифицированных работников.

Кроме того, закон предусматривает совершенствование механизма регулирования трудовой деятельности, осуществляемой лицами, законно въехавшими в Российскую Федерацию в безвизовом порядке, вставшими на учет по месту пребывания и осуществляющими поиск работы на ее территории самостоятельно. Данный миграционный поток разде-

ляется двумя различными механизмами регулирования трудовой деятельности: у работодателей – хозяйствующих субъектов и у работодателей – физических лиц, не преследующих цели извлечения прибыли.

Для осуществления трудовой деятельности у работодателей – хозяйствующих субъектов иностранный гражданин получает в ФМС России разрешение на работу.

Вторая категория – иностранные граждане, прибывшие в Россию в безвизовом порядке, работающие по найму у физических лиц. Закон предусматривает, что для осуществления трудовой деятельности по найму у физических лиц иностранные граждане должны приобретать в территориальных органах ФМС России патент, стоимость которого составляла на момент принятия закона 1 тыс. руб. в месяц.

Установлено, что срок действия патента продлевается без обращения в территориальный орган миграционной службы путем ежемесячного внесения иностранным гражданином платы в размере стоимости выданного ему патента. Оплата патента является авансовой формой уплаты иностранным гражданином налога на доходы физических лиц.

Для усиления контроля за осуществлением иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации на работодателей возложена обязанность уведомления не только о привлечении иностранного работника, но и о расторжении с ним трудовых или гражданско-правовых договоров, а также о предоставлении им отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более одного календарного месяца в течение года. Данное требование позволяет получать информацию о фактическом высвобождении иностранных работников без расторжения трудовых договоров.

Законом закреплены полномочия ФМС России по ведению информационных банков данных о разрешительных документах, выдаваемых иностранным гражданам в соответствии с Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Кроме того, в соответствии с законом иностранные граждане, предполагающие осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации, подлежат фотографированию и дактилоскопической регистрации в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции, при выдаче им разрешений на работу.

В целях обеспечения соблюдения интересов работодателей всю информацию об аннулированных разрешениях на работу (патентах), а также о разрешениях на работу с истекшим сроком действия предлагается сделать общедоступной за счет размещения ее в информационных системах общего пользования.

Закон предусматривает возложение на организации, занимающиеся трудоустройством иностранных граждан на территории Российской Федерации, обязанности в течение трех рабочих дней со дня трудоустройства иностранных граждан уведомлять об этом территориальный орган ФМС России.

Описанные механизмы трудоустройства иностранных граждан не предусматривают освобождения работодателей от обязанностей по постановке иностранных граждан на учет по месту пребывания в соответствии с Федеральным законом «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».

По мнению автора, кардинальное изменение ориентиров российской миграционной политики в отношении трудовой миграции явилось результатом пересмотра стратегической позиции государства, во-первых, в оценке роли трудовой миграции в экономическом развитии России и, во-вторых, по отношению к методам борьбы с незаконной миграцией.

Эти изменения носили, по сути, революционный характер. В значительной степени были сняты чрезмерные административные барьеры, что, собственно, и являлось основной причиной масштабной незаконной миграции и нелегального трудоустройства иностранных граждан в Российской Федерации. Таким образом, была предложена такая модель управления трудовой миграцией, которая несет в себе потенциал расширения возможностей легального трудоустройства иностранных работников как альтернативы незаконной миграции.

Продолжая исследовать миграционную проблематику, необходимо отметить, что государственная политика и управление в любой сфере жизнедеятельности, в том числе миграционной, изначально предполагает рассмотрение таких базовых понятий, как «стратегия», «концепция», «политика» и «программа». Что касается миграционной политики, то ее фундаментом, безусловно, является концепция.

Впервые основные направления миграционной политики были изложены в республиканской долговременной программе «Миграция», одобренной постановлением Совета Министров Российской Федерации от 18 мая 1992 г. В дальнейшем цели, принципы и задачи миграционной политики были отражены в Федеральной миграционной программе, одобренной Указом президента Российской Федерации от 9 августа 1994 г. Направления миграционной политики отражены и в других нормативных документах.

По свидетельству известного исследователя миграционной политики в России Н. А. Ворониной, попытки разработать самостоятельную концепцию миграционной политики предпринимались с конца 90-х гг.

прошлого столетия – еще в бытность ФМС России – гражданского ведомства на уровне министерства⁶.

Однако до июня 2012 г. единственным документом, определяющим политику в сфере миграции, являлся документ, разработанный МВД России и одобренный распоряжением Правительства Российской Федерации от 01.03.2003 г. № 256-р «Концепция регулирования миграционных процессов в Российской Федерации»⁷. Этот документ в основном предусматривает борьбу с незаконной миграцией, а в ее тексте нет даже слова «политика». В Концепции регулирования миграционных процессов в Российской Федерации не было дано определение сущности и структуры миграционных процессов в России, главная цель не ориентирована на миграционную деятельность, не выделены основные этапы реализации Концепции, а основные концептуальные положения носили декларативный характер⁸.

Известный правозащитник и журналист, председатель Исполкома Форума переселенческих организаций, член Общественного совета при ФМС России Л. И. Графова в статье «Миграция и будущее» писала, что нужна новая концепция миграционной политики, и она была готова, ее следовало только немного откорректировать. Новая концепция, по мнению Л. И. Графовой, заставит думать о создании самостоятельного сильного министерства миграции⁹.

Кроме этого, понятие «регулирование миграционных процессов», по нашему мнению, значительно уже понятия «государственная миграционная политика Российской Федерации». Вызывает сомнение уровень принятия данного документа. В соответствии с Конституцией Российской Федерации политику государства определяет президент Российской Фе-

⁶ Воронина Н. А. Концепция государственной миграционной политики: Доклад на расширенном заседании ученого совета Института государства и права РАН 26.04.2012 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.igpran.ru/public/>

⁷ См. распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 марта 2003 г. № 256-р «Концепция регулирования миграционных процессов в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=113093>

⁸ Тюркин М. Л. Миграционная система России. М.: Изд. дом «Стратегия», 2005. С. 268–269.

⁹ Графова Л. И. Миграция и будущее России // Проблемы вынужденной миграции в Российской Федерации: Материалы конф. Москва, 19–20 апр. 2005 г. М., 2005. С. 46.

дерации. К тому же термин «одобрена» не носит указания обязательного выполнения концепции для органов исполнительной власти¹⁰.

Не вызывает сомнений, что миграция способна обеспечить экономический рост, но для этого необходимо решить связанные с ней политические, правовые и социальные проблемы. Это и должно быть отражено в Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации. Такого же мнения придерживается большинство известных российских ученых и политиков.

Советом безопасности Российской Федерации (решения от 17 марта 2005 г. и от 18 марта 2006 г.) было дано поручение заинтересованным федеральным органам исполнительной власти, разработать проект Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации.

Как было отмечено в документе «Стратегия – 2020» – кратком наименовании обновленной Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г., накопившиеся миграционные вопросы в сочетании с проблемами социально-экономического развития России создали предпосылки для подготовки Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации.

Учитывая сложившуюся в России демографическую ситуацию, становится очевидным, что для интенсивного развития экономики стране потребуются многие миллионы трудовых мигрантов. Вместе с тем нельзя не принимать во внимание усиливающийся ксенофобский настрой нашего общества. Некоторые ведомства, наоборот, предлагали ужесточить существующую систему, касающуюся правил въезда в Россию граждан из «безвизовых» стран.

«Мигранты осложняют и без того непростую криминогенную обстановку в стране», – предупреждали «силовые» ведомства в своих комментариях к проекту концепции и предлагали ужесточить наказания за незаконную миграцию. Однако анализ показывает, что за последние десять лет в России иностранцами совершается от 1,4 до 2,1% преступлений к общему количеству зарегистрированных и 2,7–3,7% – к раскрытым преступлениям.

Полагаю, что отдельные СМИ нередко излишне обостряют ситуацию. При этом автор ни в коей мере не умаляет значение борьбы с преступностью и иными правонарушениями мигрантов, однако «драматизировать» проблему не следует.

¹⁰ *Волох В. А.* Формирование и реализация государственной миграционной политики Российской Федерации в сфере вынужденной миграции и предоставления убежища. М.: Спутник+, 2009. С. 75.

Таблица

Год	Всего зарегистрировано преступлений, тыс. чел.	Раскрыто преступлений, тыс. чел.	В том числе совершено преступлений иностранными гражданами и лбг, тыс. чел.	% к зарегистрированным преступлениям	% к раскрытым преступлениям
2013	2206,2	1238,3	47,0	2,1	3,7
2012	2302,2	1252,8	42,7	1,9	3,4
2011	2404,8	1311,8	45,0	1,8	3,4
2010	2628,8	1431,0	49,0	1,9	3,4
2009	2994,8	1651,0	58,0	1,9	3,5
2008	3209,9	1713,0	53,9	1,7	3,1
2007	3582,5	1775,2	50,1	1,4	2,8
2006	3855,4	1794,5	53,0	1,4	3,0
2005	3554,7	1698,7	51,2	1,4	3,0
2004	2893,8	1569,3	48,9	1,7	3,1
2003	2756,4	1518,7	40,6	1,5	2,7

Источник: таблица составлена автором на основании данных МВД России. URL: // <http://www.mvd.ru/presscenter/statistics/reports/>

Необходимо также отметить, что за последние пять лет наметилась тенденция сокращения иностранными гражданами и лицами без гражданства (лбг) преступлений на территории Российской Федерации. Так, ими в 2013 г. совершено 47,0 тыс. преступлений, что на 11 тыс. меньше, чем за 2009 г.

В то же время вызывает серьезное беспокойство рост количества преступлений, совершенных в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства, которое за 2013 г. возросло на 6,2% и составило 13,2 тыс. преступлений.

Следует особо подчеркнуть, что в подготовке проекта Концепции активное участие принимали различные институты гражданского общества. Только на сайте ФМС России вниманию общественности предлагалось три варианта проекта концепции. Безусловно, в каждом из них имелся ряд несомненных достоинств, какие-то аспекты носили дискуссионный характер, что-то выпало из поля зрения авторов, но сам факт такого общественного внимания к проблеме является серьезным индикатором ее объективной значимости для нашей страны.

Предложенный Межведомственной рабочей группой проект Концепции в 2011 г. дважды рассматривался на заседаниях Общественного совета при ФМС России. Так, в феврале 2011 г. на совместном заседа-

нии Общественного совета при Федеральной миграционной службе и рабочей группы Правительственной комиссии по миграционной политике рассмотрен вопрос «О проекте концепции государственной миграционной политики Российской Федерации» и принято соответствующее решение (протокол от 9 февраля 2011 г. № 15/1).

Общественный совет при ФМС России по просьбе Общественной палаты Российской Федерации провел независимую экспертизу представленного проекта Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации и подготовил экспертное заключение.

Экспертное заключение по проекту Концепции было рассмотрено в Общественной палате Российской Федерации на экспертном совещании 12 июля 2011 г.; в формате слушаний 25 июля 2011 г. Ряд предложений, высказанных в экспертном заключении, был учтен при рассмотрении проекта Концепции на заседании Совета безопасности Российской Федерации 27 апреля 2012 г. и принятой Концепции государственной миграционной политики на период до 2025 г., утвержденной 13 июня 2012 г. президентом Российской Федерации.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.08.2012 г. № 1502-р (с уточнениями от 22.04.2014 г.) утвержден план мероприятий по реализации в 2012–2015 гг. (первый этап) Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г.¹¹

В целях выполнения Концепции и плана мероприятий по ее реализации в 2012–2014 гг. в части разработки дифференцированных механизмов привлечения, отбора и использования иностранной рабочей силы, востребованной российской экономикой, проведена определенная работа.

Так, например, дифференцированный механизм привлечения иностранной рабочей силы в Российской Федерации реализуется с 2010 г. В особую категорию выделены высококвалифицированные иностранные специалисты, которые получили значительные преференции. Для иностранных граждан, прибывших в порядке, не требующем получения визы, предусмотрено трудоустройство по патенту. Вне квоты осуществляют трудовую деятельность иностранные граждане – квалифицированные специалисты, трудоустраивающиеся по имеющимся у них профессии (специальности) в соответствии с перечнем профессий (специальностей, должностей), утверждаемым Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации.

¹¹ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162267/?frame=1

Соответствующим федеральным законом с начала 2013 г. трудовые мигранты, имеющие разрешение на временное проживание, освобождены от получения разрешения на работу. Этим же законом для работодателей при оформлении разрешений на привлечение иностранных работников и направлении ходатайств о привлечении высококвалифицированных иностранных специалистов установлена возможность представления необходимых документов в электронной форме.

Ряд законодательных новелл, принятых в 2013 г., предусматривают постановку трудовых мигрантов на налоговый учет в момент обращения за разрешением на работу или патентом; предоставление документов об отсутствии заболевания наркоманией и инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих, и сертификат об отсутствии заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека, одновременно с заявлениями о выдаче им разрешений на работу (патентов) в Российской Федерации. Также законодательно установлен возраст, по достижении которого иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации – 18 лет.

Проводится общественное обсуждение концептуального подхода к порядку определения потребности в иностранной рабочей силе, который был в целом одобрен Правительственной комиссией по миграционной политике. Законопроектом предлагается усовершенствовать допустимую долю иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в различных отраслях экономики, существенно расширив полномочия субъектов Российской Федерации в указанной сфере.

В заключение необходимо отметить, что с принятием Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. решить многочисленные и сложные задачи миграционной политики можно только на основе комплексного подхода, с учетом всех внутренних и внешних факторов и закономерностей в данной сфере.

Россия переходит от краткосрочного регулирования миграции к разноплановой и многоцелевой миграционной политике, рассчитанной на перспективу, которая должна, прежде всего, существенно способствовать обеспечению социально-экономического развития нашей страны. Главное теперь обеспечить надлежащую реализацию решений в сфере миграции населения, принятых на высоком политическом уровне.

ВЫБОР ПУТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Л. А. Глазырина, Л. Н. Павлова

*ФГОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет»,
г. Челябинск*

glazyrinala@cspu.ru; pavlovaln@cspu.ru

Объектом нашего исследования являются выпускники очного отделения 2013 и 2014 гг. Челябинского государственного педагогического университета, предметом исследования – информация о способах трудоустройства выпускников педагогического вуза.

Определен выбор темы условием мониторинга эффективности деятельности вуза, показатель «Трудоустройство» которого характеризуется удельным весом численности выпускников вуза, обучающихся по очной форме обучения, не обращавшихся в службы занятости для содействия в трудоустройстве в течение первого года после окончания обучения в вузе. Это обстоятельство определяет актуальность темы нашего исследования.

Используемая в статье информация была собрана и проанализирована, в результате опроса выпускников вуза посредством индивидуальной работы с ними, сотрудниками отдела трудоустройства и профессиональной социализации. В процессе исследования вопроса изучен опыт трудоустройства 1419 чел. – выпускников Челябинского государственного педагогического университета:

В ходе исследования поставлены были следующие задачи.

– дать комментарий к системе работы отдела трудоустройства и профессиональной социализации по вопросу трудоустройства выпускников вуза;

– провести анализ рейтинга востребованности профессий, представленный на сайте Главного управления занятости населения Челябинской области;

– представить обобщенную информацию о причинах обращения выпускников вуза в центры занятости населения;

– сделать анализ анкетного опроса выпускников об определяющих факторах выбора места работы;

– определение востребованности и профессионального продвижения выпускников вуза на рынке труда;

– определение условий выбора путей трудоустройства выпускниками педагогического вуза.

Решая данные задачи, мы предполагали понять причины, по которым определяется выбор пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза.

Одной из задач отдела трудоустройства и профессиональной социализации является создание в университете системы информирования выпускников данными о рынке труда, помогающей в решении вопросов трудоустройства. В этой связи работа отдела реализуется по следующим направлениям: организационно-методическая деятельность; мероприятия, вовлекающие студентов в процесс подготовки к трудоустройству и развитию профессиональной карьеры; индивидуальная работа со студентами; психолого-педагогическая поддержка студентов и мониторинг трудоустройства выпускников.

Организационно-содержательная деятельность сотрудников отдела трудоустройства и профессиональной социализации заключается в реализации комплекса мероприятий, которые обеспечивают профессиональную социализацию. Под комплексом мероприятий понимается научно-методическая и воспитательная работа со студентами. Воспитательная работа отдела направлена на реализацию внутривузовской социализации студентов и отслеживание формирования профессиональной направленности, осознанного стремления трудоустроиться по направлению подготовки студентов.

С этой целью проведены следующие мероприятия для студентов выпускных курсов:

- знакомство с законодательными и нормативно-правовыми актами, которые регламентируют процесс профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников вуза;
- информирование студентов-выпускников о состоянии рынка труда по направлениям и специальностям;
- поиск вакансий с учетом интересов выпускника (территория, статусность образовательного учреждения, нагрузка, возможность получить дополнительную работу, возможности карьерного роста, возможность продолжить обучение в магистратуре, качество использования социального пакета);
- знакомство с порядком получения единовременных денежных выплат молодым специалистам;
- проведение консультации по программе ипотечного кредитования «Молодые учителя» ОАО «Южно-Уральская Корпорация жилищного строительства»;
- индивидуальные беседы с целью построения траектории трудоустройства;

- индивидуальная работа совместно с администрациями факультетов и муниципальных управлений образованием с выпускниками целевого приема;

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

- деятельность отдела с работодателями по корректировке условий трудоустройства и по достижению договоренности о трудоустройстве конкретных выпускников;

- встречи с выпускниками вуза – участниками профессионального конкурса «Педагогический дебют»;

- организация мастер-классов педагогов – участников профессионального конкурса «Учитель года» Челябинской области, выпускников вуза;

- публикация вакансий на портале «Молодому учителю» на сайте вуза;

- анализ вакансий на сайтах Министерства образования и науки Челябинской области, управлений образований муниципалитетов;

- анализ вакансий, которые предоставлены муниципалитетами и образовательными учреждениями для выпускников вуза;

- формирование банка списка выпускников, обратившихся за содействием в трудоустройстве в отдел трудоустройства и профессиональной социализации с целью оказания помощи в трудоустройстве;

- формирование списка выпускников, для которых необходимы определенные места работы, с учетом их индивидуальных особенностей и планируемой профессиональной карьеры;

- организация встреч с работодателями для выпускников, обратившихся в отдел трудоустройства и профессиональной социализации за содействием в трудоустройстве;

- индивидуальная помощь в подборе места работы с предоставлением жилья и/или других социальных услуг.

В то же время отделом трудоустройства и профессиональной социализации была организована деятельность с работодателями на уровне совместно проведенных мероприятий: Всероссийская научно-практическая конференция «Кадровая стратегия современного образования: курс на профессиональную социализацию молодых специалистов», дни образовательных систем, мастер-классы лучших педагогов области.

Был сделан анализ рейтинга востребованности профессий с целью определения степени эффективности обращений выпускников педагогического вуза, которые получили образование в форме очного обучения и обратились в службы занятости населения для содействия в трудоустройстве. Информация о рейтинге востребованности профессий располагается на официальном сайте Главного управления занятости населения Челябинской области и обновляется с определенной периодичностью. Информация представляет собой перечисление профессий, количество вакансий по профессии, количество состоящих на учете человек по данной профессии, коэффициент востребованности (соотношение количество вакансий к количеству состоящих на учете человек, имеющих данную профессию), также указывается минимальная и максимальная заработная плата. В разделе «Профессия служащих» в рейтинге за 2013 г. перечислены следующие профессии, вакансии, которые могли бы заинтересовать выпускников педагогического вуза, желающих трудоустроиться в сфере образования, – это инструктор в физкультурно-спортивной и оздоровительной сфере, переводчик, воспитатель (табл. 1).

Таблица 1

*Рейтинг востребованности профессий по данным ГУЗН, 2013 г.
(вакансии, которые могли бы заинтересовать выпускников педагогического вуза по полученной профессии/специальности)*

Наименование профессии	Коэффициент востребованности
Инструктор в физкультурно-спортивной и оздоровительной сфере	5,4
Переводчик	1,1
Воспитатель	0,9

Исходя из информации, представленной в табл. 1, могли получить место работы через службу занятости населения выпускники трех факультетов из четырнадцати и, судя по коэффициенту востребованности указанных профессий, можно было предположительно трудоустроить от 0,5 до 2% выпускников из трех факультетов.

Обратились в службы занятости населения за содействием в трудоустройстве в 2013 г. 1,6% от числа выпускников вуза. В 2014 г. (данные на сентябрь) обратились в службы занятости населения за содействием в трудоустройстве уже 3,0% от числа выпускников вуза. На основании табл. 2 можем предположить, что предложения по специальностям педагогической профессии не представляют весь спектр, произошли незначительные, на наш взгляд, изменения в списке предложений.

Таблица 2

*Рейтинг востребованности профессий по данным ГУЗН, сентябрь 2014 г.
(вакансии, которые могли бы заинтересовать выпускников
педагогического вуза по полученной профессии/специальности)*

Наименование профессии	Коэффициент востребованности
Инструктор в физкультурно-спортивной и оздоровительной сфере	5,4
Воспитатель	0,9
Культурорганизатор	1,0

Несмотря на то что информация о путях и способах трудоустройства в сфере образования постоянно распространяется, выпускники используют свое право обращаться за помощью в трудоустройстве в центры занятости населения.

В то же время видим противоречие между ожиданиями выпускников вуза при получении услуги и фактическим оказанием услуги, которую могут предоставлять центры занятости на основе банка вакансий. Необходимо отметить следующий факт: в 2014 г. банк вакансий, сформированный для выпускников Челябинского государственного педагогического университета отделом трудоустройства и профессиональной социализации, увеличился в 1,5 раза по сравнению с банком вакансий в 2013 г. (количество выпускников уменьшилось в 1,3 раза).

Часть предложений по вакансиям были неавторитетными, с точки зрения выпускников, т. к. не решались или не в полной мере решались вопросы социально-психологического характера молодого специалиста (оказание помощи со стороны администрации/коллектива образовательного учреждения в решении квартирного вопроса, возможности увеличения учебной нагрузки, возможности продолжать учебу в магистратуре и пр.).

Нами обобщены причины обращения выпускников вуза в службы занятости населения. Данная информация собрана случайным образом ввиду отсутствия информации о персоналиях и представляет собой следующие положения:

- желание еще раз (в другом месте) получить консультацию о порядке трудоустройства;
- заглянул на всякий случай;
- может быть, в службе занятости вакансии лучше;

- сказал, что закончил очное отделение вуза, т. к. учился заочно только последний год;

- решил самостоятельно искать место работы, поэтому использовал все возможные известные варианты (потом пришел в вуз в отдел трудоустройства и профессиональной социализации за помощью в трудоустройстве);

- из любопытства;

- сознательное решение встать на учет в службу занятости продиктовано обстоятельствами личного плана;

- нет для меня пока работы там (ищу работу не по профессии), куда хотел трудоустроиться, поэтому встал на учет в службу занятости;

- чтобы пройти курсы и получить новую специальность;

- нет работы в деревне, ездить на автобусе каждый день не хочу (далеко и неудобно);

- не устраивает зарплата, где мне предложили работу, – слышал, что в других образовательных учреждениях зарплата педагога выше;

- не понравилось, как встретили в организации, решил зайти в службу занятости;

- в центре занятости работает моя тетья;

- работодатель (частный предприниматель) отправил учиться на курсы, используя услугу центра занятости населения;

- по совету или опыту знакомых.

Один выпускник признался, что он сначала изучил сайт центра занятости, а потом принял решение не обращаться туда за помощью.

В любом случае, выпускники вуза использовали свое право обратиться за содействием в службу занятости населения.

На сайте вуза располагается портал «Молодому учителю», где есть вкладка «Вакансии и резюме». Фонд вакансий для портала формируется на основе:

- заявок от образовательных учреждений для выпускников педагогического университета;

- заявок от отделов кадров управлений образования муниципалитетов;

- за счет использования информации о вакансиях на сайтах управлений образований Челябинской области.

Интернет-портал создан для организации сетевого взаимодействия субъектов образовательного процесса. Работа портала «Молодому учителю» организована регламентом наполнения портала специалистами отдела трудоустройства и профессиональной социализации. Такая сис-

тема позволяет студентам самостоятельно изучить вакансии в образовательной сфере Челябинской области, которые сформированы для выпускников педагогического университета. Примечательно, что каждая вакансия обсуждается с работодателем, с целью определения резерва по должности и привлекательности для выпускников вуза, сотрудниками отдела трудоустройства и профессиональной социализации.

Имеются заявки от образовательных учреждений на конкретных выпускников педагогического университета, основанием для работодателя является:

- целевой прием в вуз;
- по договоренности с выпускником вуза;
- возвращение домой (по договоренности с работодателем);
- по итогам производственной практики (обоюдное решение);
- по итогам университетского конкурса «Педагогический дебют» (выбор работодателя).

Также приглашение на трудоустройство от работодателя можно получить во время церемонии награждения «Лучший выпускник», т. к. на данное мероприятие приглашаются руководители образовательных учреждений и управлений муниципального уровня, а также отделов кадров образовательных учреждений и муниципальных управлений образованием.

В 2013 г. трудоустроились, используя заявки работодателей, 42,2% выпускников вуза.

Опрос студентов-выпускников показал, что определяющими факторами при выборе места работы стали:

- заработная плата;
- место расположения работы (город, сельская местность, престиж учебного заведения и др.);
- карьерный рост; наличие свободного времени для продолжения учебы, для самосовершенствования, для проведения культурного досуга, для другой работы и комфортные условия работы (нет психологической и физической перегрузки, возможность профессионального творчества, доброе отношение к молодым специалистам со стороны администрации образовательного учреждения);
- знакомое учреждение (были на практике в данном учреждении).

Размер заработной платы вызывает особое беспокойство у тех выпускников, которые планировали проживать в областном городе. Место расположения работы интересно жителям мегаполиса. Они ориентируются на общественное мнение о данном образовательном учреждении и

удаленность учреждения от места проживания, учитывают городскую транспортную инфраструктуру.

Условия для карьерного роста вызывают интерес у студентов-выпускников, которые занимали активную позицию во время обучения. Это участники научно-исследовательской деятельности студентов, олимпиадного движения, члены органов студенческого самоуправления. Выпускники, имеющие опыт трудовой деятельности, приобретенный в студенческие годы, как правило, четко формулируют свои требования к будущему месту работы и готовы самостоятельно оценить возможности карьерного роста.

Желание выпускников трудоустроиться в образовательном учреждении, в котором проходили производственную практику, возникает, как правило, у иногородних.

Объясняют причины такого поведения выпускники педагогического вуза следующим:

- показалось, что специалисты в данное учреждение не нужны были на то время, не стали уточнять детали;
- считают некорректным себя предлагать;
- тяготеют общественным мнением, которое сложилось во время обучения в вузе о них, как результат – занижена самооценка (учитель не учился на «3»);
- сомневаются в своих силах;
- желание исключительно хорошо выполнить задания по квалификационной работе, тогда заметят, оценят и предложат работу.

Часть выпускников можем определить в группу, члены которой озадачиваются проблемой трудоустройства после получения диплома. Члены данной группы являются потенциальными клиентами служб занятости населения.

Востребованность выпускников вуза характеризуется соотношением спроса и предложения на рынке труда.

Опрос работодателей послужил реализации таких целей, как:

- мониторинг соответствия выпускников Челябинского государственного педагогического университета требованиям по квалификации и численности подготавливаемых специалистов;
- формирование банка данных выпускников и их работодателей;
- установление связи с работодателями выпускников университета на предмет повышения квалификации сотрудников;
- отбор на стадии обучения наиболее перспективных студентов для дальнейшего использования их потенциала в деятельности работодателя;
- потребности в повышении уровня образования.

Получены следующие результаты опроса работодателей:

- работодатели отмечают, что выпускники вуза работают в их образовательных учреждениях по специальности, полученной в вузе (100%);

- работодатели видят профессиональное развитие педагогов в их желании в дальнейшем профессиональном обучении (89%);

- работодатели считают, что программы дополнительного профессионального образования, реализуемые в Челябинском государственном педагогическом университете, могут содействовать профессиональному совершенствованию специалистов и, следовательно, повышению конкурентоспособности в учреждении по месту трудовой деятельности (54%).

Факторы, оказывающие наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста (его карьерный рост), работодатели проранжировали следующим образом:

- уровень профессиональной общетеоретической подготовки;
- уровень базовых знаний и навыков;
- уровень практических знаний, умений;
- навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ;

- способность работать в коллективе, команде;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда;

- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие;
- готовность и способность к дальнейшему обучению;
- способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи;

- эрудированность, общая культура;
- осведомленность в смежных областях полученной специальности.

Работодатели по опросу 2013 г. удовлетворены уровнем профессиональной подготовки выпускников Челябинского государственного педагогического университета (100%).

Работодатели отмечают высокий уровень профессиональной общетеоретической подготовки и базовых знаний и навыков выпускников, способность работать в коллективе, команде, достаточный уровень практических знаний, умений, способность эффективно представлять себя и результаты своего труда, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие, готовность и способность к дальнейшему обу-

чению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи, эрудированность, общая культура.

Потенциальными направлениями сотрудничества образовательных организаций с университетом работодателями названы следующие: трудоустройство выпускников, научно-методическое сопровождение образовательной организации, научно-исследовательские разработки по заказу организации, участие сотрудников организации в образовательном процессе вуза.

Профессиональное продвижение выпускников вуза на рынке образовательных услуг Челябинской области обеспечивается проектом «Реализация, апробация и внедрение модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия». Данный проект в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» осуществляется Челябинским государственным педагогическим университетом по заказу Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации.

Важно определение востребованности и профессионального продвижения выпускников вуза на рынке труда.

Сравнивая вакансии по информации работодателей и количество выпускников, трудоустроенных по предоставленным вакансиям, можно сделать вывод, что спрос работодателей превышает предложения выпускников педагогического университета следующих факультетов: математического, дошкольного, филологического, иностранных языков, учителей начальных классов.

В 2013 г. 71,5% выпускников вуза трудоустроились посредством оказания услуг отделом трудоустройства и профессиональной социализации, администраций факультетов, личной помощи профессорско-преподавательского состава коллектива, при содействии отделов кадров управлений образованием муниципалитетов и руководителей образовательных учреждений. По предварительным данным (на сентябрь), в 2014 г. эта цифра составляет 71,4% от числа выпускников.

Таким образом, можем говорить о том, что трудоустройству выпускников Челябинского государственного педагогического вуза способствуют система работы по данному направлению, связанная с информацией о вакансиях по профессии и социальных льготах, а также учет индивидуальных запросов выпускников при предоставлении вакансий, индивидуальное сопровождение выпускников при трудоустройстве на работу по профессии.

Обращения за содействием в трудоустройстве выпускников вуза в центры занятости населения носят хаотичный характер, и факт обращения не является основополагающим в деятельности их трудоустройства.

Подытоживая данные по исследованию, условиями, определяющими пути трудоустройства выпускников педагогического вуза, являются:

- определение цели выпускником своего трудоустройства;
- уровень мотивации выпускника вуза работать по профессии/специальности;
- согласованность целей трудоустройства выпускника вуза и социального заказа (предоставление вакансий, которые могли бы заинтересовать выпускников педагогического вуза по полученной профессии/специальности).

Выводы

1. Система работы отдела трудоустройства и профессиональной социализации позволяет осуществить целенаправленную деятельность по определению пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза.

2. Рейтинг востребованности профессий, представленный на сайте Главного управления занятости населения Челябинской области, не содержит направления, и специальности, по которым ведет подготовку Челябинский государственный педагогический университет. Банк вакансий для выпускников вуза формируется в университете посредством контактов с работодателями.

3. Причины обращений выпускников вуза в центры занятости населения носят личностный характер и не являются следствием отсутствия вакансий по профессии.

4. Определяющим фактором выбора места работы выпускниками вуза является смена места жительства, смена социального статуса человека и качество построения траектории предполагаемой профессиональной карьеры.

5. Востребованность выпускников педагогического вуза на рынке труда Челябинской области подтверждается наличием вакансий, превышающих их спрос.

6. Определены условия выбора пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза. Они могут служить определению содержания воспитательной работы со студентами в вопросах целеполагания трудовой деятельности и формирования значимых ценностных профессиональных ориентиров в педагогической деятельности, что, в свою очередь, повлечет за собой выполнение третьего условия.

Таким образом, причины, по которым определяется выбор пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза, обуславливаются факторами социального и личного характера и условиями, которые формируются посредством воспитательной системы педагогического вуза.

Список литературы

1. Сайт Главного управления занятости населения Челябинской области [Электронный ресурс]. URL: <http://szn74.ru/htmlpages/Show/Rynoktruda> (дата обращения 24.09.2014).
2. Портал «Молодому учителю», сайт Челябинского государственного педагогического университета [Электронный ресурс]. URL: <http://teacher.cspu.ru/> (дата обращения 30.09.2014).

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ СМОЛЕНСКОГО ФИЛИАЛА ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИИ

В. Д. Голичев, В. В. Попова

*Смоленский филиал Финансового университета при Правительстве РФ,
г. Смоленск*

VDGolichev@fa.ru; vvpopova@fa.ru

На протяжении многих лет заочное образование убедительно подтверждало свою необходимость и значимость в деле профессиональной подготовки специалистов в различных областях. Однако в течение последнего десятилетия не умолкают разговоры о целесообразности заочной формы обучения в учебных заведениях нашей страны, о качестве заочного обучения и его необходимости; более того, предпринимаются попытки к полному его закрытию.

К сожалению, в бурном потоке призывов к переходу на дистанционное обучение тонут высказывания классиков о роли живого слова, непосредственного общения преподавателя и студента; понятие «образование» сводится к простой передаче некоторого объема знаний, компетенций; забывается о роли воспитания как важной составляющей системы профессиональной подготовки; недооценивается влияние личности преподавателя на личность студента. Взрослея, работая и воспитывая уже своих детей, учеников и студентов, мы несем через всю свою жизнь как идеал интеллигентности, порядочности образ наших учителей, их слова, манеру речи, поведение, отношение к миру, к людям.

Учителя оказывают неоценимое влияние на наше становление как личностей и специалистов. Во многом именно живое слово преподавателей способствует высокой профессиональной подготовленности студентов, помогает найти в себе внутренние резервы и мотивы к дальнейшему самообразованию и совершенствованию.

В течение последних 12 лет авторами проводится работа по оценке значимости заочного обучения, как на региональном, так и национальном уровне. Заочное обучение рассматривается в диахроническом и синхроническом аспектах, определяется рейтинг вузов, реализующих профессиональную подготовку в экономических областях, проводятся психолого-педагогические исследования, направленные на изучение социального портрета современного студента-заочника и т. д.

Одним из таких исследований стало изучение профессиональной подготовленности выпускников на основе проведенных опросов среди студентов Смоленского филиала Финансового университета при Правительстве РФ. Исследование проводилось в 2012–2014 гг. Объектом исследования стали выпускники филиала в г. Смоленске, предметом – обобщающая оценка профессиональной подготовленности, отражающая меру освоения знаний, умений и навыков в области профессиональной деятельности.

В качестве метода отбора был выбран «сплошной отбор», то есть опрос проводился среди всех присутствующих на занятиях студентов. Объем выборки составил 68% генеральной совокупности. В качестве используемого инструментария применялись наработки других исследователей [1].

Профессиональную подготовленность мы рассматриваем как некую совокупность профессиональных и социокультурных характеристик, способствующих молодым специалистам успешно решать свои профессиональные задачи.

Для изучения профессиональной подготовленности выпускников применялись такие показатели, как самооценка студентами своих профессиональных качеств, необходимых для работы в рыночных условиях, а также оценка потенциала молодого специалиста на рынке труда со стороны преподавателей и работодателей.

В процессе исследования самооценки выпускникам было предложено распределить на шкале (от 0 до 100) профессиональные и социокультурные качества, которые включают знания, умения и навыки, имеющие общее значение для любого вида финансово-экономической, управленческой деятельности (финансист, экономист, бухгалтер, менеджер, маркетолог и т. д.). Обратимся к табл. 1.

Таблица 1

*Качества, необходимые выпускникам для успешной работы
в рыночных условиях (самооценка)*

Качества работника	Ответы
Теоретическая подготовка	100
Трудолюбие	90
Инициативность	95
Предприимчивость	85
Профессиональная мобильность	80
Честность	75
Культура общения	70
Эрудированность	65

Приведенные в табл. 1 качества не претендуют на исчерпывающий перечень необходимых свойств специалиста, однако, по мнению авторов, они отражают основные составляющие профиля современного работника экономической сферы. Более того, варьируется значимость того или иного качества для представителей различных социальных групп. Так, например, если теоретическая подготовленность студентами выдвигается на первый план, то для работодателя она не является приоритетной.

С целью выявления соответствия уровня подготовки выпускников смоленских вузов требованиям рынка труда в 2013 г. авторами был проведен опрос 96 экспертов, среди которых:

- руководители организаций государственных форм собственности (группа «А»);
- владельцы и руководители частных организаций (группа «В»);
- руководители государственных учебных заведений (группа «С»);
- руководители негосударственных учебных заведений (группа «D»).

Анализируя ответы на вопрос «Формируют ли сегодня вузы Смоленской области у своих выпускников качества, необходимые для успешной работы в рыночных условиях?», мы получили следующие результаты (табл. 2).

Таблица 2

Ответы экспертов на вопрос «Формируют ли сегодня вузы Смоленской области у своих выпускников качества, необходимые для успешной работы в рыночных условиях?»

Группы экспертов	Ответы (%)		
	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Группа «А»	58,0	18,5	23,5
Группа «В»	12,1	73,9	14,0
Группа «С»	62,8	15,1	21,1
Группа «D»	48,4	15,0	36,6

Результаты исследования свидетельствуют о том, что эксперты государственных предприятий и государственных образовательных учреждений (эксперты групп «А» и «С») считают, что необходимые качества у студентов можно сформировать в любых существующих учебных заведениях на основе соответствующих изменений содержания учебного процесса. А вот собственники и руководители частных предприятий, а также негосударственных вузов не демонстрируют такой твердой уверенности.

В ходе исследования были выявлены проблемы следующего характера:

1. Несоответствие уровня квалификации выпускников требованиям работодателей. Квалификационный уровень выпускников удовлетворяет далеко не всех работодателей. Наш опрос показал, что 58% экспертов группы «А» удовлетворены уровнем квалификации выпускников, тогда как в группе «В» – только 12,1%. Большинство работодателей отдают предпочтение кадрам с высокой динамичной профессиональной мобильностью, обладающим смежными профессиями.

Критерием оценки уровня квалификации молодых специалистов, согласно требованиям работодателей, является уровень общеобразовательной и специальной подготовки. В течение последних десятилетий по-прежнему остаются актуальными требования глубоких знаний в области компьютерных технологий, психологии общения, знания иностранных языков и др.

Авторы принимали участие в заседании, организованном Администрацией Смоленской области и посвященном подготовке кадров для страховых компаний. Руководители этих компаний прямо указали на недостаточную психологическую подготовленность студентов для успешной работы с клиентами. Компания «РЕСО», например, в своей структуре имеет свою специальную школу, где с пришедшими на рабо-

ту молодыми специалистами проводятся психологические тренинги работы с клиентурой.

Наш опрос старшекурсников показал похожую картину. На недостаточное формирование психологических навыков общения указывают более 70% опрошенных студентов нашего филиала, и это при том, что подавляющая часть студентов уже работают на предприятиях и на практике совершенствуют навыки общения! Здесь встает проблема подготовки молодого специалиста к работе с людьми, к осуществлению им распорядительных функций. Результат проведенного опроса 120 старшекурсников в 2013 г. показал, что лишь примерно каждый третий (29%) считает себя достаточно подготовленным для руководящей работы, 60% признали себя «частично подготовленными», а 20% – «не готовыми к такой работе». Подавляющее большинство студентов видят в изучении и приобретении практических навыков психологии общения фактор, способствующий их адаптации на производстве, и хотели бы глубже изучать данный предмет.

Несмотря на то что сегодня ни профессиональная, ни бытовая жизнь не мыслима без использования компьютера, сохраняется часть студентов, которые не обладают необходимыми навыками работы с ПК. Наши наблюдения показали, что около 10% опрошенных студентов, несмотря на изучение таких дисциплин, как «Информатика», «Информационные технологии в экономике», практически не владеют компьютером, половина является пользователями, 30% можно отнести к категории опытных пользователей и только 10% – опытные пользователи со знанием элементов программирования.

С развитием международных связей и экономики региона спрос на работников со знанием иностранного языка постоянно растет. Ежегодно в филиал поступают обращения с просьбой рекомендовать выпускников, владеющих иностранным языком. Например, на ОАО «Свет», которое сотрудничает с немецкими партнерами, постоянно испытывают необходимость в таких высококвалифицированных кадрах, знающих бухгалтерское дело и международные стандарты финансовой отчетности, владеющих навыками администрирования локальной сети, а также обладающих высоким уровнем владения английским или немецким языком. Этот факт положительно сказывается на мотивации студентов к изучению иностранного языка. В свою очередь, учебные планы, предусматривающие дисциплины по выбору, предлагают возможность более глубокого изучения иностранного языка. Однако языковая подготовка остается недостаточной. Исследования свидетельствуют, что 8% старшекурсников Смоленского филиала Финансового университета обла-

дают минимальными навыками иноязычного общения, 73% читают и переводят со словарем, 12% имеют достаточный уровень для туристических целей и только около 7% не чувствуют преград при обсуждении бытовых и профессиональных тем.

2. Несоответствие предлагаемых вузами специальностей и направлений потребностям рынка труда. Следует отметить, что у отдельных высших учебных заведений на Смоленщине, особенно негосударственных, отсутствует адекватное планирование объемов, профилей и уровня подготовки молодых специалистов, соответствующих требованиям рыночной экономики. Усилия сконцентрировались, прежде всего, на таких направлениях, как «Юриспруденция» и «Экономика». Отсутствие же необходимой материальной базы, квалифицированного кадрового преподавательского состава в ряде таких вузов не позволяют осуществлять качественный образовательный процесс, а в итоге их выпускники мало востребованы на рынке труда.

Здесь же обозначается еще одна проблема, заключающаяся в отсутствии у молодых специалистов практических навыков по полученной профессии. Известно, что Государственный образовательный стандарт определяет прохождение 16-недельной практики. Это открывает возможности не только выработать определенные умения и навыки, но и выполнять курсовые задания, выпускные квалификационные работы с привлечением практического опыта конкретного предприятия, фирмы. Мы убедились, что успешной организации практики способствует заключение договоров с предприятиями.

В Смоленском филиале Финансового университета имеется своя специфика организации такой работы. Поскольку в филиале реализуется преимущественно заочное обучение, то студенты практику проходят, в основном, по месту своей работы, и только часть – в других организациях. А вообще, как свидетельствует жизнь, прохождение практики – большая проблема для многих учебных заведений, преодолеть которую бывает не так-то просто. Здесь нужна помощь Департамента образования и науки, других региональных властных структур.

3. Низкая зарплата специалистов, особенно молодых. Анализ показывает, что примерно треть выпускников ежегодно именно по этой причине вынуждены отказываться от предложений работодателей. Более того, постоянно растет число выпускников Смоленского государственного педагогического университета, Смоленского филиала Московского энергетического института, обращающихся в Смоленский филиал Финансового университета с целью получения второго высшего образования. Зафиксированы факты, когда в стенах нашего филиала выпуск-

ники указанных учебных заведений параллельно проходили переподготовку по другим специальностям: «Финансовому менеджменту», «Бухгалтерскому учету».

4. Отсутствие системы распределения выпускников, обеспечивавшей их гарантированное трудоустройство. Бесспорно, молодой специалист в рыночных условиях должен иметь свободу выбора профессии и места труда, что гарантировано Конституцией Российской Федерации. Однако отсутствие системы распределения выпускников привело к тому, что оказалась утраченной годами сформированная клиентура заказчиков, упразднились связи с отраслевыми организациями. Взаимодействие учебных заведений предприятий основывается в большинстве случаев на личных отношениях и инициативе их руководителей.

Определенное преимущество в этом плане имеют студенты, обучающиеся по заочной или вечерней форме. В своем подавляющем большинстве они трудоустроены, получение высшего профессионального образования, как правило, связывают с дальнейшим карьерным ростом на своем предприятии [2].

В данной статье из-за ограниченности ее объема приведены только основные проблемы подготовки молодых специалистов, влияющие на их конкурентоспособность на рынке труда. Важно, что эксперты также отмечают эти проблемы, полагая, что их решение позволит готовить выпускников, отвечающих требованиям уже сложившегося рынка труда. Обратимся к данным их опроса, которые сведены в табл. 3.

Таблица 3

*Качества, необходимые выпускникам для успешной работы
в рыночных условиях*

Качества работника	Ответы				
	Студенты	Эксперты			
		Группа «А»	Группа «В»	Группа «С»	Группа «D»
Теоретическая подготовка	100	80	80	100	100
Трудолюбие	90	85	100	95	95
Инициативность	95	100	85	85	90
Предприимчивость	85	95	70	80	85
Профессиональная мобильность	80	90	95	65	65
Честность	75	70	90	90	70
Культура общения	70	75	75	75	75
Эрудированность	65	65	65	70	80

На основе информационной базы, полученной в ходе исследования, была предпринята оценка профессиональной подготовленности выпускников Смоленского филиала Финансового университета, а также попытка сформировать их типологический портрет. При этом нами была применена типологизация, разработанная в Кузбасском регионе [3]. Нам представляется возможным выделение следующих типов студентов-выпускников:

Выпускники с высоким уровнем профессиональной подготовки, который обеспечивает максимально быструю профессиональную адаптацию и компетентность. Для них характерны: устойчивая мотивация на выбранный вид профессиональной деятельности, что способствует быстрому процессу адаптации и выполнению производственных функций. Им присуща активная жизненная позиция, социальная зрелость, дисциплина. Главной целью получения образования для них является будущая карьера, поэтому, как правило, они ориентированы на непрерывное образование, связанное, в первую очередь, с профессиональным совершенствованием и повышением квалификации. Свои жизненные планы ориентируют именно с работой по специальности. Стараются развивать конкурентные преимущества еще в процессе обучения.

В основном к данному типу следует отнести выпускников с опытом работы по специальности. В Смоленском филиале Финансового университета доля таких выпускников составляет 16,3%.

Выпускники со средним уровнем профессиональной подготовленности. Они также мотивированы на выбранную профессию, но отличаются менее высокой успеваемостью и менее высоким уровнем самооценки. Менее ответственны по отношению к учебе. Выполняя в срок учебные задания, учатся без должного напряжения сил. При этом они все же развивают свои конкурентные преимущества (занимаются самообразованием, могут заниматься на курсах переподготовки и пр.). Часть имеет опыт работы, в том числе и по специальности. Эта группа составляет в Смоленском филиале Финансового университета 72,2%.

Выпускники с низким уровнем профессиональной подготовленности. Для этого типа характерна слабая мотивация на учебную деятельность и работу по специальности. Цели получения образования и обучения не имеют четко выраженной профессиональной направленности. Успеваемость в вузе средняя и ниже среднего. Согласны на любую работу с хорошей зарплатой. Не заботятся об уровне своей профессиональной подготовленности, поэтому не ориентированы на непрерывное образование и повышение квалификации как фактор социальной мобильности. Развитие конкурентных преимуществ осуществляется, как

правило, в рамках учебного процесса и через поиск неформальных каналов трудоустройства либо ничего не предпринимается в этом направлении. Эта группа включает 8,8% опрошенных.

Выпускники, чей уровень профессиональной подготовленности сложно четко классифицировать. Как отмечают исследователи, для представителей этого типа характерна эклектичность установок. Например, при низкой успеваемости выпускник вынашивает планы на получение второго высшего образования или обучения в аспирантуре; планы трудоустройства по специальности при отрицательном отношении к выбранной профессии; желание основать собственное дело при невысоком уровне мотивации и др. К данному типу в Смоленском филиале Финансового университета можно причислить 2,7% выпускников.

Приведенная типологизация свидетельствует, что доли выделенных в выборочной совокупности групп позволяют в целом положительно оценить возможности Смоленского филиала Финансового университета в обеспечении регионального рынка труда качественными трудовыми ресурсами; 16,3% из них по своим профессиональным, личностным характеристикам являются потенциально сильной ресурсной базой рынка труда. Они не нуждаются в адаптации, поскольку уже работают в соответствии с осваиваемой специальностью.

Вместе с тем 72,2% выпускников для эффективной профессиональной деятельности должны пройти определенный период социальной и профессиональной адаптации. Для этой группы особенно актуальной является проблема личностного развития, так как уровни профессиональной подготовки и социальной зрелости будущих специалистов не являются достаточными для требований работодателя [3].

Как отмечается в средствах массовой информации, специальной литературе, спрос на высшее заочное образование зачастую ограничивается недостаточным уровнем подготовки выпускаемых специалистов, обусловленным:

- стремлением вузов, не имеющих необходимых условий для экономического образования, к дополнительному привлечению финансовых ресурсов путем открытия платных экономических отделений;
- некоторыми устоявшимися формами и методами обучения в заочном образовании, которые не обеспечивают достижения поставленной цели;
- отсутствием необходимой динамики в содержании высшего заочного экономического образования.

Имеются уже и первые практические шаги на пути отказа от высшего заочного образования. Так, в 2010 г. в Санкт-Петербургском госу-

дарственном университете отказались от приема на заочное и вечернее отделения, посчитав их отжившими формами обучения.

Все это ставит вопрос о более глубоком изучении системы заочного экономического образования в современной России [4].

Список литературы

1. Прикладная социология: Учебное пособие / Под ред. Ю. С. Колесникова. Ростов н/Д.: Феникс, 2001.

2. Голичев В. Д., Попова В. В. Адаптационные проблемы высшего профессионального образования на Смоленском рынке труда / Молодежь и правовая культура: Материалы областного семинара. Смоленск, 2006.

3. Урбан О. А. Уровни профессиональной подготовки выпускников вузов Кузбасса (Типологический анализ) // Социологические исследования. 2007. № 11 (283).

4. Голичев В. Д., Попова В. В., Мосийчук А. В. Подготовка высококвалифицированного специалиста в учреждениях системы высшего заочного образования (Историко-педагогический аспект). Смоленск, 2011.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ В РЕГИОНЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Н. С. Данакин¹, Г. А. Надеев²

¹Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова

²Управление по труду и занятости населения Белгородской области

synergy7@mail.ru; Nadeev31@yandex.ru

В современных условиях развития рыночной экономики и конкуренции на рынке труда все более актуальным становится вопрос трудоустройства молодых специалистов после окончания учебного заведения. Причем речь идет не только о высших учебных заведениях, но и о техникумах, профессиональных училищах. Данная проблема находится под пристальным контролем властей, реализуется ряд программ, однако ситуация по-прежнему заслуживает очень большого внимания.

Во время студенчества проблематичность трудоустройства не осознается молодыми людьми в полной мере, поскольку будущие специалисты уверены, что проблема тщетного поиска работы обойдет их стороной. Причиной этого могут быть предполагаемое наличие «свя-

зей», уверенность в том, что работодатель по достоинству оценит нового потенциального работника, и т. д. Однако когда практически встает вопрос выхода на работу, часто все перспективы рушатся на глазах – имеющиеся варианты трудоустройства не устраивают либо вовсе отсутствуют, на предприятиях и в организациях нет вакантных мест и, что чаще всего, никому не нужен работник без стажа.

Ситуация порой возникает безвыходная – нет возможности трудоустройства не только по специальности, но и в целом. Работа, предлагаемая на бирже труда, часто не устраивает молодых специалистов, и поиски достойного трудоустройства затягиваются. Зачастую дипломированный, высокообразованный, перспективный специалист с красным дипломом и высокими потенциальными способностями устраивается на непрестижную низкооплачиваемую работу не по специальности, которая не дает развития навыкам работника и ограничивает его карьерный рост. В целом по стране свыше 30% выпускников вузов работают не по специальности. Данная проблема в действительности является крайне серьезной и для молодых специалистов, и для работодателей. От возможности эффективной собственной самореализации зависят, в частности, будущий социальный статус и благосостояние потенциальных сотрудников, а от стабильного источника профессионально подготовленных кадров – общая планомерность деятельности и грамотная кадровая политика предприятий и организаций.

При отсутствии механизма регулирования этих двух взаимосвязанных проблем повышаются вероятность усугубления напряженной ситуации на рынке труда, а также риск несоответствия сотрудников организаций занимаемым должностям. В глобальном масштабе это приводит к общей социальной нестабильности и неэффективности народного хозяйства.

Вследствие этого становится все более актуальной и очевидной необходимость совершенствования управления трудоустройством выпускников, молодых специалистов, разработки и внедрения эффективных управленческих технологий

Переменные трудоустройства как объекта управления. Трудоустройство является одновременно социальным отношением, процессом, результатом (независимой переменной), результатом (зависимой переменной), определенным способом действий. Соответственно, выделяются его структурные, динамические, функциональные, факторные и технологические переменные.

Структурные переменные трудоустройства выражают взаимодействия между образовательными учреждениями, их выпускниками, мо-

лодыми специалистами, потенциальными и реальными работодателями, посредниками, рыночной средой. Причем рыночная среда оказывает детерминирующее воздействие на поведение всех остальных агентов.

Динамические переменные трудоустройства включают его продолжительность, темп, фазы, обратимость. В зависимости от продолжительности трудоустройство может быть постоянным и временным. Темп трудоустройства выражает его ускоренный или, напротив, замедленный характер. Процесс трудоустройства включает фазы ознакомления с условиями трудоустройства и характером предложенных работ, сравнения альтернатив, выбора, приема на работу, начала работы и адаптации. Каждая из этих фаз состоит, в свою очередь, из нескольких стадий. Так, фаза адаптации включает стадии психологической переориентации, смысловой переориентации, первичного приспособления, самооценки, накопления нового опыта, закрепления нового опыта, вторичного приспособления, ассимиляции, инновации.

Выделяются три группы *функциональных переменных* трудоустройства:

- личностные функции: обеспечивающая, ротационная, развивающая;
- социальные функции: производительная, адаптационная, стабилизирующая.

С учетом функциональных особенностей различаются:

- эффективное и неэффективное трудоустройство. Эффективное трудоустройство имеет две составляющие: объективную, выражающую степень реализации трудового потенциала, и субъективную, выражающую уровень уверенности молодого специалиста в избранной работе;
- оптимальное и неоптимальное;
- формальное и неформальное.

В соответствии с системным подходом к исследованию трудоустройства выделяются его *внутренние* и *внешние факторы*. Внутренние факторы подразделяются, в свою очередь, на профессиональные и личностные. В состав профессиональных факторов входят наличие диплома о высшем образовании, престиж учебного заведения, профессиональная компетентность, профессиональный опыт. Личностные факторы включают следующие качества: физические, интеллектуальные, мировоззренческие (жизненные ориентиры), коммуникативные, нормативные, моральные, волевые. Столь же разнообразны внешние факторы трудоустройства, среди которых выделены и рассмотрены факторы рыночного спроса, востребованности; географические, территориальные факто-

ры; факторы территориальной мобильности, родственных связей, социальных связей.

С учетом факторов трудоустройства различаются:

- самостоятельное и распределительное трудоустройство;
- свободное и вынужденное трудоустройство;
- активное и пассивное трудоустройство.

Технологические переменные выражают возможные (и реальные) способы трудоустройства:

- самостоятельное;
- корпоративное;
- государственное;
- посредническое.

Трудоустройство осуществляется в двух основных формах – неуправляемой (стихийной) и управляемой. Управляемая форма отличается целенаправленным и систематическим объединением условий для эффективного трудоустройства.

Противоречия процесса трудоустройства выпускников. Обеспечение условий для эффективного трудоустройства предполагает учет и разрешение противоречий, возникающих в данном процессе. Эти противоречия разделяются на шесть групп, в зависимости от их агентов (акторов, субъектов), которыми выступают: а) вуз, б) выпускник вуза, молодой специалист, в) работодатель, г) государство.

Наиболее распространенными являются *противоречия между образовательными учреждениями и работодателями*, которые выражаются в следующих формах: нарушение баланса межуровневой подготовки, несоответствие профиля образовательных услуг (вузовских специальностей) реальным потребностям, несоответствие объема образовательных услуг реальным потребностям, несоответствие качества подготовки специалистов предъявляемым требованиям, отсутствие единства требований к подготовке специалистов со стороны образовательных учреждений и работодателей, слабая роль работодателей в повышении качества профессиональной подготовки, временная несогласованность подготовки специалистов, эпизодические контакты образовательных учреждений с работодателями.

Довольно разнообразны и актуальны *противоречия в системе взаимоотношений «молодой специалист – работодатель»*, которые проявляются в следующих формах: противоречия между значительно изменяющейся ситуацией на рынке и навыками самоопределения студентов; расхождения в ориентациях, ожиданиях молодых специалистов и работодателей; низкая конкурентоспособность молодых специали-

стов; отсутствие практического опыта работы у молодых специалистов; недоступность вакансий; низкий уровень оплаты труда; завышенные амбиции; ограниченность внутренних кадровых перемещений, низкий уровень самопрезентации; феномен профессиональной растерянности.

Противоречия в системе взаимоотношений «вуз – молодой специалист» проявляются в незаинтересованности учреждений профессионального образования в трудоустройстве выпускников, организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами, изучении изменений в требованиях к квалификации работников на рынке труда, емкости и развития самого рынка.

Довольно остро проявляются *противоречия в системе взаимоотношений «молодой специалист – государство»*: прежде всего, в противоречии между личностными и общественными (государственными) приоритетами, отсутствии нормативно-правовой базы социально-экономической поддержки выпускников.

Заметны также *противоречия между вузами, с одной стороны, и государством – с другой*. Отсутствует единая система мониторинга востребованности выпускников. Нет системы прогнозирования в кадрах. Очевидны недостатки в формировании госзаказа на подготовку специалистов.

Противоречия в системе «работодатель – государство» проявляются, прежде всего, в отсутствии у работодателей необходимых и достаточных стимулов к содействию трудоустройству молодых специалистов, участию в их подготовке и аттестации. Отсутствует соответствующее нормативно-правовое обеспечение.

Тактика и стратегия управления трудоустройством выпускников. Управление трудоустройством осуществляется по-разному, в зависимости от характера преследуемых при этом целей – тактических или стратегических. **Тактическое (оперативное) управление** нацелено на содействие трудоустройству выпускников, молодых специалистов в данный момент с учетом, с одной стороны, имеющейся у них квалификации и амбиций – с другой; текущие требования рынка труда. **Стратегическое управление** трудоустройством нацелено на обеспечение условий для эффективного профессионального самоопределения молодежи, на повышение профессионально-трудовой готовности выпускников, конкурентоспособности молодых специалистов. Если оперативное управление ориентировано непосредственно на молодых специалистов и в лучшем случае на выпускников, то стратегическое управление – не только на выпускников и молодых специалистов, но и на студентов и даже абитуриентов.

Результаты социологических исследований, проведенных в вузах Белгородской области, свидетельствуют о том, что примерно четверть студентов ошибается с выбором профессии (специальности). В качестве основных причин разочарования в избранной профессии они указывают чаще всего переполненность рынка труда и появившийся интерес к получению другой специальности.

Неоправданный выбор специальности и разочарование в ней приводят к тому, что значительная часть студентов не выражает желания работать по выбранной специальности или испытывает затруднения с профессионально-трудовым самоопределением. Более 40% выпускников белгородских вузов заявляют, что они намерены работать по полученной специальности, 4,9% ответили категорическое «Нет», 7,8% – «Пока еще не знаю», и почти половина (46,4%) указали на то, что «Это зависит от обстоятельств». Более половины студентов техникумов (58%) и треть учащихся профессионально-технических училищ (лицеев) намерены продолжать учиться; соответственно 20% и 32% намерены работать по специальности; 21% и 26% рассчитывают на то, что «Жизнь покажет».

Для стратегического управления трудоустройством выпускников принципиально важно повышение их профессионально-трудовой готовности, которая включает информационный, мотивационный, волевой и другие элементы. Вместе с тем каждый четвертый или пятый студент белгородских вузов имеет поверхностное представление о требованиях, предъявляемых к их будущей работе. Показатели осведомленности об условиях работы колеблются в диапазоне от 0,20 до 0,46 (при максимальном значении, равном 1). Больше трети студентов-выпускников белгородских вузов и техникумов указывают на свою неосведомленность о предприятиях, нуждающихся в специалистах их профиля. Источники получения информации ранжируются по мере убывания их значимости следующим образом: друзья, знакомые; родители, родственники; преподаватели; специальные рекламно-информационные материалы; средства массовой информации.

Стратегическое управление трудоустройством выпускников, молодых специалистов нацелено на повышение их конкурентоспособности, которая рассматривается как интегральное качество, объединяющее интеллектуально-когнитивные, ценностно-ориентированные и деятельностно-поведенческие качества личности, которые обеспечивают специалисту более высокую рейтинговую позицию на рынке труда и устойчиво высокий спрос на его профессиональные услуги.

Повышение конкурентоспособности выпускников, молодых специалистов происходит на трех уровнях – личностном, организационном (на уровне образовательных учреждений) и на уровне социума.

Выпускники больше ориентированы на самостоятельный поиск работы. Центры содействия трудоустройству при вузах получили лишь 16% выборов, а служба занятости города – всего 1%. В жизненных ориентирах студентов преобладают субъектные модели достижения жизненного успеха. Наиболее эффективны пути повышения конкурентоспособности на личностном уровне: самообразование, совмещение учебы с работой по специальности, овладение дополнительной специальностью.

Повышение конкурентоспособности на уровне образовательного учреждения предполагает формирование у выпускников профессиональной компетентности, в которой специальные знания совмещаются с навыками общения, самодисциплиной, личностным ростом и т. п. При организации образовательного процесса принципиально важно следующее:

- особое внимание необходимо уделить психолого-педагогическому сопровождению студента;
- необходимо способствовать развитию у студентов стремления совместить учебу с работой по специальности;
- использование в учебном процессе инновационных технологий образования;
- обеспечение условий для становления студента в роли субъекта учебно-профессиональной деятельности;
- необходимо формирование у студентов наиболее универсальных умений и навыков, а также деятельностных качеств;
- наладить тесное сотрудничество с конкурентами и реальными работодателями.

Повышение конкурентоспособности молодых специалистов на уровне социума требует: во-первых, укрепления силы как базового социального института; во-вторых, повышения роли всей системы образования в процессе социализации личности; в-третьих, проведения единой политики (государственной и региональной) в отношении молодежи.

Успешное решение проблемы трудоустройства во многом зависит от стратегии поведения выпускников на рынке труда. Рассмотрены следующие стратегии: прагматическая, безразлично-конформистская и профессионально-трудолюбивая. Судя по эмпирическим результатам, наиболее успешны в решении проблемы трудоустройства выпускники с прагматической стратегией поведения на рынке труда. Выпускники с про-

фессионально-трудовой стратегией отличаются самым высоким уровнем профессиональной подготовки, но они в большей степени нуждаются в содействии со стороны вуза, центров занятости населения. Большинство молодых специалистов хотят получить поддержку информационную, консультативную, а также обеспечение прохождения стажировки с последующим обязательным трудоустройством.

Управление трудоустройством выпускников как системный процесс. Управление трудоустройством молодых специалистов представляет собой определенную систему, т. е. определенную целостность взаимосвязанных элементов. Выделено четыре аспекта рассмотрения региональной системы управления: целевой, структурный, функциональный, технологический.

В системе управления трудоустройством молодых специалистов ставятся различные цели в зависимости от предполагаемого времени их достижения, масштаба предполагаемых изменений (тактические и стратегические). Стратегическая цель трудоустройства – конструирование модели «идеального молодого россиянина», для которого характерны: стремление к успеху, воля к победе, ответственность, преданность национальной идее (мечте). В соответствии с данной моделью молодой специалист должен:

- иметь высокий уровень адаптационной готовности;
- обладать высокой социальной активностью;
- иметь потребность в жизненных достижениях и успехе;
- быть законопослушным и социально ответственным;
- сочетать в разумной мере личные и общественные интересы;
- иметь рационально-практическое отношение к жизни.

Управление трудоустройством молодых специалистов имеет полисубъектный характер и осуществляется несколькими субъектами, действующими на четырех уровнях: координационном, региональном, муниципальном и локальном (организационном). Объект управления имеет двухуровневую структуру – организационную и персональную. Организационный уровень включает образовательные учреждения и работодателей, персональный уровень – самих молодых специалистов. Предметное поле управленческих воздействий на организационном уровне образуют экономические, организационно-административные, социально-психологические условия деятельности вуза, научно-методическое и кадровое обеспечение его деятельности, заинтересованность вуза в успешном трудоустройстве выпускников. Предметное поле управленческих воздействий на персональном уровне образуют уровень осведомленности молодых специалистов о рынке труда, понимание си-

туации и вероятных последствий действий, самооценка, ценностные ориентации, социальные установки, мотивы, потребности, интересы, социальные и профессиональные позиции.

Управление трудоустройством молодых специалистов осуществляется посредством ряда взаимосвязанных функций: анализ (диагностика) ситуации, прогнозирование условий трудоустройства, маркетинг, постановка целей и разработка программ, организация, регулирование, мотивация, контроль.

Региональная система управления трудоустройством молодых специалистов предполагает использование соответствующих технологий, в числе которых мониторинг, программно-целевая технология, дополнительное профессиональное образование, конкурсно-состязательная технология, стажировка, управление профессиональной карьерой, социальное партнерство, а также организационная, информационная, коммуникативная технологии, инновационные образовательные технологии.

Таким образом, решение проблемы трудоустройства выпускников современного вуза требует системного подхода к управлению данным процессом, что предусматривает выделение его структурных, динамических, функциональных, факторных и технологических переменных; выявления противоречивой основы процесса трудоустройства; интегрирования тактических и стратегических решений; системного осуществления функций и технологий управления трудоустройством.

ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ДИСБАЛАНСА РЫНКА ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Л. Т. Елеев¹, Р. К. Сабанов^{2,1}

¹*Кабардино-Балкарский государственный университет, г. Нальчик*

²*Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения
Баксанского района», г. Баксан*

ktiisr@mail.ru; baksanbux@yandex.ru

За последние годы социальная политика России стала более осязаемой в характере и условиях трудовой деятельности человека, ибо развитие населения и реализация его жизненных устремлений основаны на продуктивном труде всех работающих. Это краеугольный камень социальной политики любого государства, фундамент реализации притязаний на условия жизнедеятельности каждого индивидуума. В нормативно-правовых актах Российского государства установлены гарантии

права на труд, основные принципы политики в области занятости, порядок регулирования и организации труда, принципы компенсационных выплат при потере работы. В них также достаточно полно представлены права и гарантии государства гражданам, нуждающимся в поддержке на рынке труда; значительное внимание уделяется адаптации, психологической поддержке и трудоустройству молодежи [2].

Несомненно, такой подход оправдан, так как молодежь была и остается наиболее активной и динамичной социальной группой, реализующей себя в различных сферах жизни общества. Она в большей степени, чем другие группы населения, нацелена на повышение своего социального статуса. Молодежь можно рассматривать, с одной стороны, как наиболее адаптирующуюся, а с другой – инновационную часть социума. В то же время молодежь является самой уязвимой и восприимчивой к различным социальным изменениям возрастной группой. Молодые люди, вступающие на рынок, испытывают проблемы в трудоустройстве и адаптации к новой социальной среде. В большей степени это обусловлено тем, что профессиональные учебные заведения недостаточно активно готовят выпускников к будущей трудовой деятельности, ориентируясь больше на передачу учащимся определенного объема знаний. Выпускники же, получив профессиональные знания, выходят на рынок труда психологически и социально неподготовленными к его жестким условиям. Они не имеют практических знаний и навыков к тому, что их ждет и с чем им придется столкнуться при поиске работы. Молодежь недостаточно информирована о реальной ситуации на рынке труда, требованиях работодателей, не умеет грамотно преподнести себя, не знает, как правильно искать работу, не владеет правилами поведения на рынке труда.

Зачастую завышенная самооценка, отсутствие навыков делового общения с работодателем мешают трудоустройству. Невозможность быстро осуществить свои замыслы, серьезная конкуренция на рынке труда порождают разочарование и неуверенность в себе. Вследствие этого у молодых людей нередко формируется пассивная позиция, что проявляется в отношении к поиску работы и выполнению трудовых обязанностей.

Одним словом, молодые люди находятся в состоянии формирования мировоззрения, в связи с чем любые события, происходящие в обществе, оказывают большое влияние на их ценностный мир, стратегии поведения в различных областях жизнедеятельности [4, с. 171]. Именно поэтому важна государственная поддержка и развития потенциала молодежи. К сожалению, долгое время на эту тему много говорилось на

всех уровнях, но мало что делалось для ее системного и эффективного решения. Анализ состояния занятости молодежи в Кабардино-Балкарской Республике показывает, что здесь принимаются меры по реализации государственной молодежной политики в сфере труда, направленной на обеспечение правовых, экономических и организационных условий для самореализации личности молодого человека. Одним из направлений в реализации региональной молодежной политики в сфере занятости является «Республиканская программа содействия занятости населения», где определены направления политики занятости и заложены меры по оптимизации регионального рынка труда. В них находят отражение вопросы, связанные с профессиональной ориентацией, адаптацией и трудоустройством молодежи.

Органы государственной службы занятости республики осуществляют реализацию мероприятий, заложенных в программе. Только за последние два года за предоставлением государственных услуг к ним обратились 63,6 тыс. чел., из которых 36,8% составляют молодые люди в возрасте 14–29 лет.

Приведение разбалансированного рынка труда в соответствие с законом спроса и предложения – сложная социально-экономическая задача, которая зависит от многих факторов. Одним из направлений решения этой проблемы, как мы полагаем, могло бы быть использование в профориентационной работе комплексного и системного подхода на основе формирования и функционирования социального партнерства. Суть его заключается в преодолении разобщенности различных ведомств, в той или иной степени причастных к формированию осознанного выбора профессии современной молодежи в рамках совершенствования профориентационной работы на всех уровнях, в том числе и на муниципальном. Ибо в условиях повышения роли муниципальных образований в социально-экономическом развитии территории должны измениться функции школы и педагогов с учетом как образовательных потребностей и возможностей молодежи, так и запросов рынка труда. Молодежи необходима помощь в реализации принципов «хочу – могу – надо», а это, в свою очередь, требует комплексного и системного подхода всех заинтересованных сторон.

Социальное партнерство в широком смысле следует понимать как совместную коллективно распределенную деятельность различных социальных групп, которая приводит к позитивным и разделяемым всеми участниками данной деятельности эффектам. При этом указанная деятельность может осуществляться как перманентно, так и в различных социально планируемых акциях.

Принципиальное значение имеет действие основных принципов социального партнерства: соблюдение норм законодательства; полномочность представителей сторон; равноправие сторон в свободе выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и отношений; добровольность сторон в принятии на себя обязательств; систематичность контроля и ответственность за выполнение обязательств и др.

Субъектами социального партнерства по профориентационной работе с молодежью на муниципальном уровне могут выступать: Департамент образования, центр занятости, объединение работодателей, общество попечительских советов образовательных учреждений и отраслевой профсоюз.

Нам представляется, что в содержательном плане социально-партнерские отношения должны содержать следующие компоненты: консультация, переговоры, согласование идей участников социального партнерства и результат – разработка корпоративных социальных программ. Интересом субъектов социального партнерства может быть решение следующих проблем: оптимизация баланса между спросом и предложением на рынке труда, налаживание тесной связи между профильным обучением и профориентацией молодежи в образовательных учреждениях, профориентационной работой органов службы занятости населения и работодателями. Процесс взаимодействия субъектов социального партнерства и решение корпоративных проблем, естественно, следует регулировать законодательно-нормативными документами, государственной социальной политикой, а также региональной политикой занятости [4, с. 42].

Что касается органов службы занятости населения, то ими для молодежи осуществляются:

- профориентационные уроки на темы: «Выбор профессии, самоопределение в сфере деятельности», «Сделай свой выбор»;

- оказание профориентационных услуг участникам ярмарок образовательных услуг, вакансий рабочих и учебных мест с целью ознакомления с особенностями рынка труда, рейтингом востребованных профессий;

- проведение круглых столов на темы: «Безработица как социально-экономическая проблема», «Рынок труда и его потребности», где выпускники информируются о ситуации на рынке труда, о пользовании эффективными методами и приемами, способствующими трудоустройству;

– оказание профинформационных услуг по формированию трудовой мотивации.

Издаются справочно-информационные материалы по обучению навыкам поведения на рынке труда, памятки и буклеты профориентационной направленности.

Повышению эффективности работы по адаптации молодежи на рынке труда в значительной мере способствуют мобильные центры занятости; оборудованные современной компьютерной техникой рабочие места позволяют оказывать следующие виды информационных услуг:

– у психолога-профконсультанта пройти тестирование по вопросам профориентации, тренинг по развитию коммуникативных навыков, направленный на социальную адаптацию людей, ищущих работу;

– у юриста получить консультацию по правовым вопросам, квалифицированную помощь в организации предпринимательской деятельности;

– у специалиста по трудоустройству ознакомиться с банком вакансий, заполнить резюме; с учетом образования, профессии и стажа работы рассмотреть возможные варианты трудовой занятости;

– у специалиста по профобучению узнать, по каким специальностям можно пройти обучение, как повысить квалификацию, стать более конкурентоспособным на рынке труда.

По программе выездных мероприятий в рамках профориентационной акции «Кем быть» с использованием мобильных центров занятости населения за последние три года проведено 290 выездов. По вопросу выбора профессии на рабочих местах центра с использованием профориентационного ресурса «ПРОФИ+» компьютерное тестирование прошли и получили квалифицированную помощь специалистов более 9 тыс. молодых людей [8, с. 11]. Такая работа мобильных центров особенно полезна для молодежи, проживающей в отдаленных населенных пунктах.

Для получения молодыми специалистами необходимых трудовых навыков, повышения их конкурентоспособности и адаптации на рынке труда органами службы занятости проводятся мероприятия по организации временной занятости безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования.

Участие во временных работах позволяет выпускникам получить профессиональные знания, умения и навыки непосредственно на рабочем месте, что будет способствовать возможности трудоустройства на постоянное место работы.

На основании договоров, заключаемых с работодателями, органы службы занятости ежегодно предоставляют возможность приобрести первый профессиональный опыт, получить профессиональные навыки и временное рабочее место 200 молодым людям [6, с. 17].

Учитывая возросший спрос на рабочие профессии, а по отдельным из них ощущается большой дефицит, органы занятости ведут работу по профессиональному обучению безработной молодежи рабочим профессиям. Обучение ведется по 31 профессии, специальности и видам деятельности. Наибольшее количество обучаются по следующим профессиям (специальностям): водитель автомобиля, машинист автокрана, оператор котельной, каменщик, тракторист, стропальщик, электрогазосварщик, электромонтер, пользователь ПК, частный охранник и др. Как правило, безработные граждане, прошедшие обучение, находят себе работу.

Важным направлением работы органов службы занятости населения с молодежью является информационная работа. Спектр оказываемых услуг широк и они взаимосвязаны между собой.

Можно выделить следующие основные направления:

- сотрудничество со средствами массовой информации;
- ярмарки вакансий рабочих и учебных мест;
- информирование клиентов как в центре занятости, так и вне центра непосредственно специалистами службы занятости (в том числе индивидуальные и групповые консультации);
- Интернет-ресурс;
- размещение информации на стендах центров занятости населения и других организаций;
- издание брошюр, буклетов, памяток;
- профориентация.

Практическую работу по этим направлениям специалисты органов занятости осуществляют на основе соблюдения основных требований к социальной информации: точность, достоверность, репрезентативность и оперативность.

Информация о положении на рынке труда является общедоступной, предоставляется и распространяется свободно и основывается на аналитических, статистических, социально-экономических материалах. При участии граждан работники центров подробно информируют получателей государственной услуги об основных тенденциях развития рынка труда, в том числе об уровне безработицы; спросе и предложении на рынке труда; естественном и механическом движении рабочей силы и рабочих мест; социально-экономическом развитии в разрезе муници-

пальных образований, организаций, по отраслям и видам экономической деятельности, по профессиям, специальностям, квалификации, полу, возрасту, уровню доходов и другим параметрам и критериям.

Полезной формой информирования населения стало проведение ярмарок вакансий рабочих мест. Здесь соискатель рабочего места имеет возможность непосредственно получить информацию от работодателя об условиях и оплате труда. Только в 2013 г. было организовано 30 таких мероприятий, участниками которых стали 4,0 тыс. граждан, ищущих работу [8, с. 2].

Несмотря на проводимую работу, в республике имеются серьезные проблемы, связанные с несоответствием объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда.

По расчетам Министерства экономического развития Кабардино-Балкарской Республики, в 2014 г. только промышленности республики требуется около 100 слесарей, а учреждения начального профессионального образования планируют выпустить их всего 14 чел. Строительному комплексу необходимо 300 арматурщиков и бетонщиков. Выпуск таких квалифицированных рабочих вообще не предусмотрен, хотя эти учебные заведения в текущем году подготовят 165 поваров и кондитеров, 137 закройщиков, портных и художников по костюмам. Совершенно не умаляя значимость этих профессий, считаем, что при этом первостепенное внимание следует уделять подготовке квалифицированных специалистов по рабочим профессиям. В настоящее время есть необходимость внесения существенных корректив в республиканские программы в части формирования сбалансированного регионального рынка труда. В этих целях предусмотрены меры по оптимизации деятельности образовательных учреждений начального и среднего уровня, укрепления их кадрового и материально-технического обеспечения, а также расширения перечня промышленных предприятий инновационной направленности для подготовки на их базе специалистов рабочих профессий, оказав им необходимую финансовую и иную поддержку. При этом следует шире использовать опыт промышленных предприятий ЗАО «Кавказкабель», ОАО «Телемеханика», ОАО «Гидрометаллург», имеющих лицензии на право подготовки рабочих кадров.

К сожалению, ориентация на способность рынка труда к саморегулированию привела к формированию здесь серьезных проблем, связанных, в первую очередь, с его разбалансированностью по профессионально-квалификационным, возрастным, гендерным, территориальным и другим признакам. В связи с этим следует более активно включить механизм государственного регулирования рынка труда, совершенство-

вание практики координации деятельности органов государственной власти, профессиональных союзов и бизнеса по формированию сбалансированного рынка труда в республике. Необходимо принятие практических мер по восстановлению и развитию на принципиально новой основе системы начального профессионального образования, а органам занятости больше уделять внимания опережающему профессиональному обучению рабочих на промышленных предприятиях, осуществляющих модернизацию производства.

Известно, что занятость населения, в том числе молодежи, находится в прямой зависимости от состояния социально-экономического развития региона. Сравнительный анализ показывает, что республика по ряду основных показателей отстает от других регионов Российской Федерации. Так, по результатам мониторинга социально-экономического состояния субъектов РФ, проводимого Министерством регионального развития России по сводному индексу социально-экономического развития, республика имеет отрицательную динамику: в 2010 г. – 31-е место, 2011 г. – 72-е место, 2012 г. – 76-е место, 2013 г. – 80-е место среди субъектов РФ. Инвестиции в основной капитал в расчете на душу населения в 2013 г. составил 11 тыс. руб., это самый низкий показатель среди регионов. Уровень общей безработицы в республике оценивается в 40 тыс. чел., что составляет 9,8% экономически активного населения. По данным баланса трудовых ресурсов, число граждан трудоспособного возраста, не занятых в экономике, в 2013 г. составило 200 тыс. чел., или 39% трудоспособного населения. Значительная часть экономически активного населения в поисках работы выезжает за пределы республики. За 2005–2012 гг. отрицательное сальдо миграции составило 43,9 тыс. чел., из них около 70% составляют молодые люди [5]. В структуре численности безработных молодежь в возрасте 20–29 лет – 46,7%, женщины – 70%, жители сельской местности – 67%, свыше 45% имеют высшее, среднее и начальное профессиональное образование [7, с. 48].

Высокий уровень безработицы, невостребованность приобретенной профессии на рынке труда зачастую вынуждает граждан, особенно молодежь, искать себе применение в теневом секторе экономики, который, по существу, формирует свой «черный» рынок труда, где складываются своя цена рабочей силы и трудовая этика. По данным Госкомстата Кабардино-Балкарской Республики, численность охваченных неформальной занятостью в республике имеет динамику роста.

Так, если в 2011 г. неформальной занятостью здесь было охвачено 128 тыс. чел., что составляло 36,4% (в РФ – 19,5%) численности занятого населения, то в 2012 г. эти показатели составили 140 тыс. чел., или

40,1% (в РФ – 18,2%). При этом для 89,3% граждан такая занятость является основной и единственной [7, с. 46]. Известно, что нелегальная занятость серьезно деформирует социально-трудовые отношения. Так, оплата труда зачастую не соответствует реальному трудовому вкладу, вводится ненормированный рабочий день, не предусматриваются социальные гарантии и др. И как следствие, вытеснение законодательного права резко снижает уровень гарантий для работника и не дает ему легально защищать свои интересы. Характеризуя нелегальную занятость как негативный социально-экономический феномен, следует отметить, что та часть молодежи, которая занята в теневой экономике, находится вне общественно-полезного труда и проходит адаптацию на рынке труда своеобразно, с вытекающими последствиями для личности и общества. Более того, расширение теневой экономики, масштабов имущественной стратификации (в Кабардино-Балкарской Республике на долю 20% населения приходится около 40% всех денежных доходов [7, с. 77]) вызывает у части молодежи сомнения в социальной справедливости проводимых в России преобразований. Поэтому должно прийти твердое понимание того, что теневая мораль не может быть основой социально-экономического развития России.

С начала 2014 г. в республике наметились позитивные изменения. Реализуются и проектируются крупные инвестиционные проекты: «Строительство завода по производству полиэтилентерефталата пищевого и текстильного назначения» на 2,5 тыс. рабочих мест, «Строительство птицекомплекса» на 1,8 тыс. рабочих мест, «Строительство завода гипсовых вяжущих» на 0,5 тыс. рабочих мест, «Восстановление производственных мощностей Тырнаузского горно-обогатительного комбината» на 1 тыс. рабочих мест, «Строительство международного аэропортового комплекса» на 0,7 тыс. рабочих мест. Реализация этих и других значимых проектов, по нашему мнению, будет способствовать оживлению социально-экономической ситуации и повышению уровня занятости молодежи.

Снижению уровня безработицы, социальной защищенности молодежи и ее адаптации в общественно-полезной деятельности, на наш взгляд, могло бы способствовать:

- создание условий для достижения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу в интересах более полного удовлетворения потребности населения в оплачиваемой работе;

- обеспечение прогрессивных структурных сдвигов в распределении занятых по отраслям и профессиям, в первую очередь, в легкой про-

мышленности, сфере туризма, высокотехнологичного производства сельскохозяйственной продукции и строительных материалов;

– приведение в соответствие объемов и профилей подготовки специалистов с требованиями реальной практики, с учетом перспектив развития экономики;

– повышение конкурентоспособности рабочей силы на основе развития системы непрерывного профессионального образования, в соответствии требованиями рынка труда;

– разработка механизма обеспечения потребности организаций в выпускниках учреждений профессионального образования всех уровней;

– возрождение школьной профессиональной ориентации молодежи, повышение их мотивации к трудовой деятельности на основе социального партнерства всех заинтересованных субъектов;

– расширение предпринимательства и фермерства.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. М., 2011.
2. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (с доп. и изм.). М., 2012.
3. *Елеев Л. Т.* Служба занятости: практика реализации прав и гарантии молодежи на рынке труда // Формирование гражданского общества и права человека в Кабардино-Балкарской Республике. Нальчик, 2011.
4. *Елеев Л. Т., Чернова О. Е.* Социальное партнерство в профориентационной работе с молодежью // XXI век: Итоги и новые горизонты социальной работы: Материалы 1-й Всероссийской конференции. М., 2006. Ч. IV.
5. Кабардино-Балкарская правда. 2014. 28 янв.
6. Информационный бюллетень Госкомзанятости КБР за 2010–2013 гг.
7. Социальное положение и уровень жизни населения в Кабардино-Балкарии: Стат. сб. Нальчик, 2013.
8. Структурный отчет Госкомзанятости КБР за 2010–2013 гг.
9. Стратегия развития Кабардино-Балкарской Республики до 2030 г. / Под ред. П. М. Иванова. Нальчик, 2011.

ОПЫТ США ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ДАННЫХ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ ПРОГНОЗИРОВАНИИ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ

А. Л. Кекконен, С. В. Сигова

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

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

Сбор и анализ статистических данных о состоянии рынка труда и уровне подготовки трудовых ресурсов на регулярной основе позволяет оперативно оценивать ситуацию на рынке труда. Эти же данные являются исходными для составления прогнозов потребности экономики в кадрах, что предъявляет очень высокие требования к состоянию национальной статистики. Кроме традиционных для большинства стран данных переписей и микропереписей населения, обследований занятости, поступающих из национальных статистических комитетов, для прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах все больше используются ведомственные данные министерств труда и образования, данные опросов населения и работодателей, оценки потоков на рынке труда и через образовательную систему.

Целью проведения опросов работодателей, экспертов, а также кадровых агентств является определение направления и интенсивности движения трудовых ресурсов на предприятиях и организациях. Проведение опросов позволяет выявить запланированные работодателями изменения в количестве занятых лиц на предприятии, причины изменений и профессии, в которых требуется дополнительное количество работников либо, наоборот, их сокращение.

Несмотря на то что определение текущей и перспективной потребности в профессиональных кадрах осуществляется с использованием методов количественного прогнозирования на основе разработанных макроэкономических моделей, опросы работодателей позволяют дополнить и детализировать получаемые в результате расчетов агрегированные данные. Кроме того, в последнее время все более активно используются методы качественного прогнозирования [1, 2]. Главным образом, переход к качественному прогнозированию знаменует прогнозированием востребованных на рынке труда компетенций. Построение такого рода прогнозов также стало возможным благодаря использованию опросов работодателей.

Таким образом, опросы работодателей служат для достижения следующих целей:

- получение детализированной информации о параметрах рынка труда, отсутствующих в регулярных статистических формах;
- определение профессий, востребованных на рынке труда;
- выявление востребованных компетенций;
- получение информации о вакансиях для оперативного подбора специалистов для работодателей;
- подготовка необходимой информации для услуг по карьерным консультациям и профессиональной ориентации; организации курсов профессиональной подготовки, переподготовки и повышение профессиональной квалификации ищущих работу и безработных в соответствии с требованиями работодателей определенным по профессиям в отраслях экономики.

Так, рассмотрим *пример сбора и использования данных опросов в США*. Первоисточником данных по занятости и безработице в США является Бюро трудовой статистики. Результаты опросов публикуются на сайте, где представлены подробные данные о структуре рабочей силы, определенной по социально-демографическим признакам, о количестве отработанного рабочего времени, заработной плате, инфляции и т. д. Имеются помесечные временные ряды по различным показателям за последние 10–20 лет.

В США существует исторически сложившаяся система сбора данных и проведения опросов [3]. Разработаны многочисленные анкеты для различных отраслей экономики, учитывающие специфику деятельности в той или иной отрасли и в зависимости от целей обследования. Анкеты содержат от 8 до 200 вопросов. Ответы на вопросы закодированы для облегчения сбора и анализа результатов. К каждой анкете прилагается подробная инструкция.

Данные о занятости, отработанных часах и заработной плате, получаемые в ходе проведения обследования предприятий (сбор данных проходит ежеквартально), используются при выработке фискальной и экономической политики. Оценки занятости опроса «Текущей статистики занятости» являются основными компонентами экономических индикаторов текущей экономической активности. Ряды данных, касающиеся среднего количества рабочих часов в неделю в промышленности, используются в индексе ведущих экономических индикаторов, предсказывающем изменения цикла деловой активности. Совокупные данные о зарплате являются основным компонентом личного дохода в счете национального дохода и продукта. Показатели изменения темпов роста отдельных секторов экономики и занятости являются основными исходными данными при составлении прогнозов занятости.

Серии данных используются в частном секторе фирмами, рабочими организациями, университетами, торговыми ассоциациями и частными научно-исследовательскими организациями для изучения экономических условий и выработки планов на будущее. Фирмы, например, используют данные о занятости, количестве рабочих часов и заработной плате как руководство при выборе места для строительства завода, определения объемов продаж и покупок. Кроме того, фирмы, ведущие переговоры о долгосрочных контрактах на закупку, часто используют оговорки о скользящих ценах, основанные на данных о средних почасовых заработках, которые помогают скорректировать платежи с учетом изменения оплаты труда.

Как представители рабочих организаций, так и деловых кругов проявляют большой интерес к разбитым по секторам экономики данным о почасовых заработках и количестве отработываемых в неделю часов, что служит основой при ведении переговоров между рабочими и предпринимателями. В этих данных содержится не только текущая и историческая информация по данному сектору экономики, но приводятся и сравнительные данные, отражающие положение в смежных отраслях.

Обследование, осуществляемое с целью сбора «Статистики занятости по профессиям», представляет проводимое по почте обследование предприятий, направленное на сбор данных о занятости по профессиям в различных секторах экономики. Обследование «Статистика занятости по профессиям» охватывает более 800 тыс. предприятий, относящихся к 400 подотраслям промышленности.

Работодатели являются конечным источником данных занятости по профессиям. Информация о занятости собирается по приблизительно 700 профессиям, разбитым на 7 основных категорий. Разработан список профессий для каждой отрасли промышленности или для каждой группы отраслей промышленности, имеющих аналогичную профессиональную структуру.

В ходе обследования используются два типа опросников – подробный и краткий. В оба типа включены специфические профессиональные названия и определения, информация об идентификации предприятий и несколько вопросов, касающихся точного описания экономической деятельности предприятия. Кроме того, в опросник включены описания трехзначных подотраслей экономики с целью уменьшения ошибок при классификации промышленности.

Данные занятости по профессиям, полученные в ходе проведения обследования «Статистики занятости по профессиям», используются

для расчета текущих и перспективных потребностей в рабочей силе и возможности получения работы. Эта информация используется при разработке планов по профессиональной подготовке на региональном и федеральном уровнях. Эти данные также позволяют провести анализ профессионального состава разных секторов промышленности, различных предприятий, входящих в эти секторы промышленности, и изменений, происходящих со временем в штатном расписании и профессиональном распределении в промышленности. Оценки занятости рабочей силы в разрезе секторов промышленности позволяют выявить тренды в изменении квалификации, выявить секторы, где требуется переподготовка и повышение квалификации работников.

Опыт других зарубежных стран в области проведения опросов работодателей следующий. Финляндия, Великобритания, Швеция проводят ряд опросов работников ежеквартально. В Швеции и США самым популярным методом обследования является on-line-анкетирование; большинство стран ОЭСР используют метод анкетирования по телефону [computer-assisted telephone interviewing (CATI) technology]. Например, в США у 65% респондентов данные получают различными электронными методами (сбор данных по телефону проводится при помощи компьютеров, тонального метода ввода данных и технологии распознавания голоса), остальные данные передают по факсу или почте. Участие в опросах работодателей в США является добровольным и регулируется Гражданским кодексом. Несмотря на добровольный характер обследования, большое количество предприятий регулярно предоставляют данные в течение многих лет.

Опросы работодателей и работников выступают важным аспектом при анализе и формировании востребованных компетенций. Практика показывает, что страны – члены ОЭСР [4] проводят опросы работников на предмет новых и востребованных компетенций на регулярной основе не реже раза в год.

Опросы работодателей являются важным этапом при определении потребности экономики в профессиональных кадрах. Использование результатов опросов работодателей в ходе сбора и распределения данных с учетом потребностей пользователя является еще одной важнейшей задачей для тех, кто занимается прогнозированием. Ключевым методом здесь можно назвать консультации с работодателями и профсоюзами, группами экспертов по будущим профессиональным потребностям, представителями общественных организаций, государственных ведомств, организаций промышленного развития и образования и органов профессиональной подготовки, социальными организациями и тор-

говой палатой. Также отдельно выделяют опросы об ожидаемых потребностях местных работодателей, которые обычно проводятся в статистических центрах.

Метод «Прочесывания предприятий» стал применяться в результате появления потребностей предприятий в анализе своей деятельности. Отправной точкой стала необходимость прояснить потребности предприятий, связанные с потребителями и клиентами, и найти решения при содействии некоторых официальных лиц общественного правления. Основой метода является анкетирование, покрывающее большое количество респондентов. Анкетирование происходит таким образом, что вопросы начальной части анкеты касаются оценки текущего положения предприятия. Другими словами, растет ли производство, стабильно ли положение или, наоборот, есть проблемы и производство сокращается. Не спрашивается, что именно возрастает, а общее мнение о том, хорошо или плохо идут дела фирмы. Затем рассматриваются вопросы необходимости обучения персонала и развития предприятия, где до этого рассматриваются потребности в обучении персонала в профессиональной сфере на основе экзаменов, потребности в знаниях по руководству и планированию деятельности, экономическому руководству, маркетингу и клиентской службе, специальной технике, совместному сотрудничеству и рабочему благополучию, развитию производства и товаров, международному сотрудничеству и языкам. В процессе анкетирования также выясняются потребности в полном обучении персонала, в местах обучения на рабочем месте, в субподрядных работах.

Одной из самых инновационных моделей прогнозирования по профессиям последнего времени является так называемый «Профессиональный барометр». Профессиональный барометр является краткосрочным методом прогнозирования, в котором учреждения по труду и жизнеобеспечению прогнозируют ситуацию на год вперед с помощью классификации профессий.

Метод «конференций». Механизм реализации проекта предусматривает опрос экспертов, организацию конференции представителей отраслей/сек-торов/подсекторов для обсуждения проекта документа и заключительной конференции с участием представителей образовательных учреждений для утверждения полученных результатов. Утвержденные профили профессий используются для разработки стандартов. В рамках осуществления метода ежегодно подготавливаются 14–15 отчетов, в которых содержится необходимая информация об экономической и социальной ситуации в стране, описание конкретной профессии или группы профессий, а также профиля профессии, состоящего из

групп взаимосвязанных операций. Эти операции подразделяются на составные задачи, и каждая задача описывается с точки зрения компетенций, необходимых для ее осуществления.

Важными методами оценки полученных компетенций выпускников образовательных учреждений являются методы оценки качества компетенций выпускников учебных программ и оценка эффективности результатов обучения студентов. С другой стороны, принято также проводить опросы учащихся для изучения ожиданий студентов, их предпочтений. Такое всестороннее исследование позволяет качественно подойти к вопросу прогнозирования профессионально значимых компетенций для рынка труда.

Данные опросов (анкетирования) используются для интерполяции данных официальной статистической отчетности на периоды, по которым отсутствуют данные о профессионально-квалификационной структуре занятых, а также для детализации профессионально-квалификационной структуры занятых по базовым занятиям, основным видам экономической деятельности и уровням образования. Кроме того, проведение опросов позволяет прогнозировать структурные сдвиги, т. е. изменения структуры кадров по профессиональному и квалификационному составу (например, опросы в Финляндии, «Статистика занятости по профессиям» в США), уточнять прогнозы по созданию новых рабочих мест.

Так, Бюро трудовой статистики США при прогнозировании вероятной структуры занятости в экономике на средне- и долгосрочный период (5–15 лет вперед) использует как агрегированные данные, так и данные с высоким уровнем детализации. В частности, прогнозирование кадровой потребности проводится в шесть взаимозависимых этапов, каждый из которых разрабатывается на основе собственной прогнозной методики, модели и ряда связанных с ними исходных допущений. К шести элементам системы относятся: численность и демографический состав рабочей силы, совокупный экономический рост, конечный спрос и ВВП в разбивке на потребительские секторы и виды продукции, межотраслевые отношения (затраты – выпуск), выпуск продукции и отраслевая структура занятости, профессиональная структура занятости. Отраслевая структура занятости и профессиональная структура занятости выявляются в ходе опроса работодателей, и использование данных анкетирования предприятий позволяет получать материалы с высоким уровнем детализации.

При прогнозировании перспективной потребности в профессиональных кадрах необходимо учитывать данные опросов работодателей, экспертов, а также кадровых агентств для детализации профессиональ-

но-квалификационной структуры занятых и проведения прогнозных расчетов потребности экономики в профессиональных кадрах.

Рассмотрим схематическое представление использования данных анкетирования для определения потребности в кадрах (рис.).



Рис. Встраивание данных анкетирования в процесс определения текущей и прогнозной потребности в профессиональных кадрах¹

Так, разработанная Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ методология макроэкономического прогнозирования потребности в профессиональных кадрах позволяет получать прогнозные потребности в разрезе видов экономической деятельности и укрупненных групп обра-

¹ Разработано авторами.

зовательных специальностей и ориентирована на систему профессионального образования [5]. Для работодателей более предпочтительно иметь прогнозную потребность по группам занятий в экономике и/или профессиям/должностям служащих. Также отличительной особенностью модели является то, что все прогнозы наиболее эффективно строятся на региональном уровне, для каждого субъекта Федерации. Это позволяет учесть особенности регионального развития и интересы местных органов управления, которые знакомы с ситуацией «изнутри».

Изучение лучшего мирового и регионального опыта, в частности анализ механизмов учета использования данных опросов (анкетирования) на примере опыта Бюро трудовой статистики США, показывает, что проведение анкетирования работодателей – чрезвычайно важный этап определения текущей и прогнозной потребности в профессиональных кадрах. Проведение опросов позволит интерполировать полученные в результате анкетирования данные официальной статистической отчетности на периоды, по которым отсутствуют данные о профессионально-квалификационной структуре занятых, а также для детализации профессионально-квалификационной структуры занятых по базовым занятиям (согласно классификатору ОКЗ [6]), основным видам экономической деятельности (согласно классификатору ОКВЭД [7]) и уровням образования.

Список литературы

1. *Gurtov V., Kekkonen A., Sigova S.* Crucial occupational skills forecasting: the experience of Russia and European countries // *Journal of International Scientific Publications: Educational Alternatives*. 2012. Vol. 10. Part I. P. 16–23.
2. *Кекконен А. Л., Сигова С. В.* Ключи перехода от количественных прогнозов работников к прогнозам компетенций // *Общество и экономика*. 2012. № 11. С. 56–67.
3. *BLS Handbook of Methods*, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC – April. 1997.
4. *OECD Innovation strategy: Key Findings*. Paris: OECD, 2010–226 p. *Towards an OECD Skills Strategy*. The OECD Skills Strategy. Paris: OECD, 2011. 44 p.
5. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.
6. Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ), утв. постановлением Госстандарта РФ от 30 декабря 1993 г. № 298, введен в действие 01.01.1995 г. // Федеральный портал Комитета РФ по стандар-

тизации, метрологии и сертификации [Электронный ресурс]. URL: <http://classifikators.ru/okz> – Данные на 20.08.2014.

7. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2001 (КДЕС Ред.1), введен в действие постановлением Госстандарта РФ от 6 ноября 2001 г. № 454-ст.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН)

Ю. С. Колесникова, А. В. Камашева

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань

JSKolesnikova@kpfu.ru; AVKamasheva@kpfu.ru

В современной экономической литературе существует множество определений рынка труда. В целом можно констатировать, что отечественные экономисты определяют рынок труда как систему социально-экономических (общественных) отношений между субъектами рынка труда по поводу всего комплекса трудовых отношений. Рынок труда Российской Федерации и регионов имеет ряд ключевых особенностей, таких как низкая приспособляемость к глобальным трансформациям и медленный рост уровня общественного сознания, превалирование застойных форм безработицы, использование устаревших моделей управления человеческими ресурсами, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда по регионам страны, низкая эффективность функционирования институтов социального партнерства в сфере труда и занятости населения, несовершенство действующего законодательства.

Существенную роль в положении на рынке труда играют факторы образования и трудоустройства. Чем выше у работника уровень образования и квалификации, тем меньше шансов пополнить ряды безработных. Работники с высоким уровнем образования значительно более конкурентоспособны на рынке труда, и вызвано это не только тенденцией инновационного развития экономики и растущей ролью человеческого капитала, но и высокой гибкостью работников данной категории, их способностью к адаптации в новых условиях, возможностью осваивать новые виды трудовой активности.

Трудовые ресурсы в России одни из самых образованных в мире, и спрос на образование в нашей стране продолжает увеличиваться, что

говорит не только о наследии традиций образования со времен советской власти, но и о современных потребностях населения.

Как видно на рис. 1, основную долю безработных составляют люди со средним образованием, без дополнительного профессионального образования. Доля же лиц с высшим образованием наибольшая среди занятых.

Научно-технический прогресс и бурное развитие науки привели к массовому характеру интеллектуального труда и усложнению материального производства до такой степени, что и физический труд требует высокой квалификации и вкрапления элементов умственного труда. Наука стала непосредственной производительной силой общества и благодаря прогрессивным средствам производства и квалифицированной рабочей силе привела к значительному уменьшению промежутков времени между открытиями фундаментальной науки и внедрением их результатов в производство. Одной из составных частей национальной инновационной системы является область, в которой генерируются новые научные знания. Именно этот факт является наиболее значимым в вопросе взаимодействия и взаимовлияния рынка труда и рынка образовательных услуг, особенно на региональном уровне.

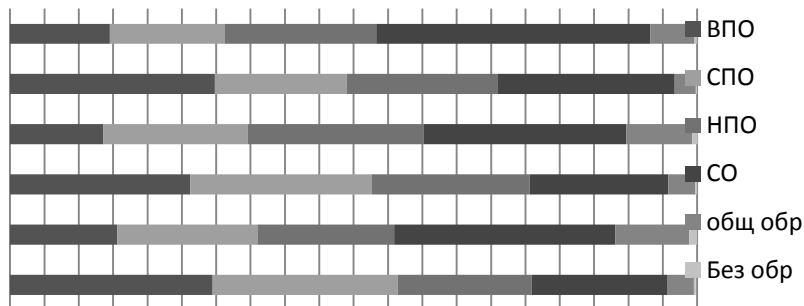


Рис. 1. Состав занятых и безработных по уровню образования, %

Следует обратить внимание на положение на рынке труда молодежи как маркера современного рынка труда, поскольку более всех возрастных групп именно молодежь подвержена влиянию изменений на рынке труда. Данное обстоятельство объясняется тем, что ей присущи такие характеристики, как высокий уровень трудовой мобильности и обучаемости, творческая инициативность, способность к предпринимательской деятельности и установлению деловых контактов, позитивное отношение к нововведениям [6]. Молодежь представляет собой тот сег-

мент трудовых ресурсов региона, который в состоянии быстро отвечать требованиям времени, совершенствоваться и способен наиболее динамично реагировать на изменения социально-экономической ситуации.

Молодежь – неоднородная группа, в которой существуют определенные подгруппы, подверженные влиянию и других факторов (квалификация, пол, место проживания, уровень образования и др.), помимо молодого возраста. Под молодежным рынком труда мы предлагаем понимать ту часть рынка труда, на котором субъектами, формирующими предложение рабочей силы, выступают лица в возрасте 15–29 лет. Спецификой данного рынка труда является относительно низкая конкурентоспособность молодых работников вследствие высоких затрат на их адаптацию и рисков для работодателя при найме [3]. Сходные тенденции наблюдаются в России в целом, и в частности в Республике Татарстан.

Региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения, меняются потребности отраслей экономики: в профессионально-кадровой структуре и уровнях подготовки специалистов. Очевидно, что для устойчивого социально-экономического развития территорий необходима адаптивная система образования, реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде [2], для чего необходимо двухстороннее взаимодействие работодателей и вузов при подготовке кадров.

Качество жизни учащихся вузов и молодых специалистов остается на низком уровне. Студенты и выпускники вузов сталкиваются с недостаточной востребованностью на рынке труда. Серьезный характер этих проблем связан не только с уровнем и продолжительностью безработицы, но и во все большей степени со снижением качества рабочих мест, предоставляемых молодежи [2]. В России младшие возрастные группы традиционно лидировали по уровню безработицы. Безработица среди молодежи – явление не новое, но данная проблема актуальна для современного общества из-за резких изменений пропорций в объеме общей безработицы. Удельный вес молодежи в численности населения трудоспособного возраста стабилен на протяжении последнего десятилетия и составляет 36,1% [1].

В силу своих качественных социально-профессиональных характеристик [отсутствие практического опыта работы и трудовых навыков, неопределенность и изменчивость профессиональной ориентации, недостаточный уровень социализации (социальная незрелость), неадекватная самооценка и высокие требования к условиям и оплате труда] молодежь чаще всего подвергается дискриминации на рынке труда.

Спецификой данного рынка труда является относительно низкая конкурентоспособность молодых работников вследствие высоких затрат на их адаптацию и рисков для работодателя при найме.

Сравнивая основные показатели молодежного рынка труда в России, Приволжском федеральном округе и Республике Татарстан, было выявлено, что среди молодежи уровень экономически активного населения колеблется в интервале 57,8–59,8%, что в среднем ниже, чем показатель по всему населению. Это объясняется тем, что значительная доля молодежи получает образование в период с 15–24 лет. Уровень занятости изменяется в пределах 49,8–52,2%, а уровень безработицы – 12,6–13,7% [1]. Необходимо отметить, что показатели по Приволжскому федеральному округу несколько лучше средних данных по России. Татарстан лидирует по показателям уровня занятости молодежи.

Рассматривая потребности работодателей Республики Татарстан в персонале различной квалификации на период 2015–2017 гг., стоит отметить, что планируемая потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием составляет 15 471 чел., в специалистах со средним профессиональным образованием – 11 069 чел., а с начальным профессиональным образованием – 53 030 чел. [3]. Превалирующая потребность в рабочих с начальным профессиональным образованием говорит о необходимости изменения ситуации на рынке образовательных услуг, корректировки имиджа рабочих специальностей и увеличения привлекательности учреждений начального профессионального образования.

Наиболее востребованными рабочими специальностями в ближайшие пять лет будут: слесарь (ежегодная потребность более 900 чел.), водитель городского электротранспорта (ежегодная потребность в рабочих данной специальности будет увеличиваться с 536 чел. в 2013 г. до 872 чел. в 2017 г.), продавец/контролер-кассир (ежегодная потребность 600–700 чел.), сварщик для электросварочных и газосварочных работ (ежегодная потребность более 500 чел. в год). Также высоковостребованными на рынке труда (более 1 тыс. специалистов) окажутся обладатели таких профессий, как специалист по транспортным средствам, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, токарь, мастер отделочных строительных работ, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, автомеханик, машинист дорожных и строительных машин [5].

Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду,

высокому качеству работы. Существуют высокие требования к человеческому капиталу во всех его видах: капиталу образования, капиталу здоровья и капиталу культуры. Бизнес включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации.

Современное общество остро ставит вопросы подготовки специалистов для рынка труда, в особенности структуры кадров по специальностям, направлениям и уровням профессионального образования. Региональные рынки труда находятся в динамическом состоянии, существенным изменениям подвержены потребности отраслей экономики в профессионально-кадровой структуре и уровнях подготовки специалистов. Для устойчивого социально-экономического развития территорий необходима адаптивная система образования, реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. В таких условиях региональные системы профессионального образования призваны обеспечивать перспективные потребности экономики субъектов в профессионально-квалификационном обновлении и пополнении кадров.

В стране резко сокращается число учреждений начального профессионального образования, по сравнению с 1990 г. их количество снизилось почти на 50%, что противоречит тенденции роста востребованности специалистов именно с начальным профессиональным образованием. В Республике Татарстан работает 45 учреждений начального профессионального образования, численность обучающихся в них составляет всего 25,9 тыс. чел., или 69 чел. на 10 тыс. занятого населения.

Республика Татарстан по праву считается одним из крупнейших центров образования в стране, высшее образование в республике составляет 582,7 чел. на каждые 10 тыс. населения, что значительно превосходит показатели по Приволжскому федеральному округу и в целом по стране [1]. Причем 25% студентов получают образование в негосударственных вузах. Рейтинг наиболее востребованных профессий среднего профессионального образования, по данным Прогноза потребности в подготовке рабочих и специалистов для предприятий, организаций, учреждений Республики Татарстан на 2015–2017 гг., представлен в табл. 1 [5].

Таблица 1

Наиболее востребованные специальности среднего профессионального образования

Наименование профессии, специальности	Потребность в подготовке кадров, чел.			
	Всего	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Лечебное дело	14699	4921	4910	4868
Строительство	3885	1194	1335	1356
Педиатрия	2019	826	694	499
Торговое дело	1794	559	595	640
Медико-профилактическое дело	1502	530	531	441
Машиностроение	1217	419	404	394
Менеджмент	1006	351	318	337
Педагогическое образование	865	343	309	213
Программная инженерия	854	266	283	305
Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	734	305	218	211
Экономика	706	288	202	216
Стоматология	645	215	215	215
Физическая культура	625	289	178	158
Химическая технология	563	194	206	163
Технология транспортных процессов	525	159	179	187

Среднее профессиональное образование получают 146 чел. на каждые 10 тыс. населения, но здесь доля учащихся в негосударственных учреждениях составляет только 4% от общего числа [1]. Наиболее востребованы среди специалистов со средним профессиональным образованием в Республике Татарстан в ближайшие пять лет будут медсестры специализации «Сестринское дело», а также работники, получившие образование по направлению «Организация перевозок и управление на транспорте» и «Дошкольное образование».

Среди специальностей высшего профессионального образования актуальными будут следующие направления: «Педагогическое образование», «Торговое дело», «Лечебное дело», «Юриспруденция и экономика». Стоит отметить, что потребность в специалистах таких модных направлений обучения, как «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий», «Социология», «Музыкальное искусство эстрады», «Реклама и связи с общественностью», крайне низкая. Рейтинг

наиболее востребованных профессий среднего профессионального образования, по данным Прогноза потребности в подготовке рабочих и специалистов для предприятий, организаций, учреждений Республики Татарстан на 2015–2017 гг. [5], представлен в табл. 2.

Таблица 2

Наиболее востребованные специальности среднего профессионального образования

Наименование профессии, специальности	Потребность в подготовке кадров, чел.			
	всего	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Сестринское дело	17882	6052	5875	5955
Торговое дело	4486	1470	1530	1486
Слесарь	2938	1125	936	877
Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	2087	767	671	649
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	1909	608	636	665
Зоотехния	1836	714	543	561
Мастер животноводства	1639	539	565	535
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	1253	439	412	402
Производство летательных аппаратов	1227	618	355	254
Механизация сельского хозяйства	1020	327	381	312
Токарь-универсал	991	371	313	307
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	969	289	446	234
Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)	957	327	337	293
Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)	858	289	287	282

Высокий уровень безработицы среди молодежи, в особенности среди выпускников (специалистов, бакалавров и магистров) высших учебных заведений, вызывает серьезные опасения во всем мире. Данная тенденция беспокоит мировое сообщество в особенности из-за того, что, являясь порочным результатом противоречий на рынке труда, опровергает теорию о том, что высшее образование и профессиональная подготовка ведут к повышению производительности труда и возможности для трудоустройства. В современных условиях необходимо оказывать

помощь студентам и выпускникам в адаптации на рынке труда в период высокой конкуренции и финансовой нестабильности, а также повысить качество образования студентов.

Образование, получаемое в вузах, зачастую оторвано от современной практики трудовой деятельности. В результате чего работодатели не заинтересованы в привлечении кадров без опыта работы, поскольку для них характерен более длительный период адаптации, сопровождающийся дополнительными издержками для предприятия. В условиях современного образования и социально ответственного бизнеса у работодателей существует множество возможностей воздействия на процесс подготовки кадров (рис. 2).

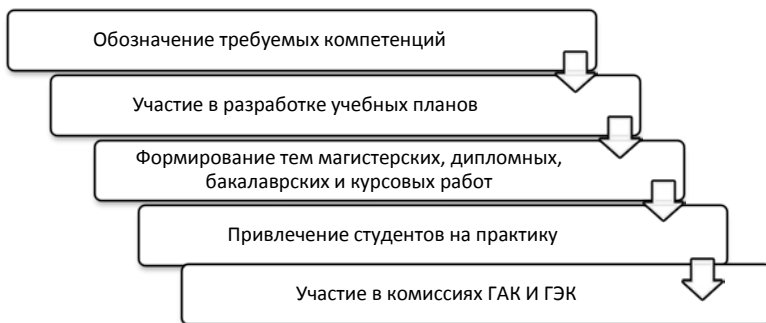


Рис. 2. Возможности влияния работодателей на учебный процесс

В ходе содействия трудоустройству считаем необходимым проводить мониторинги вакансий для студентов и выпускников на постоянной основе. Вести профориентационную работу в школах и вузах со студентами младших курсов обучения, что позволит выявлять склонности на раннем этапе развития личности и благотворно скажется на количестве талантливых студентов и молодых специалистов.

Федеральные вузы получили возможность разработки собственных образовательных стандартов, в которых изначально могут быть определены совместно с работодателями компетенции будущих работников (рис. 3). В соответствии с собственным образовательным стандартом работодатели могут рекомендовать дисциплины, развивающие данные компетенции, для включения в учебный план, участвовать в разработке тем магистерских, дипломных, бакалаврских и курсовых работ.



Рис. 3. Федеральный образовательный стандарт и собственный образовательный стандарт

Для решения проблем занятости населения в целом органам государственной власти необходимо определиться со стратегией развития рынка труда как на федеральном так и на региональном уровнях. Требуются четкие стратегические ориентиры, направленные на развитие рынка труда, – высокая квалификация, нетривиальная система образования, высокий уровень оплаты труда, мобильность рабочей силы по отраслям и территориям; разработка программ взаимодействия систем мониторинга ситуации на рынке труда, оценки перспективного спроса на различные специальности и донесения данной информации до заинтересованных социальных групп (выпускников учреждений общего образования и их родителей, безработных, сотрудников предприятий, находящихся под угрозой сокращения). Основной целью политики занятости в данном аспекте должно стать достижение равновесия между спросом на специалистов различных профессий и их предложением на рынке труда.

Необходимо привлекать студентов для прохождения практики в организации, что снизит издержки их адаптационного периода при последующем найме. Содействие трудоустройству молодежи, повышению их адаптивности к условиям современного российского рынка труда в конечном итоге благоприятно скажется на сохранении интеллектуального потенциала страны, создании нематериальной собственности, росте человеческого капитала и снятии остроты проблемы «утечки мозгов».

Список литературы

1. Молодежь в России. 2010: Стат. сб. / ЮНИСЕФ; Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010.
2. Камашева А. В., Халиков А. Л. Человеческий капитал как фактор экономической безопасности страны // Экономические науки. 2012. № 97. С. 70.
3. Колесникова Ю. С., Камашева А. В. Пути решения проблем молодежного рынка труда // Вестник экономики, права и социологии. 2012. № 4. С. 48.
4. Потребность работодателей Республики Татарстан в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов на 2013–2017 гг. (04.12.2013 г.) / Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан [Электронный ресурс]. URL: <http://mtsz.tatarstan.ru/rus/info.php?id=484221> (дата обращения 27.02.2014).
5. Потребность работодателей в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов на 2015–2017 гг. / Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан [Электронный ресурс]. URL: <http://mtsz.tatarstan.ru/rus/info.php?id=484221> (дата обращения 27.09.2014).
6. Фахрутдинова Е. В. Рынок труда в России и динамика его потребностей // Экономические науки. 2014. № 110. С. 44.

ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

О. С. Кучинская

*Агентство государственной службы занятости населения
Сахалинской области, г. Южно-Сахалинск*

agszn@admsakhalin.ru

Стратегией социально-экономического развития Сахалинской области на период до 2025 г. определен переход на инновационный путь развития, повышающий социальную и инвестиционную привлекательность Сахалинской области. С учетом возрастания роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития в Сахалинской области решаются задачи, направленные на обеспечение экономики и социальной сферы квалифицированными кадрами.

В области приняты региональные нормативные правовые акты, регулирующие и непосредственно направленные на подготовку и привле-

чение квалифицированных специалистов, укрепление кадрового потенциала. Работает межведомственный совет по кадровой политике, основной задачей которого является совершенствование системы социального партнерства в сфере подготовки кадров. В результате активизированы следующие мероприятия:

- приведение перечня профессий и специальностей, по которым ведется подготовка в учреждениях профессионального образования, в соответствие с потребностями рынка труда;

- формирование контрольных цифр приема в областные профессиональные образовательные учреждения в соответствии с прогнозными потребностями в кадрах;

- обучение востребованных квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена;

- трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций.

В области обеспечено развитие непрерывного профессионального образования. На базе бывших профессиональных лицеев и училищ создано 6 многоуровневых профессиональных образовательных учреждений, в которых реализуются программы подготовки квалифицированных рабочих, подготовки специалистов среднего звена.

Созданные учебные заведения имеют отраслевую направленность – строительную, угледобывающую, нефтегазовую, сельского хозяйства.

Существенные изменения в системе профессионального образования способствуют модернизации образовательных программ всех уровней профессионального образования в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, открытию новых востребованных профессий и специальностей.

С учетом меняющихся требований к учреждениям профессионального образования с точки зрения подготовки квалифицированных кадров особое значение придается дополнительному образованию как инструменту повышения квалификации и обучения человека в течение всей трудовой жизни.

Уже сейчас очевидно, что изменения в экономике области влекут за собой заинтересованность обращающихся в службу занятости работодателей в высококвалифицированных кадрах, а граждан, ищущих работу, – в высокоорганизованных рабочих местах с достойной легальной заработной платой.

В рамках государственной программы «Содействие занятости населения Сахалинской области на 2014–2020 гг.» в области ведется профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образо-

вание безработных граждан; женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет; граждан пенсионного возраста, которые позволяют им на бесплатной основе получать качественные знания, навыки и умения и стать более мобильными и конкурентными на рынке труда.

Агентство занятости ежегодно изучает рынок образовательных услуг, в результате формируется реестр учреждений профессионального образования, предприятий и организаций, на базе которых осуществляется подготовка, переподготовка, повышение квалификации граждан.

В реестр включены 48 учебных заведений Сахалинской области, где по 63 профессиям и специальностям ведется обучение, ориентированное на заказ администраций муниципальных образований, работодателей и потребности рынка труда.

Так, под заказ предприятий совместно с компаниями топливно-энергетического комплекса реализуются мероприятия по формированию кадрового потенциала для угледобывающей отрасли. В практике работы предприятия ООО «Горняк-1» формирование кадрового состава за счет выпускников профессионального лицея № 5 с. Горнозаводск. Предприятие является для выпускников производственной площадкой, где отрабатываются практические навыки в рамках производственных практик. Для предприятий строительной отрасли, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта, торговли и общепита подготовлено более 400 специалистов.

В целях регулирования объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов в системе профессионального образования в области сформирован «Прогноз потребности в кадрах на долгосрочную перспективу». В 2013 г. в соответствии с «Дорожной картой» по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в Сахалинской области Агентством занятости проведена корректировка «Прогноза потребности в кадрах до 2020 г.» в части включения потребности предприятий, реализующих инвестиционные проекты.

Данные прогноза соответствуют заявленным работодателями в службу занятости вакансиям. Анализ банка вакансий показал, что в течение последних лет наиболее востребованными являются квалифицированные рабочие и специалисты инженерно-технических профессий в строительной сфере, на предприятиях обрабатывающих производств, по добыче полезных ископаемых, в рыболовстве.

При этом в структуре вакансий по-прежнему высока доля рабочих профессий (около 80%), по которым ежегодно по направлению службы занятости обучается более 950 безработных, или 68% от числа этой категории граждан. Обучение организуется с учетом наличия вакансий, а

также ориентации граждан на предпринимательскую деятельность и самостоятельную занятость.

В настоящее время органами службы занятости сформирован перечень основных профессий, по которым отмечается устойчивый спрос: водитель автомобиля, квалифицированные рабочие строительных профессий – арматурщик, бетонщик, плотник, штукатур, каменщик, облицовщик-плиточник, монтажник и др., а также инженерно-технические специалисты в различных видах экономической деятельности – инженер-электрик, инженер-механик, инженер-проектировщик, инженер-технолог, инженер и техник по наладке и испытаниям, мастер и т. д.

С целью развития инженерно-технического образования на базе Сахалинского государственного университета в 2012 г. открыт Технический нефтегазовый институт, который оснащен современным учебным оборудованием.

За последние годы на 15% расширился перечень технических профессий и специальностей и в настоящее время он составляет 42% общей численности направлений подготовки. Обновился перечень профессий и специальностей в учреждениях профессионального образования (на 30%), открыты 15 новых профессий и специальностей среднего профессионального образования (мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка, электромонтер охранно-пожарной сигнализации, социальный работник, строительство и эксплуатация зданий и сооружений, механизация сельского хозяйства, техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта, оператор диспетчерской службы, мастер жилищно-коммунального хозяйства, мастер садово-паркового и ландшафтного строительства и др.).

Ежегодно более 1,4 тыс. безработных граждан обучаются востребованным профессиям: водитель, электрик, водитель погрузчика, машинист автогрейдера, матрос, моторист, машинист котельной и др.

Кроме того, переобучаются или повышают квалификацию более 130 женщин, в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, свыше 110 граждан пенсионного возраста, а также освободившиеся из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы.

С целью повышения доступности государственной услуги по профессиональному обучению центрами занятости организовано обучение граждан с применением дистанционной технологии. Соискатели обучаются, не выезжая за пределы муниципалитета. В основном это женщины, воспитывающие несовершеннолетних детей, и граждане пенсионного возраста. После прохождения профессионального обучения на рабочих местах закрепляется 86% от числа завершивших обучение.

В целях обеспечения приоритетного права трудоустройства граждан Российской Федерации в Сахалинской области распоряжением Правительства утвержден «План направления на профессиональное обучение безработных граждан профессиям, предполагающим привлечение иностранных работников».

По профессиям водитель, машинист экскаватора, плотник, машинист автокрана, электрик, повар и др. ежегодно обучается более 400 российских граждан.

Ежегодно службой занятости организуется профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование соотечественников и членов их семей в рамках подпрограммы «Оказание содействия добровольному переселению в Сахалинскую область соотечественников, проживающих за рубежом».

Придавая большое значение развитию предпринимательства, служба занятости проводит обучение безработных основам ведения бизнеса, а также обучение профессиям, позволяющим организовать собственное дело, таким как продавец, водитель, повар, электрик, бухгалтер, сметное дело в строительстве и др.

Ежегодно более 300 чел. обучается в АНО учебном центре «Активное образование» по программам «1С бухгалтерия», «Базовая компьютерная подготовка», «Основы предпринимательской деятельности», «Сметное дело в строительстве» и т. д. Особой популярностью программы пользуются у женщин, желающих пройти переподготовку или повысить квалификацию.

В плановом режиме проводится тестирование по методикам, определяющим склонности и способности к предпринимательской деятельности, которое ежегодно проходят более 400 чел. Обучается на курсах «Введение в предпринимательскую деятельность» и на семинарах более 300 чел., получает организационно-консультационные услуги более 700 чел., из которых свыше 20% ежегодно регистрируют индивидуальную трудовую деятельность.

Система новых требований к знаниям и навыкам работников, изменений потребностей рынка труда в работниках определенных профессий и специальностей требует создания современного направления профессиональной ориентации молодежи, ориентированного на структуру экономики с учетом создаваемых новых высокопроизводительных рабочих мест.

В реалиях сегодняшнего дня перед службой занятости поставлена задача раскрыть способности школьника, выпускника и максимально

подготовить его к выбору профессии. С этой целью специалисты службы занятости региона проводят активную профориентационную работу.

В Сахалинской области реализуется комплекс мер, направленных на развитие профориентационной среды. Проводимые мероприятия дают положительные результаты. Работает профориентационное волонтерское движение, проводятся экскурсии на предприятия, появляются новые инициативы и подходы, позволяющие формировать высококвалифицированных специалистов на перспективу.

Специалисты службы занятости совместно с органами образования проводят профориентационные мероприятия с учащимися общеобразовательных школ в рамках межведомственного комплекса мер, утвержденного совместным приказом Министерства образования и Агентства занятости.

С этой целью в летний период во всех муниципальных образованиях проходит профориентационная акция «Первый шаг в будущую профессию», направленная на воспитание у молодежи положительного отношения к труду, правильный выбор будущей профессии. Организованные мероприятия проходят в детских оздоровительных комплексах, досуговых центрах, лагерях труда и отдыха и охватывают разные возрастные группы. Ежегодно в акции принимает участие 2,5 тыс. подростков.

Интересен опыт Тымовского центра занятости населения, который организует работу комплексно. Так, создание специализированного рабочего места для инвалида в обязательном порядке сопровождается проведением профориентационных мероприятий по определению склонностей и способностей. Далее по соответствующей профессии, подходящей инвалиду, организуется его профессиональное обучение.

Результатом совместных мероприятий центра занятости, управления образования и центральной районной больницы Тымовского муниципального образования стало обучение выпускников школ по целевой контрактной подготовке. Практикуется знакомство ребят с рынком труда региона, изучение склонностей и интересов с помощью анкетирования и тестирования, проведение экскурсий в центральную районную больницу, осуществляется организация временной занятости.

Так, в рамках целевой контрактной подготовки 15 чел. из Тымовского городского округа получили направления органов здравоохранения в медицинские образовательные организации Дальневосточного федерального округа, 6 чел. проходят обучение.

Традиционно проводятся работа по проведению обучающих семинаров при образовательных учреждениях, тренингов, информационно-консультативной помощи, совместные мероприятия для студентов, вы-

пускников с привлечением работодателей (ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, круглые столы, видеоконференции).

С целью предоставления комплексной информации о состоянии рынка труда региона, возможностях получения профессионального образования, востребованных на рынке труда профессиях, а также широкого спектра профориентационных услуг, помогающих правильно выбрать сферу профессиональной деятельности, Агентством занятости ежегодно проводятся межрегиональные выставки образовательных услуг.

Так, для содействия выпускникам общеобразовательных организаций определиться с выбором профессии и учебного заведения в марте 2014 г. в торговом центре «Столица» г. Южно-Сахалинска состоялась четвертая межрегиональная выставка-ярмарка учебных мест для молодежи, в которой приняли участие 19 учебных заведений всех уровней образования Сахалинской области, вузы Дальневосточного федерального округа. В межрегиональной ярмарке, в том числе с использованием видеосвязи, приняло участие более 1,0 тыс. учащихся. Кроме того, состоялся брифинг, организованный Агентством занятости, где на многочисленные вопросы студентов последних курсов профессиональных учебных заведений отвечали депутаты Сахалинской областной думы, представители министерств и работодатели.

В настоящее время остаются актуальными вопросы исследования перспективных потребностей рынка труда, формирования современной структуры рабочей силы, укрепления взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг.

Единый подход службы занятости, образовательных организаций, работодателей к организации обучения позволят сформировать мобильного работника, востребованного на рынке труда и способного трудоустроиться по полученной профессии.

**АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА
г. СЕВАСТОПОЛЯ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ
В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Н. В. Локтюхина

*Департамент труда и занятости населения г. Москвы, г. Москва
dtzn-au@mos.ru*

В г. Москве 18 марта 2014 г. подписан и 21 марта 2014 г. ратифицирован Договор между Российской Федерацией и Республикой Крым о принятии в состав Российской Федерации Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и г. Севастополя. Указом президента Российской Федерации от 21 марта 2014 г. № 168 был образован Крымский федеральный округ.

Данные события послужили началом для интеграции Крымского федерального округа в социально-экономическое пространство Российской Федерации, а перед органами государственной власти, как федерального, так и регионального уровней, встали новые задачи по обеспечению эффективного социально-экономического развития Республики Крым и г. Севастополя. Так, Указом президента Российской Федерации от 20.04.2014 г. № 263 образована Государственная комиссия по вопросам социально-экономического развития Республики Крым и г. Севастополя. Российским правительством за органами государственной власти 17 субъектов Российской Федерации закреплена ответственность за оказание методической и материальной помощи в обеспечении надлежащего функционирования объектов коммунального хозяйства и социальной сферы территорий Крымского федерального округа (поручение заместителя председателя Правительства Российской Федерации Д. Н. Козака от 03.04.2014 г. № ДК-П16-2205). За г. Москвой закреплён город федерального значения Севастополь.

Важнейшей составляющей развития Крымского федерального округа представляется развитие рынка труда, поскольку от эффективности его функционирования зависят направления и темпы макроэкономической динамики, уровень и качество жизни граждан. В рамках настоящей статьи рассмотрены вопросы развития рынка труда одного из двух новых регионов России – города федерального значения Севастополя.

Анализ социально-экономического состояния г. Севастополя, регулирования рынка труда и содействия занятости населения позволяет определить ряд задач развития рынка труда г. Севастополя в новых условиях.

Первая задача – недопущение социальной напряженности на рынке труда в переходный период. В связи с образованием в составе России Республики Крым и г. Севастополя до 1 января 2015 г. действует переходный период, в течение которого урегулируются вопросы интеграции новых регионов в экономическую, финансовую, кредитную и правовую системы Российской Федерации, в систему органов государственной власти Российской Федерации [1]. Однако, как известно из истории, переходные периоды ведут к определенным социальным рискам для населения, в том числе рискам возникновения напряженности на рынке труда.

В г. Севастополе в условиях переходного периода многие предприятия вынуждены прекращать деятельность, что влечет сокращение работников, увеличение задолженности по оплате труда. Так, например, по сообщению газеты «Солидарность», создание государственного унитарного предприятия «Севастопольский морской порт» объединило пять действовавших в городе предприятий, но привело к массовому высвобождению работников, возникновению задолженности по заработной плате, конфликту профсоюзов с руководством предприятия [2]. Как сообщил 16 сентября 2014 г. на пресс-конференции исполняющий обязанности губернатора Севастополя С. И. Меняйло, «конфликт в морском порту, возникший в связи с невыплатой зарплаты работникам, исчерпан», «никто никого не увольняет», «долг по зарплате будет погашен».

Для недопущения подобных ситуаций необходимо с особым вниманием и ответственностью подходить к государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства в организациях города, к организации мониторинга ситуации на рынке труда и состоянию задолженности по заработной плате.

По состоянию на 1 сентября 2014 г. общая задолженность по заработной плате на 20 предприятиях г. Севастополя составляла 64,3 млн. руб., а на 30 сентября – уже 42,2 млн. руб. на 15 предприятиях (из них 10 млн. руб. – задолженность на предприятиях-банкротах) [3]. Сокращение задолженности по заработной плате свидетельствует об активной работе по данному направлению, в том числе в рамках созданной в г. Севастополе Межведомственной комиссии по вопросам мониторинга состояния трудовых ресурсов, оплаты труда и погашения задолженности по выплате заработной платы.

Мониторинг процессов на городском рынке труда в постоянном режиме осуществляет Главное управление труда и занятости населения г. Севастополя. По данным, озвученным 2 октября 2014 г., мониторингом охвачено 87 предприятий с численностью сотрудников 12 700 чел.

На данных предприятиях были уволены 3243 чел., из них 2052 чел. уже трудоустроены. Во многих случаях сокращение персонала носит «формальный характер» в связи с ликвидацией и реорганизацией предприятий для регистрации их в соответствии с требованиями российского законодательства [3].

Следует отметить, что органы власти федерального уровня уделяют серьезное внимание решению задачи по недопущению социальной напряженности на рынке труда регионов Крымского федерального округа в переходный период. Так, уже в первые недели после присоединения новых территорий там были созданы территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости – государственные инспекции труда, призванные осуществлять государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Для дополнительной поддержки рынка труда Республике Крым и г. Севастополю были выделены финансовые средства из федерального бюджета на реализацию следующих мероприятий [4]:

- стимулирование предпринимательской инициативы работников, находящихся под риском увольнения, и граждан, признанных в установленном порядке безработными;
- организация опережающего профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, находящихся под риском увольнения;
- организация стажировок работников организаций, не обеспеченных в переходный период объемом заказов, в организациях соответствующих видов экономической деятельности, расположенных за пределами Крымского федерального округа;
- организация временных рабочих мест для трудоустройства работников, находящихся под риском увольнения, и зарегистрированных безработных граждан.

Некоторые особенности правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в переходный период на территории Республики Крым и г. Севастополя до 1 января 2015 г. установлены Федеральным законом от 14.10.2014 г. № 299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, на территории Республики Крым и города федерального значения Севастополя в переходный период» [5]. Принятие указанного закона было вызвано значительными отличиями положений трудового законодательства Автономной Республики Крым и

г. Севастополя, Республики Крым и города федерального значения Севастополя от трудового законодательства Российской Федерации, соответствующими рисками ухудшения положения граждан на получение гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Закон предусматривает сохранение до конца текущего года всех действующих компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест. Причем на переходный период для компенсаций вводится принцип приоритета более высоких социальных гарантий, то есть в случаях, когда украинские льготы и компенсации более высокие, нежели российские, предпочтение будет отдаваться им. Российские гарантии будут применяться в случае, если они «лучше» украинских.

Вторая задача. Формирование стратегии социально-экономического развития г. Севастополя, определения соответствующих приоритетов в развитии рынка труда. К моменту воссоединения с Россией основные социально-экономические показатели развития регионов Крымского федерального округа не достигали среднероссийских значений (табл.). Так, объем валового регионального продукта на душу населения в 2011 г. составил 81,3 тыс. руб. (совокупный валовой региональный продукт по субъектам Российской Федерации на душу населения – 316,6 тыс. руб.); величина инвестиций в основной капитал на душу населения в 2013 г. – 28,3 тыс. руб. (в среднем по Российской Федерации – 90,3 тыс. руб.) [6].

Таблица

Основные показатели рынка труда Крымского федерального округа и Российской Федерации в 2013 г. [6]

Показатель	Республика Крым	г. Севастополь	Российская Федерация
Уровень безработицы по методологии Международной организации труда, в процентах от экономически активного населения	5,8	5,9	5,5
Уровень зарегистрированной безработицы, в процентах от экономически активного населения	5,8	0,6	1,2
Размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, руб.	11 400	12 400	29 960

Социально-экономическое развитие Крымского федерального округа осложнялось вследствие высокой энергозависимости экономики и недостаточности иных ресурсов, неразвитости транспортной инфраструктуры, низкой конкурентоспособности промышленного, санаторно-курортного и туристского комплексов, существенной доли теневой экономики (прежде всего, в туризме) и многих других проблем. Однако в связи с вхождением в состав России у рассматриваемых территорий появились возможности для полноценного использования своих конкурентных преимуществ (стратегически важного географического, геоэкономического и геополитического положения, туристского потенциала и комфортного климата, высокого качества человеческого потенциала), а также перспективы получения разного рода поддержки, в том числе за счет усиления связей с другими регионами страны.

Для обеспечения устойчивого экономического развития Крымского федерального округа Правительство Российской Федерации в июле 2014 г. приняло концепцию Федеральной целевой программы «Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 г.» [6], а в августе 2014 г. и саму программу [7]. Важно, чтобы в результате реализации программы г. Севастополь превратился из дотационного региона (дефицит бюджета города составлял 2/3) в комфортный для проживания современный город высоких технологий, где будут осуществляться комплексное обслуживание Черноморского флота, функционировать предприятия по приборостроению, современные IT-центры, развиваться виноделие и рыбопереработка, военно-патриотический событийный туризм (в таком контексте ожидаемые результаты представлены в июле 2014 г. Агентством стратегического развития г. Севастополя).

Реализация программы окажет безусловное влияние на объемы и структуру рынка труда г. Севастополя. С другой стороны, очевидно, что одним из ключевых условий для достижения целевых показателей, заложенных в программе, является наличие на территории города квалифицированных кадров.

На 1 июля 2014 г. численность постоянного населения г. Севастополя составила 384,3 тыс. чел. Демографическая ситуация в городе характеризуется отрицательным естественным приростом населения [8]. Как и в большинстве регионов России, в г. Севастополе увеличилась демографическая нагрузка на население трудоспособного возраста (за последние 10 лет – в 1,2 раза).

Численность занятого населения в возрасте 15-70 лет в г. Севастополе в среднем за I квартал 2014 г. составила 177,1 тыс. чел. [8], а уровень занятости населения – 61,8%, что ниже аналогичного показателя в сред-

нем по Российской Федерации (64,7%) [9]. Занятое население г. Севастополя характеризуется высоким уровнем образования (62% занятых имеют полное и базовое высшее образование).

Для преодоления кадровых ограничений в реализации стратегии социально-экономического развития г. Севастополя требуется, во-первых, на основе целевых показателей программы социально-экономического развития Республики Крым и г. Севастополя до 2020 г. разработать прогноз потребности предприятий и организаций города в профессиональных кадрах, который и будет служить основой региональной политики для развития трудовых ресурсов.

Во-вторых, следует создать условия для подготовки профессиональных кадров для экономики города. В программе социально-экономического развития Республики Крым и г. Севастополя до 2020 г. уже предусмотрены мероприятия по строительству и реконструкции объектов Севастопольского государственного и Крымского федерального университетов, государственным заказчиком которых является Министерство образования и науки Российской Федерации. Необходимо задействовать и другие ресурсы подготовки, переподготовки и повышения квалификации профессиональных кадров, прежде всего обучение за счет средств работодателей. Полагаем, что должны быть существенно увеличены показатели профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации безработных граждан по профессиям, востребованным на рынке труда (по данным Главного управления труда и занятости населения г. Севастополя, за восемь месяцев 2014 г. на такое обучения было направлено 203 безработных) [8].

В-третьих, важно сформировать эффективную систему профессиональной ориентации и социальной адаптации молодежи на рынке труда, а также систему профконсалтинга для населения, уже имеющего образование и опыт работы, но ищущего себя в новой профессиональной сфере.

Как и в г. Москве, острой проблемой рынка труда г. Севастополя является дисбаланс спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе. Банк вакансий Севастопольской службы занятости в 2013 г. на 44,3% состоял из вакансий для рабочих, 12,1% – вакансий, предусматривающих неквалифицированный труд, 43,6% – вакансий для специалистов и служащих [8]. В то же время предложение на регистрируемом рынке труда на две трети представлено специалистами и служащими. Отмеченный дисбаланс во многом обусловлен тем, что в начале трудовой карьеры молодежь не склонна выбирать рабочие профессии. Решению данной проблемы может способ-

ствовать реализация мероприятий по профессиональной ориентации населения, поскольку таковая при наличии информации о перспективной потребности экономики в кадрах направлена не только на выявление склонности человека к определенному роду деятельности, но и на его мотивацию к получению профессии и специальности, востребованных на рынке труда.

Мероприятия по профессиональной ориентации и социальной адаптации позволяют более полно задействовать в экономике трудовые ресурсы из числа молодежи, что актуально для г. Севастополя. По данным Главного управления труда и занятости населения г. Севастополя, уровень безработицы молодежи в возрасте 15–24 лет в 2013 г. составил, по экспертной оценке, 18%, что в три раза выше, чем в целом среди населения трудоспособного возраста. Подобная ситуация связана с высокой занятостью молодежи данной возрастной категории в теневом секторе экономики, низким уровнем ее профессиональной адаптации к условиям производства и недостаточной мотивацией к трудовой деятельности. В данной связи еще в период обучения в учреждениях профессионального образования в целях подготовки молодежи к трудоустройству для нее целесообразно организовывать мероприятия по социальной адаптации на рынке труда (специализированные уроки, консультации, тренинги в центрах трудоустройства вузов и колледжей и т. д.).

В-четвертых, в силу сезонного характера работы в ряде сфер экономики г. Севастополя (туризм, виноделие, сельское хозяйство) необходимо создать условия для развития сезонной занятости. В частности, целесообразно разработать программы временного трудоустройства на территориях Крымского федерального округа для граждан из других регионов России (по направлению органов государственной службы занятости), организовать работу по формированию молодежных трудовых отрядов.

В-пятых, стратегической задачей является улучшение демографической ситуации за счет снижения смертности и роста рождаемости, а также миграционного прироста населения трудоспособного возраста. Следует отметить, что миграционный прирост на сегодняшний день выступает основным источником компенсации естественных потерь населения г. Севастополя (в январе – июне 2014 г. миграционный прирост населения в городе составил 913 чел.) [8]. При этом в последние годы миграционный прирост населения обеспечивался, в основном, за счет граждан, прибывавших из различных регионов Украины. В перспективе г. Севастополь должен стать привлекательным с точки зрения трудоустройства для жителей иных регионов России.

В-шестых, особое внимание необходимо уделить разработке и реализации политики в области оплаты труда. Средняя заработная плата работников г. Севастополя в июле 2014 г. составила 14 197,08 руб. [8], что значительно ниже среднероссийского уровня (в первом полугодии 2014 г. – 31 509 руб.) [10]. Полагаем, что повышение заработной платы работников необходимо рассматривать одним из ключевых направлений социально-экономического развития г. Севастополя, поскольку достойная заработная плата для работника выступает не только основной статьей дохода, средством повышения благосостояния его самого и членов семьи, но и средством мотивации и стимулирования, что важно для развития экономики рассматриваемого региона, ее обеспечения квалифицированными трудовыми ресурсами.

Следует отметить, что уже с начального этапа интеграции Крымского федерального округа в российское социально-экономическое пространство федеральной властью предпринимаются шаги для повышения заработной платы работников соответствующих территорий. 31 марта 2014 г. был подписан Указ президента Российской Федерации № 193 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы и сотрудников государственных и муниципальных органов Республики Крым и г. Севастополя», которым установлено, что с 1 апреля 2014 г. по 1 августа 2014 г. будет осуществляется поэтапное повышение заработной платы:

- работников бюджетной сферы Республики Крым и г. Севастополя – до уровня средней заработной платы работников бюджетной сферы по Российской Федерации по соответствующим категориям работников за 2013 г. (без учета районных коэффициентов);

- сотрудников государственных и муниципальных органов Республики Крым и г. Севастополя – до уровня средней заработной платы федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти за 2013 г. (без учета районных коэффициентов и материального стимулирования, установленного сверх фонда оплаты труда).

Что касается повышения заработной платы во внебюджетном секторе экономики г. Севастополя, то здесь, как нам представляется, определяющая роль должна отводиться механизмам системы социального партнерства, поскольку интересы всех ее субъектов (государства, работодателей, работников и их представителей) связаны с заработной платой. В данной связи важно, чтобы обязательства об обеспечении достойной оплаты труда работников отражались в заключаемых на территории г. Севастополя соглашениях и коллективных договорах, высту-

пающих основными документами системы социального партнерства, главными результатами взаимодействия сторон данной системы.

Для развития системы социального партнерства в г. Севастополе созданы основные необходимые условия – действуют объединения профсоюзов и работодателей, накоплена значительная практика заключения соглашений и коллективных договоров. Состоявшееся в октябре 2014 г. принятие в состав Федерации независимых профсоюзов России профобъединений Крыма и г. Севастополя дает основание данным объединениям добиваться установления достойной заработной платы на соответствующих территориях в соответствии с приоритетами, определенными в программном документе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны».

Третья задача – обеспечение перехода на российское законодательство с сохранением положительного опыта регулирования рынка труда.

Следует отметить, что российское и украинское законодательство о занятости населения [11] базируется на международных нормах, а следовательно, имеет много общего. Так, например, у России и Украины в целом совпадают подходы к регистрации безработных, критерии подходящей работы, принципы программного регулирования содействия занятости населения, перечень реализуемых активных программ. Анализ предыдущей практики работы Фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы (центра занятости) г. Севастополя позволяет сделать вывод, что таковая играла важную роль в позитивных изменениях на городском рынке труда посредством реализации программ занятости, которые разрабатывались на краткосрочную перспективу.

Вместе с тем российское законодательство о занятости имеет ряд различий с украинским, в связи с чем важно обеспечить безболезненный переход регионов Крымского федерального округа на новую нормативную правовую базу.

Наиболее существенные отличия законодательства России и Украины о занятости населения, по нашей оценке, связаны с социальными выплатами при безработице. На Украине реализуется страховой принцип формирования и выплаты пособия по безработице, действует Фонд общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы [12]. В России источником выплаты пособий по безработице является федеральный бюджет, а размер пособия определяется Правительством Российской Федерации (с 2009 г. минимальная величина пособия – 850 руб., максимальная – 4900 руб.). Размер пособия в г. Севастополе, выплачиваемый согласно подходам, заложен-

ным в украинском законодательстве, превышал размер российского пособия. По полученным в июне 2014 г. данным Фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы (центра занятости) г. Севастополя, в апреле 2014 г. максимальный размер пособия по безработице в городе составил 18 513,6 руб., минимальный размер – 2067,2 руб.

Согласно украинскому законодательству, предусмотрены случаи выплаты пособий по так называемой «частичной безработице», представляющей собой вынужденное временное сокращение предусмотренной законодательством продолжительности рабочего времени в связи с приостановлением (сокращением) производства продукции по причинам экономического, технологического и структурного характера без прекращения трудовых отношений [11].

Низкий размер и несовершенный порядок выплаты пособия по безработице действительно остаются наиболее проблемными аспектами российской политики содействия занятости, что признается и Правительством Российской Федерации, которое планирует к 2016 г. установить максимальный размер пособия по безработице в размере прожиточного минимума трудоспособного населения [13]. Полагаем, что при реализации данного мероприятия необходимо также решить следующие задачи:

- осуществление перехода на страховые принципы защиты от безработицы;
- обеспечение адресных подходов к выплате пособия по безработице (например, учет наличия неработающих членов семьи безработного);
- обеспечение жесткого контроля за законностью получения гражданами пособий по безработице (во взаимодействии органов государственной службы занятости с правоохранительными и налоговыми органами);
- формирование системы региональных доплат к пособию по безработице с учетом стоимости жизни в соответствующих субъектах Российской Федерации.

Пилотные проекты, предусматривающие вышеуказанные подходы, можно было бы отработать в регионах Крымского федерального округа, имеющих недавний опыт страхования от безработицы.

В целом при переходе на российское законодательство важно сохранить имеющуюся в Республике Крым и г. Севастополе положительную практику регулирования социально-трудовых отношений и содействия занятости населения.

Анализируя мероприятия по интеграции Крымского федерального округа в социально-экономическое пространство Российской Федерации, реализуемые с марта 2014 г., считаем возможным дать положительную оценку той работе, которая проводится органами государственной власти по обеспечению перехода Республики Крым и г. Севастополя на российское законодательство о занятости населения. В кратчайшие сроки в начале апреля 2014 г. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральной службой по труду и занятости были приняты планы действий, предусматривающие развитие инфраструктуры труда и занятости в новых российских регионах. Определена структура органов региональных органов государственной власти в сфере труда и занятости – на базе существующих ранее структур созданы Главное управление труда и занятости г. Севастополя и Государственное казенное учреждение г. Севастополя «Центр занятости населения г. Севастополя».

Правительство г. Севастополя активно разрабатывает и принимает нормативные правовые акты, позволяющие быстрее войти в российское правовое поле в области труда и занятости, максимально продуктивно решать задачи в данной области. Например, в августе утверждены временные положения по поддержке рынка труда (постановление Правительства г. Севастополя № 257 от 02.09.2014 г. «О дополнительных мерах по поддержке рынка труда»), в сентябре – порядок определения потребности г. Севастополя в привлечении иностранных работников (постановление Правительства г. Севастополя № 256 от 02.09.2014 г. «О порядке определения потребности г. Севастополя в привлечении иностранных работников»).

В этой работе важна методическая помощь, оказываемая со стороны Департамента труда и занятости населения г. Москвы. Еженедельно специалисты Департамента и Главного управления труда и занятости г. Севастополя проводят видеоконференции, где московские специалисты консультируют коллег по самым разным направлениям работы в сфере труда и занятости. В истекший период для проведения консультаций, организации и получения методической помощи специалисты Московской службы занятости выезжали в г. Севастополь, а Севастопольской службы занятости – в столицу, где они на месте смогли ознакомиться с технологией предоставления государственных услуг в области содействия занятости, организацией работы в сфере государственного управления охраной труда.

В сентябре 2014 г. между Департаментом труда и занятости населения г. Москвы и Главного управления труда и занятости г. Севастополя

поля было подписано соглашение, в котором определены обязательства сторон по обмену информацией о состоянии рынка труда, нормативными и методическими документами, по взаимодействию при разработке программ содействия занятости населения, проведению совместных мероприятий, в частности ярмарок вакансий, с помощью информационных технологий.

Рассмотренные выше и другие актуальные задачи по развитию рынка труда г. Севастополя могут решаться в рамках реализации программы содействия занятости населения, которую разрабатывает Главное управление труда и занятости населения г. Севастополя, а также в рамках иных нормативных правовых актов, в том числе соглашений и коллективных договоров, заключаемых в системе социального партнерства.

Список литературы

1. Договор между Российской Федерацией и Республикой Крым о принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.04.2014. № 14. Ст. 1570.

2. *Осинов П.* Работников севастопольского порта выкинут на улицу? // Солидарность. 2014. 24 сент.

3. В Севастополе сокращается задолженность по выплате заработной платы // Официальный сайт Правительства Севастополя [Электронный ресурс]. URL: sevastopol.gov.ru/novuj-resurs7.html (дата обращения 05.10.2014).

4. Постановление Правительства Российской Федерации «О предоставлении в 2014 г. из федерального бюджета бюджетам Республики Крым и г. Севастополя иных межбюджетных трансфертов на финансовое обеспечение дополнительных мер по поддержке рынка труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. 21.07.2014. № 29. Ст. 4151.

5. Федеральный закон от 14.10.2014 г. № 299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, на территории Республики Крым и города федерального значения Севастополя в переходный период» [Электронный ресурс]. URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения 14.10.2014).

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.07.2014 г. № 1442-р «Об утверждении концепции Федеральной целевой программы "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 г."» / Собрание законодательства Российской Федерации. 18.08.2014. № 33. Ст. 4604.

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.08.2014 г. № 790 «Об утверждении Федеральной целевой программы "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 г."» // Собрание законодательства Российской Федерации. 18.08.2014. № 33. Ст. 4595.

8. Труд и занятость населения г. Севастополя. Январь – сентябрь / Главное управление труда и занятости населения г. Севастополя. 2014. С. 12.

9. Обследование населения по проблемам занятости – 2014 г. [Электронный ресурс] URL: www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm (дата обращения 05.10.2014).

10. Социально-экономическое положение федеральных округов – 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: www.gks.ru/bgd/regl/b14_20/Main.htm (дата обращения 05.10.2014).

11. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради. 2013. № 24. Ст. 243.

12. Закон України від 02.03.2000 № 1533-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [Електронний ресурс]. URL: zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14 (дата обращения 14.10.2014).

13. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения"» // Собрание законодательства Российской Федерации. 05.05.2014. № 18 (Ч. 1). Ст. 2147.

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И МИГРАЦИЯ

В. В. Малаев, Г. А. Бычков

*ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», г. Казань
public.mail@kpfu.ru; Vladimirmalaev@yandex.ru*

Взаимоотношения государства и рыночных структур в настоящее время проходят через сложный этап трансформации. Государство в условиях мирового кризиса пытается решать проблемы экономического развития, усиливая свое влияние в ряде рыночных сегментов. Целью государственной политики при этом является обеспечение вовлеченности в производство всех имеющихся ресурсов (включая трудовые) и при возможности их наращивание, то есть создание условий для перехода к стабильному экономическому росту. Причем значимость именно трудо-

вых ресурсов (в том числе и развития «человеческого капитала») стала особенно возрастать в последние годы по мере перехода к информационному обществу. В данном случае речь может идти о возрастающей отдаче от масштабов производства, когда основные факторы производства позволяют сумме эластичности по факторам быть больше единицы, что в рамках формирования информационного общества во многом обеспечивается именно интенсивным развитием «человеческого капитала». В свою очередь, возрастание отдачи от производства позволяет решать многие социальные проблемы (обеспечивая большие темпы экономического роста) и является доказательством того, что процессы долгосрочного планирования экономического развития и процессы социализации и повышения уровня жизни беднейших слоев населения являются взаимосвязанными. Процессы миграции в данном случае становятся, с одной стороны, возможностью для повышения качественных и количественных характеристик такого фактора производства, как рабочая сила в рамках национальной экономической системы, а с другой стороны, при усиливающемся оттоке квалифицированных специалистов в зарубежные страны способны создавать препятствия для экономического развития.

Перемещение наиболее квалифицированной и мобильной части населения между различными странами и регионами в рамках одной страны происходит в направлении повышения качества жизни. Показателями, на которые ориентируется население в данном случае, можно считать культурную и социальную сферу, соответствие полученного образования возможной трудовой деятельности, стремление к творческой работе, позволяющей в большей степени проявить свои способности, стремление к высокооплачиваемой работе (при условии, что работа дает возможности для совершенствования в профессиональной сфере). Проблемы мотивации в развитых странах также являются одной из причин привлечения иностранной рабочей силы. В то же время поскольку заработная плата в развитых странах выступает не только как источник дохода, а также как источник социального статуса, проблемы мотивации возникают на первом уровне рынка труда, а именно на рынке низкоквалифицированной рабочей силы, где фактически у рабочего нет возможности развивать свой социальный статус. К основным причинам миграции также относят высокий уровень безработицы, низкую заработную плату, социальные проблемы, несовершенство здравоохранительной системы (в стране проживания).

Рассматривая процессы вовлечения в производственный процесс дополнительных ресурсов в рамках миграционного процесса, следует

отметить ряд эффектов, получаемых при миграции. Во-первых, данный процесс может позволить привлечь квалифицированную рабочую силу, не затрачивая дополнительные ресурсы на ее подготовку (весьма маловероятно в условиях российской экономики, когда подавляющее большинство мигрантов представляет неквалифицированную рабочую силу). Во-вторых (что более вероятно), процессы миграции способны нарушить баланс сил в том или ином регионе (учитывая масштабы миграции, национальный и религиозный состав мигрирующего населения).

Соответственно, в рамках миграции плюсы, связанные с увеличением рабочей силы, могут перекрываться минусами, связанными с побочными эффектами от нестабильной социальной обстановки в регионах с усиленным миграционным процессом. Более того, поскольку мигранты обычно согласны работать за меньшую заработную плату, то они автоматически попадают в группу наиболее бедного населения. Одновременно с увеличением бедности и неравенства в доходах происходит вытеснение части местного населения со своих рабочих мест, что также может способствовать дестабилизации социальной обстановки и усилению противоречий в том или ином регионе.

Существует много разных теорий и методологических подходов, которые исследуют последствия трудовой миграции в рамках экономической системы, как в стране, принимающей мигрантов, так и стране-«доноре». Но нет ни одной, которая была бы принята в качестве общей теории всеми специалистами. Необходимость использования для анализа процессов миграции аппарата различных наук, в том числе социологии и экономики, необходимо и с точки зрения анализа существующей взаимосвязи процессов миграции и процессов, изменяющих уровни неравенства и бедности в экономике.

Бедность и неравенство в экономике связаны между собой. Неравенство можно рассматривать как неравномерное распределение ресурсов общества между различными группами населения. В данном случае основным показателем неравенства выступает количество ликвидных ценностей у того или иного индивида (которые и определяют его социальное место). В то же время бедность означает также и снижение (как следствие уменьшения ликвидных ценностей) уровня интеллектуального и нравственного развития личности. Таким образом, под бедностью можно понимать такое экономическое состояние индивидов, которое предполагает минимальное количество ликвидных ценностей и ограничение доступа к социальным благам. Понятие бедности определяется уровнем развития экономики в той или иной стране и богатством общества (фактически теми же параметрами, которые являются основной движущей силой миграционного процесса). Более развитая экономическая система позволяет разнообразить круг потребностей и повышать

степень удовлетворенности. Однако чем богаче страна, тем шире круг потребностей, считающихся обязательными для нормальной жизни (удовлетворения потребностей, признанных оптимальными и сформированных эволюционным развитием данной экономической системы). Соответственно, и критерии бедности будут различаться в зависимости от развитости экономики, а в рамках одной страны – в зависимости от развития того или иного региона. Причем данный вопрос является не теоретическим, а имеющим практическую значимость, определяя масштабы социальной помощи со стороны правительства (а значит, и масштабы расходования средств из государственного бюджета на социальные программы). Процессы миграции непосредственно влияют на данные экономические категории.

Прибытие в Российскую Федерацию иностранцев для занятия трудовой деятельностью становится весьма распространенным явлением в современной российской действительности. Однако утверждение, что иностранные граждане занимают рабочие места россиян, нельзя считать достаточно обоснованным. Так, например, в октябре 2013 г. общий уровень безработицы в России составил, по данным Росстата, 5,3% от экономически активного населения страны (в сентябре 2013 г. – 5,2%). Общая численность безработных в РФ составила 4 млн. 23 тыс. чел. Даже если трудоустроить всех российских безработных, для мигрантов, которые, по данным ФМС России, занимают около 5 млн. рабочих мест, нашлись бы вакансии¹.

В то же время результативность воздействия трудовой миграции на национальную экономическую систему в значительной степени определяется качественными характеристиками миграционных трудовых потоков. В зависимости от того, к какому типу относится миграционный трудовой поток, будут определяться эффективность и социально-экономические последствия.

Квота на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу в РФ в последнее время (2011–2013 гг.) остается на одном уровне – 1 745 584 чел.², что на 98 772 чел. меньше, чем в 2010 г., когда она составляла 1 944 356 чел.³

¹ Безработица выросла в октябре до 5,3% // Новые известия. 2013. № 210.

² Об определении потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников и утверждении соответствующих квот на 2013 г.: Постановление Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2012 г. № 1137 // СПС «КонсультантПлюс».

³ Об определении на 2010 г. потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников: Постановление Правительства Российской Федерации от 28 ноября 2009 г. № 961 // СПС «КонсультантПлюс».

В настоящее время в России разработана «Концепция государственной миграционной политики РФ до 2025 г.», утвержденная Указом президента РФ от 13.06.2012 г. В Концепции продекларирована необходимость создания системы оценки потребностей в иностранной рабочей силе, которой пока не существует. Одной из первоочередных задач российской миграционной и интеграционной политики при этом является поиск и установление баланса интересов государства и прав человека.

Согласно опросу ВЦИОМ, 65% россиян признались, что негативно относятся к иммиграции, так как она усиливает рост преступности и коррупции. При этом 47% россиян полагают, что приезжие восполняют нехватку рабочих рук на низкоквалифицированной и малооплачиваемой работе. Относительное большинство респондентов (53%) не склонны думать, что иммиграция способна решить демографические проблемы страны (2005 г. – 46%) и обогащает ее культуру (45%). Влияние иммиграции на экономику также чаще оценивается негативно (40%). Одновременно 58% россиян поддерживают идею привлечения русскоязычных иммигрантов при ограничении въезда представителей иных национальностей (2005 г. – 69%), а также выступают за ограничение притока нетрудоспособных и малообразованных мигрантов (53%)⁴.

За последние 7 лет россияне стали более негативно относиться к присутствию мигрантов в органах местной власти (с 71 до 86%), правоохранительных органах (с 68 до 84%), образовании (с 63 до 81%), медицине (с 61 до 76%), общественном питании (с 54 до 70%), на общественном транспорте (с 53 до 68%)⁵.

По данным ФМС России, за первое полугодие 2013 г. в страну въехало более 11,3 млн. иностранцев, что на 9,9% больше, чем в 2012 г. При этом 1,8 млн. чел. имеют разрешения на работу или патенты и почти вдвое больше, около 3,5 млн. чел., трудятся нелегально. В результате в прошлом году федеральный бюджет недополучил более 60 млрд. руб. Наряду с этим 140 тыс. иностранцев был закрыт въезд в Россию, из них 90% – граждане стран СНГ, остальные из Китая, Вьетнама, Турции⁶. Выходцы из ближнего зарубежья составляют более 70% прибывающих в Россию иностранцев.

Сегодня трудовые мигранты распределяются по территории РФ неравномерно. Самые напряженные точки – г. Москва, Московская область, г. Санкт-Петербург, то есть регионы с наиболее быстрым экономическим развитием, с наибольшим промышленным потенциалом и

⁴ Сухаренко А. Гастарбайтер в законе // ЭЖ – Юрист. 2013. № 32. С. 18.

⁵ Пресс-выпуск ВЦИОМ от 01.08.2013. № 2360.

⁶ Грицюк М. Диплом на жительство // Российская газета. 2013. 31 июля.

концентрацией финансовых ресурсов. В то же время следует отметить, что между официальными данными и реальными масштабами трудовой миграции по-прежнему существует значительный разрыв.

В настоящее время в российской экономике больше всего мигрантов занято в строительстве – 42% от их общей численности. Следует отметить, что доля мигрантов в общей численности трудящихся в строительстве составляет 16%. Реальная структура занятости мигрантов, как утверждают эксперты, несколько отличается от официальных данных из-за сильного недоучета мигрантов в сфере услуг, включая сферу досуга и развлечений, жилищно-коммунального хозяйства и работы по дому. Мигранты выполняют, как правило, неквалифицированную работу. Лишь частично это лица со средним образованием: только в 1,1% случаев работники занимают должности на работах, требующих высокой квалификации⁷.

Потребность в привлечении иностранных работников в 2013 г. составляла 2,3% от численности экономически активного населения РФ⁸.

С учетом экспертных оценок нелегальной миграции (3,2–5,2 млн. чел.) доля мигрантов может достигать в Российской Федерации 4,7–7,7% от общей численности занятых⁹. Основными странами-донорами рабочей силы для России к концу первого десятилетия XXI в. стали государства Центральной Азии (Таджикистан, Узбекистан), Украина и Китай. При этом миграционный поток из Таджикистана в Россию составляет 16% от всей трудовой миграции в РФ. Экономика этой страны в значительной степени зависит от денежных переводов мигрантов, которые, по данным Всемирного Банка, в 2011 г. составляли 31% ВВП¹⁰. В данном случае мы не учитываем поток мигрантов с Украины, выросший в 2014 г. Не всех прибывших с Украины в настоящее время можно воспринимать как трудовых мигрантов, так как часть из них готова вернуться к себе после изменения общей ситуации в Украине и на Юго-Востоке Украины.

В основном мигранты (около 60%) прибывают в г. Москву, остальные распространенные направления – это г. Якутск (15%), г. Санкт-Пе-

⁷ Скачкова Г. С. Трудовая деятельность иностранцев в России в контексте миграционной политики Российского государства // Миграционное право. 2013. № 2.

⁸ Биктимиров Н. М., Литвинов А. А. Влияние национальных миграций на развитие регионального рынка труда на примере Республики Татарстан // Вестник Удмуртского университета. 2013. № 2. С. 124.

⁹ Чернина Е. Как мигранты влияют на экономику страны? // Новостная служба портала ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.ru/news/media/69297044.html>

¹⁰ Там же.

тербург (около 6%), г. Екатеринбург (около 6%), Тюмень (2–3%). В другие города попадает незначительная доля мигрантов.

Многолетний опыт стран, эффективно использующих иностранную рабочую силу, показывает, что иммиграционная политика в этих странах формируется как результат противодействия диаметрально противоположных подходов и отношений.

С одной стороны, это социально-политические интересы, которые определяют необходимость усиления запретительных мер и разработку специальных законодательных актов, препятствующих увеличению притока иностранной рабочей силы. Известно, что в большинстве стран население в целом отрицательно воспринимает политику, направленную на расширение иммиграции. В основе такого негативного отношения общественного мнения к иностранной рабочей силе лежит множество факторов, каждый из которых так или иначе связан с противодействием населения возможности повышения конкуренции на рынке труда. Считается также, что миграция приносит возможность противоборства и противопоставления различных субкультур, увеличивает уровень криминогенности, повышает нестабильность, связанную с процессами адаптации иностранной рабочей силы к местным условиям страны-реципиента¹¹. С другой стороны, это экономические интересы, связанные с удовлетворением потребностей в дешевой рабочей силе. В результате этого противоборства направленность иммиграционной политики смещается то к одному, то к другому полюсу.

Таким образом, может быть сделан вывод, что в России основной поток мигрантов занят в сферах, не пользующихся спросом у местных жителей. Распределение трудовых мигрантов неравномерно по регионам и наибольший их поток едет в г. Москву. России в настоящее время необходима дальнейшая последовательная работа по совершенствованию системы управления миграцией. Основой нового подхода к управлению миграцией должны стать механизмы постоянно действующего мониторинга миграционной ситуации и периодическая оценка эффективности принимаемых решений.

Особенности функционирования российской экономики связаны в настоящее время также с недостаточными усилиями государства в рамках проведения инновационной, структурной и инвестиционной политики в целях повышения конкурентоспособности отечественного производства и стремлением создавать условия для развития именно данных

¹¹ Шустова Н. И. Трудовая иммиграция и структурные изменения рынка труда // Проблемы современной экономики. 2011. № 4 (40). СПС «Консультант Плюс».

направлений. В условиях введения экономических санкций против России со стороны ряда государств важность проведения подобной политики только усиливается. Российская промышленная политика (в западных странах используется словосочетание «инновационная политика») очень часто (и многими экономистами) воспринимается не как допустимый инструментарий в рыночной экономике, а как элемент усиления (часто административного) роли государства на рынке. При этом не принимается во внимание, что роль промышленной политики в рамках структурного преобразования экономики должна сводиться не к грубому вмешательству в рыночные процессы, а, скорее, использоваться как инструмент точечной поддержки (на уровне создания условий для опережающего развития) ряда секторов экономики, способных обеспечить рост конкурентоспособности отечественного производства. В соответствии с данной целью должны формироваться и такие направления совершенствования промышленной политики, как инновационная политика (обеспечивающая возможности для интенсивного роста экономики), инвестиционная политика (часто воспринимаемая как вложение ресурсов в определенные сферы экономики, то есть как экстенсивный фактор роста) и собственно структурная политика. Сочетание действий государства по вышеозначенным направлениям должно иметь как результат повышение конкурентоспособности отечественного производства. В то же время при хорошо разработанной системе ориентиров развития производства недостаточное внимание уделяется такому фактору (обеспечивающему необходимые условия для развития производства), как наличие квалифицированной рабочей силы. Более того, поскольку речь идет о формировании новых высокотехнологичных отраслей промышленности, то и требуемая квалификация рабочей силы должна быть достаточно высокой. Текущие миграционные процессы не в состоянии обеспечить решение данной проблемы и, скорее, усугубляют ее, когда наиболее квалифицированные работники, не получая соответствующую зарплату и не имея возможности решать свои социальные проблемы, уезжают за границу.

Последовательная миграционная политика способна обеспечить стабильную ситуацию внутри страны, успешную реализацию целей промышленной политики, а равно расширить влияние страны на международной арене, обеспечив хорошие отношения со странами-реципиентами мигрантов.

Миграция затрагивает все регионы мира, а многие страны сегодня одновременно являются странами происхождения, пребывания и транзита. Большое количество мигрантов перемещается между развиваю-

щимися странами, при этом около 40% общего числа мигрантов в мире переезжают в соседние страны своего региона¹².

Тем не менее мигранты вносят свой вклад в экономический рост и развитие человеческого потенциала как в странах происхождения, так и в странах пребывания. Они могут способствовать развитию общества за счет культурного многообразия, формирования чувства понимания и уважения разных культур. Миграция также потенциально является одним из базовых способов реализации прав человека.

Мигранты заняты, кроме того, в сезонных работах, т. е. там, где спрос на труд подвержен сильным колебаниям. Чтобы удовлетворить его в период сезонного пика, местных кадров часто не хватает. К тому же работа в сельском хозяйстве, сфере туризма и развлечений очень часто не пользуется спросом у местного населения (в данном случае, конечно, важно учитывать и региональные особенности).

Однако в ряде стран роль мигрантов достаточно значима и в «верхнем» сегменте рынка труда, т. е. там, где работают квалифицированные профессионалы: менеджеры, ученые, работники высокотехнологичных производств. Спрос на такой труд обусловлен уже не отказом местных работников от этих видов занятости, а абсолютным дефицитом квалифицированных кадров, обеспечивающих экономический рост в развитых странах. На занятость в этих секторах оказывают существенное влияние тенденции глобализации (деглобализации). Такие работники, как правило, не встречают противодействия со стороны миграционных и пограничных режимов принимающих стран. Таким образом, на мировых рынках труда мигранты в основном сосредоточены в низовых секторах занятости, оставляя «середины» местным работникам.

Подводя итог вышесказанному и учитывая нарастание противоречий в рамках мировой экономики в настоящее время (современный экономический кризис и введение экономических санкций против России), мы можем согласиться, что на длительных интервалах времени развития цивилизации именно деглобализация (дезинтеграция) является доминирующим процессом (как утверждают Росс Левин и Уильям Истерли). В этом случае и обострение политической ситуации в Европе вполне можно рассматривать как фактор, способствующий (в рамках формирования гипотезы) началу нового цикла деглобализации. В то же время период деглобализации всегда сопровождается усилением межстрановых противоречий и ослаблением мировой торговли. А данный процесс,

¹² *Мукомель В. И.* Трансформация миграционных потоков: циркулярные миграции // Миграционное право. 2012. № 3. С. 17.

в свою очередь, приводит к усилению кризисных явлений во всех странах, что может стимулировать процессы миграции и потребует усиления государственного вмешательства в регулирование мобильности на рынке труда. Через данный процесс проходили и страны Европы, когда первые оптимистические ожидания от создания общего рынка сменились усилением регулирования на рынке труда и созданием барьеров для защиты своего рынка от миграции из-за рубежа.

В этих условиях усиление государственного вмешательства возможно даже несмотря на тот факт, что непрерывное приспособление к изменяющимся условиям (а государственное жесткое регулирование препятствует именно этому процессу) необходимо не только для повышения, но и для поддержания уже достигнутого уровня жизни (а в отношении регулирования процесса миграции способно усилить или устранить несбалансированность в привлечении кадров из-за рубежа). В этом случае возникает необходимость определения временных границ периода усиления государственного вмешательства и определения допустимости применения того или иного инструментария регулирования.

Список литературы

1. *Истерли У.* В поисках роста: Приключения и злоключения экономистов в тропиках / Институт комплексных стратегических исследований. М., 2006. 352 с.
2. *Сухаренко А.* Гастарбайтер в законе // ЭЖ – Юрист. 2013. № 32. С. 18.

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГАПОУ ИО «ИТК» КАК ОТВЕТ НА ЗАПРОСЫ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

В. З. Пасичниченко

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области «Иркутский технологический колледж», г. Иркутск*

venpas@yandex.ru

В условиях динамичных изменений в технике и экономике производства, информационных технологиях, методах управления остро ощущается дефицит профессиональных знаний специалистов. В начале века обновление знаний происходило каждые 20–30 лет, и общество в лице одного поколения не так остро ощущало недостаток знаний, что

позволяло сохранять консервативную систему образования. Сегодня знания обновляются на 15% в год, то есть каждые шесть лет. В связи с этим происходит быстрое устаревание приобретенных профессиональных и общекультурных знаний, потеря ими актуальности, в результате чего специалисты лишь на короткий период являются носителями новых знаний.

В современных условиях этот факт может оказаться непреодолимым препятствием для профессионального роста граждан, конкурентного развития организаций, предприятий.

Для того чтобы сократить дефицит знаний, необходимо решить задачу постоянного обновления профессиональных компетенций. Поэтому непрерывное образование [включая профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование, профессиональное обучение (далее ДПО и ПО)] с целью дальнейшего поступательного развития личностного и профессионального потенциала является способом решения данной проблемы.

В современных условиях профессиональное образование, а также дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение необходимы индивидуальным заказчикам образовательных услуг (ОУ) для стабильного материального обеспечения, защищенности в случае возможных проблем на рынке труда, карьерного продвижения, удовлетворения собственных познавательных потребностей. Аналогично предприятия и организации – заказчики образовательных услуг испытывают потребности в работниках, которые будут способны самостоятельно решать поставленные задачи, работать на перспективу, содействовать формированию позитивного имиджа компании, обеспечивать конкурентоспособность организации. В то же время возрастает значимость других потребителей образовательных услуг, среди которых – органы управления. Они формируют более организованный спрос на дополнительное профессиональное образование, профессиональное обучение и предъявляют его на рынке труда.

Именно потребители образовательных услуг информируют о предъявляемом спросе, устанавливают особые требования к качеству обучения, к своим сотрудникам с позиции профессиональных требований, осуществляют конкретный выбор программ и сроков обучения, возмещение затрат, компенсаций за оказанные услуги.

Знание и учет перечисленных потребностей основных заказчиков – одно из важнейших условий предоставления ОУ в образовательной организации.

В свою очередь, образовательные услуги имеют ряд особенностей, такие как:

- неосвязаемость – невозможность оценить их качество и результат до момента их приобретения;
- неотделимость от источника, от конкретных работников, оказывающих их;
- непостоянство по качеству, связанное с изменением неотъемлемых от образовательного процесса элементов;
- несохраняемость, обусловленную тем, что человеку свойственно забывать полученную в процессе обучения информацию, а знания устаиваются;
- отсроченный характер проявления результатов образовательной услуги.

Для того чтобы образовательная организация, предоставляя ОУ, обладала способностью работать в динамичной конкурентной среде с позитивной динамикой, необходимо следующее:

1. Предоставление тех ОУ, которые востребованы на рынке труда, расширение ассортимента программ обучения с целью удовлетворения запросов потребителей.

2. Расширение взаимодействия с предприятиями, организациями, являющимися заказчиками образовательных услуг.

3. Выделение наиболее значимых для заказчиков характеристик услуг и представление их в полном объеме и наглядно. К таким параметрам образовательных услуг можно отнести: лицензию на осуществление образовательной деятельности, учебные планы и программы, информацию о методах, формах и условиях оказания услуг, дипломы, удостоверения и др.

4. Использование образовательных технологий, включающих активное взаимодействие педагогов с потребителем, например, «педагогики сотрудничества», способствующей повышению мотивации, познавательной активности слушателей, тренинговых технологий обучения, направленных на формирование и развитие необходимых профессиональных, личностных качеств, и другие технологии.

5. Использование дистанционных, сетевых технологий обучения, позволяющих предоставлять образовательные услуги различным категориям граждан независимо от расстояния и осуществлять обучение без непосредственного контакта между преподавателем и слушателем.

6. Соответствующее материально-техническое и кадровое обеспечение образовательного процесса.

На протяжении ряда лет в ГАПОУ ИО «ИТК» наряду с основными профессиональными образовательными программами реализуются программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки. По заявкам заказчиков ОУ предоставляются ежегодно востребованные, а также вновь разрабатываемые программы повышения квалификации и профессиональной подготовки. Такие программы ДПО, как «Компьютерный учет в торговле», «Менеджер по продажам», «Кассир кассовой зоны», «1С: Управление торговлей (версия 8)», «Продавец непродовольственных товаров», «Декоративная упаковка», программа ПО «Кассир торгового зала», свидетельствуют о постоянном спросе граждан, работающих или планирующих трудоустроиться на предприятиях в сфере торговли. Программа повышения квалификации «Конструирование одежды», программа профессионального обучения «Портной» также ежегодно востребованы заказчиками ОУ. Программы «Бухгалтерский учет на предприятии», «1С: Бухгалтерия» реализуются для граждан, занятых в сфере экономики и бухгалтерского учета. В то же время, отвечая запросам потребителей, в колледже были разработаны новые программы ДПО «Справочно-правовые системы "Гарант", "Консультант Плюс"», «Организация работы по профилактике экстремизма и формированию толерантного отношения в социуме» в рамках специальности «Право и организация социального обеспечения». В среднем продолжительность обучения составляет от 72 до 160 час. Среди потребителей ОУ индивидуальные заказчики, крупные предприятия, организации, органы управления области.

В качестве ведущих для реализации программ ДПО и ПО используются технологии, способствующие вовлеченности участников в процесс решения проблемы. С целью развития конструктивного, алгоритмического мышления, развития творческого мышления, подготовки слушателей к самостоятельной продуктивной деятельности в условиях информационного общества используются в учебной деятельности информационные (компьютерные) технологии. Созданию условий для формирования и развития общепрофессиональных, социально-коммуникативных компетенций слушателей способствуют активные методы обучения – деловые игры, дискуссии и др.

Разработка учебно-методических материалов, использование готовых и создание новых электронных продуктов как источников информации (предметно-ориентированных CD), использование ресурсов сети Интернет, средств диагностики образовательных результатов также направлены на повышение качества обучения в соответствии с запросами заказчиков ОУ.

В «ИТК» сформирован опытный высококвалифицированный педагогический коллектив, способный обеспечить качественную реализацию образовательных программ ПО и ДПО как из числа преподавателей колледжа, так и ведущих специалистов предприятий и организаций города Иркутска.

Общительность, доброжелательность, умение владеть собой, вызывать доверие являются обязательными требованиями профессионального поведения преподавателей колледжа.

Материально-техническое оснащение образовательного процесса также обеспечивает оптимальную организацию учебных занятий. Учебные кабинеты оснащены необходимым оборудованием: компьютерами, мультимедийными установками, торгово-выставочным и швейным оборудованием, соответствующими инструментами. Слушатели программ ПО и ДПО обеспечены необходимой учебной литературой.

Перечисленные мероприятия, направленные на удовлетворение запросов потребителей, позволили достигнуть определенных показателей в сфере реализации ДПО и ПО.

В целом за период 2011–2014 гг. совокупный контингент слушателей по образовательным программам профессиональной подготовки и повышения квалификации в ГАПОУ ИО «ИТК» составил 641 чел. Сравнительный анализ показывает увеличение количества выпускников по программам ДПО и ПО (рис.).

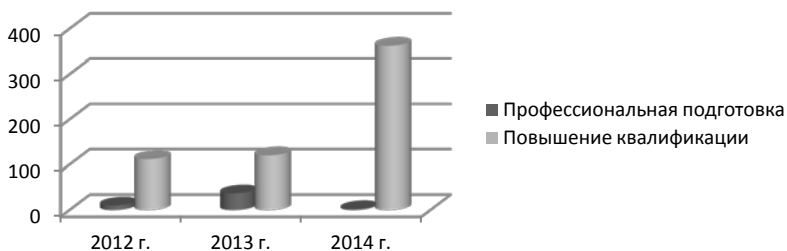


Рис. Количество выпускников по программам ПО и ДПО в «ИТК», 2012–2014 гг.

Об эффективности образовательных услуг и соответствии запросам потребителей также свидетельствуют следующие отзывы слушателей:

«Информация дается в полном объеме, в интересной форме. Есть возможность самому активно участвовать в процессе обучения. После обучения приобретаешь уверенность в себе, так как можешь "блес-

нуть своими знаниями". Большое спасибо педагогу за то, что она грамотно, интересно, с чуткостью подходит к обучаемым».

«Хочется выразить сердечную благодарность педагогу, сумевшей заинтересовать своим преподаванием курса. Работа велась очень интересно, с конкретными задачами, примерами, выводами. Все это помогло разобраться и в будущем поможет найти выход в сложных профессиональных ситуациях. Много почерпнула нужного для своей работы».

«Выражаю сердечную благодарность своему педагогу за проделанную работу. Эти курсы прибавили мне больше уверенности в себе. Научили правильно общению с людьми в любых ситуациях».

«Хочу выразить благодарность за проведенный курс обучения. Знания, полученные на этих занятиях, помогут мне в дальнейшей работе при организации встреч в коллективах и при приеме клиентов в офисе».

В то же время, учитывая имеющийся потенциал ГАПОУ ИО «ИТК», необходима дальнейшая системная работа по организации дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, направленная на удовлетворение потребностей заказчиков образовательных услуг.

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. С. Петракова

*Новороссийский социально-педагогический колледж Краснодарского края,
г. Новороссийск
anvsch@mail.ru*

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров являются важными структурными элементами в системе непрерывного профессионального образования. Как указывает А. Г. Асмолов, «глобализация, неизбежная включенность российского общества в общемировые процессы, уже наступившая эра коммуникационной цивилизации в значительной степени повлияли на политические, социокультурные и экономические процессы в России» [3, с. 68]. Не осталась за пределами процесса глобализации и сфера образования. В частности, Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. одной из своих приоритетных за-

дач ставит «формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации» [1].

Необходимо пояснить, что понимается под термином «непрерывное образование». Так, Б. М. Бим-Бад определяет его как «процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества» [4, с. 168]. В свою очередь, Российская педагогическая энциклопедия рассматривает непрерывное образование в качестве философско-педагогической концепции, где образование – «это процесс, охватывающий всю жизнь человека» [12]. Ряд авторов видит в понятии непрерывного образования «единую систему, включающую все возможные типы учебных заведений, обеспечивающих максимальное развитие способностей человека» [10, с. 35]. По мнению И. А. Колесниковой, следует говорить не столько о системе непрерывного образования, сколько о его культуре. Автор полагает, что идея непрерывного образования состоит в возможности каждого члена общества органично встраивать обучение в свою жизнь на всех ее этапах [8]. О. В. Зайцева общечеловеческую и философскую значимость идеи непрерывного образования видит в обеспечении каждому человеку «возможности постоянного совершенствования, творческого и профессионального развития, обновления знаний, умений, навыков и качеств на протяжении всей жизни» [6, с. 106]. Для А. И. Кравченко непрерывное образование «мыслится как поэтапный и пожизненный процесс, обеспечивающий постоянное пополнение и расширение знаний у людей разного возраста» [9], что дает возможность членам общества приспосабливаться к быстро меняющимся условиям экономической, политической, социальной и культурной среды.

Проведенное исследование показывает, что в качестве основных признаков понятия непрерывного образования можно выделить следующие:

- образование, которое длится всю жизнь;
- образование, которое обеспечивает профессиональный и личный рост, позволяет максимально развить способности человека;
- образование, которое осуществляется целой системой государственных и социальных институтов;
- образование, которое отвечает потребностям личности на каждом этапе общественного развития, в частности, позволяет ей успешно адап-

тироваться к структурным изменениям в различных сферах общественной жизни.

Одним из важнейших элементов непрерывного образования является способность человека осознавать необходимость обучения и умение обучаться на протяжении всей жизни.

Таким образом, непрерывное образование предполагает образование в течение всей жизни, направленное на профессиональный и личностный рост, осуществляемое государственными и общественными институтами и отвечающее потребностям человека на каждом этапе социального развития.

Исследование ступеней образования в Российской Федерации показывает, что в схеме структуры системы образования как бы «растворились» дополнительные образовательные программы, реализуемые в том числе через системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров [10, с. 15]. Однако непрерывное образование, как было отмечено выше, предполагает образование в течение всей жизни, обеспечивающее профессиональный и личностный рост. Иными словами, непрерывность во многом может быть обеспечена сменой профиля, повышением уровня образования или квалификации в рамках специальности и осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональной переподготовкой, а также расширением перечня базовых и профессиональных компетенций за счет изучения дополнительных учебных дисциплин и междисциплинарных курсов, а также дополнительных образовательных программ. Именно последние позволяют существенно расширить объем ключевых компетенций, необходимых человеку в его практике.

В современной науке и практике бесчисленное множество дефиниций понятия «компетенции». Однако ключевым признаком, здесь уместно согласиться с О. А. Подольским, Д. С. Поповым и др., можно считать умение применять полученные знания, умения и навыки в различных профессиональных и жизненных ситуациях. «Компетенция рассматривается как способность, которая может проявляться в достаточно широком диапазоне реальных контекстов, в то время как навык считают базовой единицей компетенции, т. е. единицей способности, часто технической, относящейся к определенному контексту» [11, с. 86].

Развитие системы непрерывного образования – это приоритетная задача в деятельности не только институтов образования, но также экономики и социальной сферы. Именно потребность в квалифицированных работниках, способных быстро приспосабливаться к процессам динамичного развития общества, и должна определять направления

подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Рассмотрим опыт реализации непрерывного образования через процессы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на опыте Новороссийского социально-педагогического колледжа Краснодарского края.

Данное учреждение, являясь субъектом образовательного пространства региона, органично вписалось в систему непрерывного профессионального образования края. Сегодня колледж ведет профессиональную подготовку обучающихся по специальностям педагогического («Дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах», «Физическая культура») и социального («Коммерция», «Организация обслуживания в общественном питании») профилей. Кроме того, учреждение также осуществляет обучение рабочим профессиям (повар-кондитер, продавец-кассир и др.), что само по себе предполагает возможность реализации непрерывного образования путем повышения его уровня.

Одним из наиболее перспективных направлений профессиональной переподготовки кадров с 2011 г. является реализация образовательной программы «Организация деятельности детей дошкольного возраста в дошкольных образовательных учреждениях». Разработка и реализация данного направления были вызваны острой потребностью региона в квалифицированных работниках системы дошкольного образования. Набор слушателей осуществляется два раза в год: в сентябре – октябре и марте – апреле. Динамика роста популярности данного направления переподготовки видна из данных таблицы.

Таблица

Период обучения	2011/12 г.	2012/13 г.	2013/14 г.	2014/15 г.
Количество, чел.	42	64	110	90 (набор еще ведется)

Таким образом, темп роста обучающихся в 2012/13 г. составил 52%, в 2013/14 г. – 72%. С 2011 по 2014 г. по программе профессиональной переподготовки «Организация деятельности детей дошкольного возраста в дошкольных образовательных учреждениях» завершили обучение 216 чел. и продолжают обучение 90.

С 2013/14 учебного года Новороссийский социально-педагогический колледж осуществляет реализацию дополнительной профессиональной образовательной программы переподготовки «Организация учебно-воспитательной деятельности в начальной школе». В 2013/14 учебном году обучение по указанному направлению успешно завершили 10 чел.

Численность слушателей на 2014/15 учебный год составила 12 чел., что также показывает положительную динамику роста показателя. Темп роста составил 20%.

Кроме того, в 2013 г. в рамках краевой программы сетевого взаимодействия педагогических колледжей Краснодарского края и ГБОУ ДПО Краснодарского края «Краснодарский краевой институт дополнительного профессионального педагогического образования» учреждение реализует курсы повышения квалификации «Концептуальные основы введения ФГОС дошкольного образования». Данное направление было организовано по инициативе и при содействии Министерства образования и науки Краснодарского края и охватывает профессиональные кадры дошкольных образовательных организаций региона. При этом потребность в специалистах рассчитывается центрами занятости населения городов и районов края. В период с мая по октябрь 2014 г. курсы повышения квалификации прошли в целом 563 чел., из них 375 чел. – в г. Новороссийске, что составляет 66,7%, 63 чел. – в г. Геленджике (8,8%), 125 чел. (24,5%). Набор слушателей на курсы повышения квалификации по данному направлению составил 135 чел., среди которых 50 чел. проходят обучение в г. Новороссийске (37%), 54 чел. – в г. Сочи (40%), 31 чел. – в ст. Северской (23%).

С 2013 г. колледж реализует курсы повышения квалификации по программе «1С: Бухгалтерия». В 2013 г. по заказу центра занятости населения г. Новороссийска были обучены 9 женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. Одновременно с этим специалисты учреждения осуществляли присмотр за детьми слушателей в группе раннего развития «Кроха.ру», организованной на базе лаборатории дошкольного образования колледжа. Указанные курсы повышения квалификации в мае – июне 2014 г. также прошли 10 студентов выпускной группы специальности «Коммерция».

Кроме указанных выше направлений колледж также осуществляет реализацию дополнительных образовательных программ более чем по 20 направлениям. Среди них программы социального профиля составили около 50%, что связано с потребностью сферы торговли и сервиса г. Новороссийска и региона в квалифицированных рабочих и служащих.

Отдельно хотелось бы сказать о дополнительных образовательных программах языковой подготовки, которые ведутся для расширения знаний по русскому и английскому языкам и являются востребованными, в первую очередь, студентами и слушателями колледжа.

Очевидно, что процесс профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров предполагает расширение объема общих и

профессиональных компетенций и дает возможность человеку лучше адаптироваться к динамично развивающейся экономической и социокультурной среде. Однако не стоит забывать, что новые образовательные стандарты дают возможность образовательным институтам увеличить число формируемых компетенций в рамках основных профессиональных образовательных программ также за счет их вариативной части. Здесь важно, чтобы включаемые учебные дисциплины или междисциплинарные курсы по целям и содержанию соответствовали требованиям специальности и помогали сформировать, а затем реализовать ключевые компетенции в профессиональной сфере. В Новороссийском социально-педагогическом колледже специалисты при разработке учебных планов также воспользовались возможностями, предоставленными новыми образовательными стандартами. В частности, в учебный план специальности «Коммерция» в рамках вариативной части были включены дисциплины «Управление персоналом», «Управление качеством», «Основы бизнес-планирования», «Товарная политика», «Основы товарной экспертизы», а также дополнительный объем часов вариативной части был использован для более углубленного изучения предусмотренных стандартами дисциплин профессионального цикла и междисциплинарных курсов. При разработке учебного плана по специальности «Организация обслуживания в общественном питании» для формирования ключевых профессиональных компетенций были включены такие дисциплины, как «Имиджология», «Сервисная деятельность», «Основы рекламы», «Мерчандайзинг в общественном питании», «Профессиональная эстетика». Подобная работа по расширению перечня необходимых общих и профессиональных знаний, умений, навыков и формированию способностей их применять была проделана и с учебными планами по остальным специальностям колледжа.

Таким образом, опыт взаимодействия Новороссийского социально-педагогического колледжа с государственными и социальными институтами показывает, что обеспечить гармоничное всестороннее социально-экономическое развитие региона возможно только путем реализации непрерывного образования через тесное сотрудничество сферы образования со сферой труда. Несомненно, что необходимость в постоянном обучении, профессиональном и личностном развитии должен осознать сам человек. Однако помимо осознания ему также необходимы средства расширения общих и профессиональных компетенций, что, в свою очередь, невозможно без институтов образования, которые также должны эволюционировать и соответствовать актуальным потребностям общества и государства.

Список литературы

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. (утв. распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р) [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70379634/#ixzz3H4JAwAZH>
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ (принят Государственной думой 21 декабря 2012 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г.).
3. *Асмолов А. Г.* Стратегия социокультурной модернизации образования: на пути к преодолению кризиса идентичности // Вопросы образования. 2008. № 1. С. 65–86.
4. *Бим-Бад Б. М.* Педагогический энциклопедический словарь. М., 2002.
5. *Дрантусова Н. В., Князев Е. А.* Европейское измерение и институциональная трансформация в российском высшем образовании // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 109–131.
6. *Зайцева О. В.* Непрерывное образование: основные понятия и определения // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2009. Вып. 7 (85). С. 106–108.
7. *Карпова Т. В., Котов С. В., Козырева О. А., Горбунова И. А., Буравава А. Н.* Непрерывность педагогического образования в структуре и процессе формирования культуры самостоятельной работы педагога и его самореализации // Актуальные вопросы современной педагогики: Материалы II междунар. науч. конф. (г. Уфа, июль 2012 г.). Уфа: Лето, 2012. С. 4–6.
8. *Колесникова И. А.* Культура непрерывного образования: к обоснованию понятия // Непрерывное образование: XXI век. 2014. Вып. 1 (5) [Электронный ресурс]. URL: <http://11121.petrso.ru/journal/article.php?id=2261>
9. *Кравченко А. И.* Непрерывное образование: гибкость и рост [Электронный ресурс]. URL: http://www.elitarium.ru/2010/09/29/preruyvnoe_obrazovanie.html
10. Менеджмент в управлении школой: Краткий словарь терминов и понятий. Уфа, 2004.
11. Образование в Российской Федерации: 2012: Стат. сб. / Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики. М., 2012. 444 с.
12. *Подольский О. А., Попов Д. С.* Первое исследование компетенций взрослых в России // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 82–108.
13. Российская педагогическая энциклопедия / Под ред. В. Г. Панова. М.: Большая Российская Энциклопедия, 1993.

14. Фрумин И. Д., Каспржак А. Г. Развитие сферы образования и социализации в Российской Федерации в среднесрочной перспективе: Доклад экспертной группы // Вопросы образования. 2012. № 1. С. 6–8.

СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИХ СПРАВОЧНИКОВ И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ ПО ПРОФЕССИЯМ

А. А. Разумов, С. Е. Пашкова

ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, г. Москва

info@niitss.ru

В России в последние годы не теряют своей актуальности проблемы, связанные с оценкой существующих тенденций и перспектив отраслевой занятости, развитием профессиональных рынков труда, выделением востребованных профессий, а также поиском новых механизмов, обеспечивающих тесную взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг.

Поэтому в ближайшей перспективе целесообразно формирование обширной, постоянно обновляемой базы данных о наиболее востребованных на рынке труда профессиях, их основных характеристиках, включая требования к необходимым знаниям, умениям, навыкам и компетенциям, а также сведения об условиях труда, уровне заработной платы и перспективах развития.

На основе полученной социологической, статистической, экспертной информации могут быть сформированы информационно-аналитические справочники, созданы Интернет-ресурсы по описанию профессий.

Данная база информации по профессиям может быть разработана с учетом зарубежных аналогов действующих информационных систем, содержащих информацию о профессиях, их основных характеристиках (необходимых знаний, умений, навыков, компетенций, степени востребованности профессий на текущий момент и на перспективу).

В странах Западной Европы и США накоплен значительный опыт по составлению информационно-аналитических справочников, словарей, внедрению Интернет-ресурсов по профессиям. Так, в США с 1939 г. издается и периодически обновляется The Dictionary of Occupational Titles (DOT) – «Словарь наименования профессий». Данный словарь послужил основой для подготовки различных информационных изданий по профес-

сиям, имеющих различную направленность и адресность («Словарь профессий», «Справочник о перспективах профессий», «Справочник молодого работника», «Справочник наиболее востребованных профессий на рынке труда США» и др.). Издаваемые словари и справочники содержат подробное описание от нескольких десятков до нескольких тысяч профессий, их особенностей; данные об уровне требований, предъявляемых к работнику; сведения о перспективных тенденциях в сфере занятости; данные об уровне заработной платы.

Так, например, «Справочник молодого работника» приводит описание около 150 основных профессий, которые наиболее часто выбираются выпускниками школ, а «Справочник наиболее востребованных профессий на рынке труда» (издаваемый Министерством труда США) приводит сведения о профессиях, имеющих наибольший спрос на настоящий момент.

В отдельных справочниках содержатся развернутые типовые профессиограммы, в которых материал подается в форме вопросов и ответов с иллюстрациями. Для специалистов издаются «Руководство к стандартной промышленной классификации профессий», пособия по родственным (сопряженным) профессиям, справочники.

По оценкам специалистов Министерства труда США, «Справочник о перспективах профессий» [The Occupational Outlook Handbook (ООН)]¹ является наиболее полным источником в отношении общенациональных тенденций на рынке труда. Он содержит подробную информацию об уровне занятости по конкретной профессии, различных видах работ, выполняемых в рамках каждой профессии, уровне образования и требованиях к профессиональной подготовке и др.

Информация данного справочника постоянно обновляется, что связано с появлением новых профессий; изменением технологий, влияющих на функциональные характеристики профессии; изменением требований работодателей к уровню образования.

При обновлении информации справочника учитываются и изменения в трудовом законодательстве по отдельным категориям работников, влияющим на пересмотр производственных обязанностей работников. Например, параюристов² и юридических помощников в США все чаще стали приглашать на работу юридические фирмы после принятия специального закона, что существенно повлияло на изменение их функциональных обязанностей.

¹ <http://www.bls.gov/bls/other.html>

² Параюрист – это человек, имеющий высшее или неполное юридическое образование, но не занимающийся адвокатской деятельностью.

Разработка и издание словарей и справочников по профессиям в США позволяет привлечь внимание и массовый интерес к проблеме профессионально-трудового выбора путем активного самостоятельного познания мира профессий и на этой основе – к самооценке своих возможностей, планированию и развитию карьеры. В масштабах страны такой подход позволяет сократить затраты времени и ресурсов на профподготовку и трудоустройство граждан, оперативно привлечь «человеческий капитал» к труду.

Основными направлениями использования информации по профессиям для специалистов служб занятости и работодателей, содержащейся в издаваемых словарях и информационно-аналитических справочниках, являются:

- отбор и наём работников;
- перевод (ротация) работников с целью продвижения;
- содействие в подборе работников на труднозамещаемые вакансии;
- профессиональное консультирование, заключающееся в предоставлении гражданам услуг по выбору профессии с учетом содержания производственных задач, его требований к рабочему месту;
- определение объемов профессиональной подготовки по отдельным профессиям с учетом потребностей работодателей;
- создание объективной основы для нормирования трудовой деятельности;
- улучшение безопасности труда путем определения производственных рисков.

Описание профессии в «Справочнике о перспективах профессий» содержит следующие разделы:

- природа работы;
- уровень образования, квалификации;
- занятость;
- прогнозы занятости;
- уровень заработной платы;
- связанные профессии;
- источники дополнительной информации;
- дата последнего изменения информации по профессии.

Каждая профессия в справочнике о перспективах профессий представлена в стандартном формате, что позволяет с легкостью сравнить профессии.

Так в разделе «*Уровень образования, квалификации*» описывается необходимый уровень образования (диплом средней школы, колледжа, курсов, наличие сертификатов по дополнительному обучению по месту работы, прохождению стажировок и др.).

Для отдельных профессий требуются сертификаты. Так, некоторые штаты в соответствии с законодательством могут регулировать практику трудоустройства по отдельным видам работ, как правило, через лицензирование. Например, бухгалтеры, которые подают отчеты по ценным бумагам и биржам, в соответствии с законодательством должны иметь диплом Certified Public Accountant (CPA).

В этом разделе описываются и возможности карьерного роста, продвижения по службе после обретения профессионального опыта. Рассматривается возможность получения различных видов сертификатов. Так, добровольная сертификация часто демонстрирует уровень компетентности работника для работодателей.

В разделах «*Занятость и прогнозы занятости*» дается информация о количестве рабочих мест по конкретной профессии (на определенную дату), а также перечень ключевых отраслей, в которых эти рабочие места имеются или планируются ввести в перспективе.

Источниками данной информации являются статистические данные Бюро национальной занятости (Bureau's National Employment). Бюро национальной занятости составляет матрицу занятости, в которой представлены текущие и прогнозируемые данные занятости для 276 предприятий по 750 профессиям на десятилетнюю перспективу. Данные в матрицу поступают в основном из «Обзора профессиональной статистики занятости» [Occupational Employment Statistics (OES) Survey], в котором представлены данные по занятости рабочих и служащих для каждой профессии во всех отраслях, кроме сельского хозяйства и частных хозяйств.

В разделе «*Заработная плата*» даны информация о зарплатке работника в год, почасовая заработная плата, комиссионные, сделанные расценки, бонусы. Источник информации – «Обзор профессиональной статистики занятости» [Occupational Employment Statistics (OES) Survey].

Средняя зарплата федеральных работников определяется на основе данных Департамента США по управлению персоналом.

Национальная ассоциация колледжей и работодателей предоставляют информацию о средней зарплате для выпускников со степенью бакалавра, магистра или кандидата.

Профсоюзы, профессиональные ассоциации и частные компании предоставляют дополнительные сведения о заработной плате по отдельным профессиям.

Начиная с 2010 г. «Справочник о перспективах профессий» [The Occupational Outlook Handbook (ООН)] издается в on-line-версии и включает не только информационно-аналитические материалы, но и фотографии, а также прямые ссылки на информационную Интернет-систему о профессиях – O*NET.

На настоящий момент во многих странах созданы информационные Интернет-ресурсы, размещенные на сайтах Министерства труда, Министерства образования, которые содержат различные сведения о профессиях, рынке труда (Канада, Италия, Франция, США).

Так, в США в 1998 г. создан информационный ресурс – O*NET³, который представляет собой комплексную систему данных для сбора, организации, описания и распространения информации о профессиях и их основных характеристиках. Ресурс O*NET⁴ является наиболее полным стандартным источником профессиональной информации, который финансируется Министерством труда США (United States Department of Labor).

С момента своего создания O*NET стала базой данных, которая используется исследователями рынка труда в целях оценки изменений требований к квалификации рабочих мест в США.

Интернет-ресурс O*NET включает:

- регулярно обновляемую информацию о профессиях;
- многоуровневые алгоритмы поиска, которые максимально эффективно позволяют производить поиск по ключевому слову (наименованию), профессиональные коды или частичные коды;
- функции поиска, которые позволяют пользователям легко определить эквиваленты O*NET в других информационных системах по профессиям (например, «Военная профессиональная классификация», «Классификация учебных программ»);
- поиск отдельных приложений O*NET (этот поиск позволяет пользователям делать сравнения, просмотрев в порядке убывания профессии, основанные на выбранных знаниях, умениях, способностях, трудовой деятельности);

³ Специализированная информационная сеть, представленная на Интернет-портале Министерства труда США – Occupational Information Network (O*NET).

⁴ <http://www.onetcenter.org/overview.html>

– ссылки на web-сайты профессиональных объединений, включая информацию по заработной плате и тенденциям в сфере занятости.

По оценкам экспертов, создание и ведение системы O*NET способствовало:

– совершенствованию инструментов и оптимизации профессиональной ориентации;

– оказанию помощи выбирающим сферу деятельности гражданам в изучении возможностей карьеры;

– снижению затрат на поиск новой работы, простоте поиска работы;

– выравниванию образовательных и учебных программ профессиональной подготовки с учетом потребностей работодателей;

– оптимизации лучшего решения найма.

В 2013 г. система O*NET включала информацию о знаниях, навыках, способностях, условиях работы, заработной плате по 1120 профессиям.

Важно отметить, что система O*NET имеет связь с другими базами данных и предоставляет пользователям Интернет-ресурса доступ к региональным и местным данным в сфере занятости, образования, рынка труда, заработной платы.

Основными пользователями системы O*NET являются:

– государственные организации;

– службы занятости населения;

– бизнес-структуры и кадровые агентства;

– образовательные и исследовательские институты;

– частные компании и коммерческие структуры;

– Вооруженные силы США;

– общины и религиозные организации;

– выпускники учебных заведений различного профиля;

– граждане, желающие сменить профессию.

Структура описания профессии в O*NET содержит следующие блоки:

– общая информация по профессии;

– используемые инструменты и технологии;

– знания;

– навыки;

– способности;

– уровень образования;

– интересы;

– стиль работы;

- значимость профессии;
- связанные профессии;
- заработная плата и тенденции в сфере занятости;
- дополнительная информация.

Так, например, для профессии менеджер по архитектурным и инженерным проектам указано, что средняя почасовая заработная плата в 2013 г. составляла \$ 61,62, а годовая – \$ 128 170.

Общая численность занятых по данной профессии в США в 2012 г.⁵ составляла 194 тыс. сотрудников. При этом прогнозируемый рост занятости – *«медленный, но возможен в среднем от 3 до 7% в год»*⁶. Прогнозная численность вакансий по профессии в 2012–2022 гг.⁷ – 60 600 единиц.

В данном разделе имеется вкладка, где каждый пользователь ресурса может посмотреть заработную плату по данной профессии в отдельных штатах. Причем дается сравнение заработной платы по данной профессии по штату и в целом по США. Приводится и прогноз занятости по профессиям в разрезе штатов США.

Как показал проведенный анализ, в 2013 г. в штатах Аризона, Калифорния, Колорадо, Техас заработная плата по данной профессии была выше, чем в среднем по стране, а в Канзасе, Аризоне, Вашингтоне – ниже.

Таким образом, в настоящее время Интернет-ресурс О*NET представляет собой комплексную базу данных для сбора, организации, описания и распространения информации по профессиям.

Система О*NET имеет три основные составляющие для исследователей:

- предлагает современные источники данных США, которые всесторонне рассматривают профессионально-квалификационные характеристики рабочих мест;
- является инструментом для сравнения требований к квалификации по профессиям на различных временных отрезках;
- обеспечивает большой набор шкал (рейтингов) для оценки содержания работы по многочисленным измерениям (на основе проводимых социологических обследований).

Социологическая информация собирается в основном при помощи анализа анкетных данных о профессиях (включая прямое наблюдение и

⁵ Данные на сайте О*NET на 1 октября 2014 г.

⁶ <http://www.onetonline.org/link/summary/11-9041.00>

⁷ <http://www.onetcenter.org/overview.html>

интервью с работниками, а также консультации с менеджерами по управлению персоналом), а также с использованием данных анкетного опроса работодателей, профсоюзов, профессиональных сообществ и отделов общественной занятости.

Программа системы сбора данных O*NET использует двухступенчатую выборку, в том числе статистическую выборку предприятий и работников по выбранной профессии в обследуемых предприятиях.

Национальный центр развития O*NET [National Center for O*NET Development (Center)]⁸ участвует в процессе постоянного сбора информации, направленной на выявление и ведение современных характеристик работников по профессиям и рабочим мест. В целях обеспечения контролируемого сбора данных и управления процессом профессиональные данные собираются в группы, или «циклы».

Большая часть аналитической и статистической информации собирается за пределами непосредственной сферы программы O*NET. Разработчики O*NET сотрудничают с рядом организаций – Бюро статистики труда, Министерством торговли, Министерством обороны, фирмой One Stop, американским Бюро переписи населения, профессиональными ассоциациями, колледжами.

Информация ресурса O*NET постоянно пополняется данными национальных профессиональных прогнозов занятости, разрабатываемых Бюро статистики труда США. Данные по заработной плате в O*NET поступают из «Обзора обследования занятости» [Occupational Employment Statistics (OES) Survey] и «Обзора населения».

Как уже отмечалось выше, на настоящий момент аналогичные Интернет-ресурсы созданы и в других странах – Канада, Италия, Франция, Испания.

Так, Национальный институт статистики Италии по заказу Института ИСТАТ Министерства труда и социальных вопросов проводит обследование с целью описания основных характеристик профессий: знаний, навыков и отношений, необходимых для выполнения работы, задач, стилей работы и условий труда.

В задачу опросов включено представление своевременных и надежных статистических данных об эволюции профессий с учетом территориального и отраслевого аспектов.

⁸ Профессиональная информационная сеть (O*NET) в настоящее время разрабатывается под эгидой Министерства труда США/Занятость и Обучение (USDOL/ETA) через грант на работу Северная Каролина комиссии по безопасности, которая действует как Национальный центр O*NET развития.

Министерство труда и социальных вопросов Италии (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali) создало Интернет-портал ISFOL (Professioni, Occupazioni e Fabbisogni), который полностью основывается на программном обеспечении электронной версии информационной базы данных по профессиям O*NET США.

Во Франции создан «Справочник профессий» [Répertoire Opérationnel des MEtiers (version 3) ROME V3], он включает информацию по различным профессиям; издается как в печатном варианте, так и в электронной версии на сайте министерства. Активное участие в его разработке приняло Национальное агентство занятости (ANPE).

Все заинтересованные лица могут на сайте министерства ознакомиться с характеристиками профессий. Данные характеристики включают навыки, знания, уровень образования, компетенции и другую информацию, характеризующую профессию.

По данным специалистов, ROME V3 будет обновляться один раз в четыре года. Данный Интернет-ресурс основан на запросах со стороны консультантов центров занятости, пользователей, партнеров, профсоюзов и союзов работодателей.

На наш взгляд, в России целесообразно создать аналогичный Интернет-ресурс по профессиям, который будет полезен для всех участников рынка труда. Информация сайта будет востребована специалистами по управлению персоналом компаний при подборе, ротации и повышении квалификации персонала, корректировке политики привлечения и мотивации квалифицированных кадров. Информация сайта может стать основой для профессиональной ориентации молодежи по самооценке своих возможностей при планировании и развитии карьеры.

Молодежь должна ясно осознавать как преимущества, так и трудности, связанные с выбором той или иной профессии, и на основании объективной информации принимать продуманное решение, от которого зависит вся дальнейшая жизнь.

Интернет-ресурс может помочь и работодателям не только привлечь на свои предприятия востребованных ими специалистов, но и создать комфортные условия для их работы и профессионального развития, снизить вероятность производственных конфликтов. Наконец, он будет полезен самим работникам в плане как профессиональной ориентации, так и оптимизации своего поведения на рынке труда и на производстве. Он может позволить им сформировать адекватные ожидания в сфере их профессиональной занятости и обеспечить максимально эффективное удовлетворение связанных с этой сферой потребностей и интересов.

Список литературы

1. *Назимов И.* Исследование и классификация профессий с целью эффективного использования и развития кадрового потенциала (опыт США) // Управление персоналом. М., 2000. № 9.
2. *Олейникова О. Н.* Формирование национальной системы квалификаций // Профессиональное образование. М.: Столица, 2010. № 3.
3. *Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Коулз М.* Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. М.: РИО ТК им. А. Н. Коняева, 2009.
4. *Шмелев А., Зеличенко А. И.* К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. М., 1987. № 4.
5. *Contini B.* Eppure si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano, Il. Mulino, 2005.
6. *Zuckersteinova A.* Towards European skill needs forecasting. European Centre for the Development of Vocational Training. CEDEFOP, 2007.
7. Standard Occupational Classification / Сайт Департамента по труду США [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bls.gov/soc>
8. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg, 2008.
9. Unioncamere/Ministero del Lavoro. La metodologia del Sistema Informativo Excelsior sulla domanda di lavoro. Roma, 2003.
10. <http://rudocs.exdat.com/docs/index-406115.html>

**ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ОДИН
ИЗ ГЛАВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
(ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ
АГРАРНОГО КОЛЛЕДЖА)**

А. И. Сазанков, Л. Г. Максимова, О. Г. Суходол

*ГБОУ СПО МО «Всероссийский аграрный колледж заочного образования»,
г. Сергиев Посад, Московская область*

VAKZO@yandex.ru; bogacholg@yandex.ru

Сегодня среднее профессиональное образование аграрной направленности востребовано обществом и экономикой. Его роль в деле подготовки кадров и социализации молодежи села трудно переоценить. За последнее десятилетие в профессиональном образовании этой сферы произошли существенные изменения, многие насущные проблемы решены.

Трудоустройство молодого специалиста и начало работы по специальности – важнейший этап его профессиональной жизни, а успешность трудоустройства – один из главных показателей качества образования.

В современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой 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 – непростой процесс. Далеко не каждый человек способен успешно пройти его, даже при наличии хорошего образования и опыта работы. Молодые же специалисты еще не имеют опыта работы по специальности, а иногда и опыта трудовой деятельности вообще.

В данной ситуации возрастают роль и значение профессиональной ориентации и психологической поддержки в личностно-профессиональном самоопределении молодых граждан теми службами, которые созданы в образовательных организациях. Необходимо проводить карьерное тестирование студентов для выявления их профессионального кругозора с целью адаптации их к профессии, т. к. карьера делается на сильных сторонах, а слабые развиваются дополнительно (рис. 1).



Рис. 1

Антуан де Сент-Экзюпери сказал: «Знаешь, от чего хороша пустыня? Где-то в ней скрываются родники!» С этой целью и проводятся все мероприятия по профессиональной адаптации выпускников: работодатель должен принимать от образовательной организации компетентного специалиста, обладающего профессиональными знаниями и умениями, а также нацеленного на профессиональное и карьерное развитие.

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

Диагностика карьерного развития позволяет оценить профессионально-важные качества студентов и сориентировать их на те должностные позиции в отрасли, где они будут наиболее востребованы и успешны.

Карьерное тестирование позволяет проводить диагностику:

- жизненных установок и ценностей человека;
- карьерных интересов (направленности и роли в бизнес-сфере: управленец или специалист, аналитик, исполнитель или предприниматель, администратор или инноватор);
- трудовой мотивации;
- личностных качеств – лидерство, активность, общительность, аналитичность, эмоциональность.

На основании всего вышесказанного формируется основная задача образовательной организации в психологической поддержке выпускников: выявив все профессиональные и личностные качества студентов, дать квалифицированные рекомендации как выпускникам, так и работодателям.

В настоящее время имеющийся в Московской области потенциал учебных заведений обеспечивает в полном объеме подготовку недостающей потребности специалистов среднего звена по всем специальностям сельскохозяйственного производства. Однако в подготовке учебными заведениями рабочих кадров и специалистов имеется ряд проблем:

- обеспечение полноценного, качественного обучения;
- разрыв уровня профессиональной подготовки выпускников образовательных учреждений и содержания профессионально-квалификационных требований, диктуемых условиями реальной производственной деятельности (учебно-производственная база образовательных учреж-

дений начального и среднего профессионального образования не позволяет решать задачу обучения по новым технологиям с использованием современной высокопроизводительной техники из-за отсутствия современной базы практического обучения);

– работодателей не устраивает подготовка молодых специалистов, поскольку, по их мнению, молодежь не готова к работе в современных условиях;

– молодых специалистов не всегда устраивают уровень заработной платы и условия труда.

Для решения этих проблем руководителям профильных образовательных учреждений необходимо приглашать опытных руководителей и специалистов организаций агропромышленного комплекса региона для проведения учебных занятий с целью совершенствования организации учебно-воспитательного процесса в части прикладной направленности – на практических примерах обучать студентов тонкостям введения в профессию, повышать качество обучения в учреждениях среднего профессионального образования; развивать систему социального партнерства в подготовке кадров; заключать договоры между предприятиями, учебным заведением и обучающимися.

Задачи перехода российской экономики к инновационному социально-ориентированному типу развития резко актуализируют проблему качества профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов. Одним из механизмов, позволяющих обеспечить качественно новую структуру выпускаемых системой профессионального образования кадров, является партнерское сотрудничество, рассматриваемое как организационная форма взаимодействия образовательных и производственных систем. Объединения работодателей должны принимать участие в разработке комплексных региональных или межрегиональных программ развития профессионального образования, которые направлены на достижение стратегических целей инноваций.

От современного сельхозспециалиста требуются широкий технический кругозор, профессиональные знания, отличное владение программными продуктами, способность к быстрому освоению нового, умение ориентироваться в новинках информационных технологий.

Современное среднее профессиональное образование не может развиваться как замкнутая система, поэтому сегодня создаются системные связи между учреждениями образования, сферой агробизнеса, органами государственной власти и местного самоуправления. Такую возможность образовательные учреждения получили при переходе на образовательные стандарты нового поколения (рис. 2).



Рис. 2

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится выпускник, должны определять содержание его образовательной программы, разрабатываемой образовательным учреждением совместно с заинтересованными работодателями (рис. 3).



Рис. 3

Мы стремимся расширить круг социальных партнеров и призываем вливаться в него новые учреждения, предприятия АПК для совместного решения вопроса оптимального пути развития кадрового потенциала.

Отвечая на вопрос: какие проблемы учебного заведения можно решить через развитие системы социального партнерства, можно сказать, что для колледжа это открывает следующие дополнительные возможности:

- упрощает доступ информации о рынке труда;
- обеспечивает учет требований работодателей по содержанию подготовки специалистов;
- упрощает процедуру корректировки старых и разработки новых программ, отвечающих требованиям работодателей;
- расширяются возможности для организации практики и трудоустройства выпускников;
- упрощается прохождение краткосрочной стажировки преподавателей с целью ознакомления с новыми типами оборудования и технологических процессов;
- иницируются новые совместные проекты.

Модернизация содержания профессиональной подготовки, основанная на компетентностном подходе, а также внедрение инновационных производственных технологий в образовательный процесс позволят полностью обеспечить квалифицированными кадрами предприятия АПК; помимо этого, позволят сформировать и реализовать обоснованный заказ на подготовку кадров для высокотехнологичных производств территориального рынка труда, разработать многоуровневые гибкие профессиональные образовательные программы для подготовки компетентных специалистов в области АПК.

Совместная работа с предприятиями позволит удовлетворить растущий спрос на подготовку и переподготовку специалистов для большого количества работодателей, увеличить мобильность учебного заведения в вопросах организации обучения специалистов агропромышленного комплекса и поможет найти возможные способы их решения с использованием инновационных технологий (рис. 4).

Российская система среднего профессионального образования всегда была компетентностной, т. е. ориентированной на сферу профессиональной деятельности. Федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения основаны на компетентностном подходе и отражают требования государства к уровню подготовки выпускника учреждения среднего профессионального образования. Требования работодателей изменяются более динамично и отражаются в создаваемых в настоящее время профессиональных стандартах, являющихся ориентиром для формирования дисциплин по выбору студентов.



Рис. 4

Для этого необходимо использовать новые средства организации образовательного процесса: активное внедрение в учебный процесс электронных образовательных ресурсов, прикладного программного обеспечения, современного учебно-лабораторного (электрифицированные стенды) и тренажерного оборудования.

Переоснащение материально-технической базы обучения, приобретение тренажерного оборудования, точно соответствующего по обслуживанию и функциональности своим реальным прототипам, дающего возможность вести обучение по модульному типу, позволит выпускнику при устройстве на предприятие сократить время на адаптацию в условиях реального производства.

Министерство сельского хозяйства и продовольствия Московской области совместно с органами управления АПК муниципальных образований Московской области принимает меры для привлечения и закрепления квалифицированных молодых специалистов в аграрной отрасли региона. Основной акцент в работе с сельской молодежью сделан на повышение ее образовательного и профессионального уровня.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА – ЭТАП ФОРМИРОВАНИЯ БУДУЩЕГО СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

Е. С. Симбирских, Н. И. Федоряка, Н. Е. Макова, И. В. Брянских

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Мичуринский государственный
аграрный университет», г. Мичуринск*

trud@mgau.ru

Агропромышленный комплекс является одним из важных и приоритетных секторов экономики России. Рост объемов производства сельскохозяйственной продукции обусловлен кадровым составом сельскохозяйственных товаропроизводителей, достигнутым благодаря повышению квалификации руководителей, закреплению молодых специалистов на предприятиях АПК.

Решение кадровых вопросов в АПК всегда было одной из самых сложных задач. Государство немало усилий прилагает к привлечению и закреплению молодежи на селе, повышению престижа работы в сельском хозяйстве, стимулированию трудоустройства молодых кадров в АПК. Меры поддержки находят отражение в федеральных, ведомственных и региональных целевых программах.

В современных реалиях система высшего профессионального образования должна обладать способностью не только оперативно удовлетворять изменяющиеся запросы экономики в специалистах нужного профиля, но и предоставлять возможность студентам и специалистам при необходимости пополнять и расширять свои профессиональные знания. Запрос времени состоит также и в том, что от выпускников вузов, помимо фундаментальной общенаучной и профессиональной подготовки, требуются компетентность, адаптивность, мобильность и инновационность.

Опросы работодателей показывают, что из профессиональных качеств выпускников вузов они ценят прежде всего:

- качество полученного ими образования (фундаментальность образования, уровень профессиональных знаний, умений, навыков);
- наличие опыта практической работы, повышающего уровень их профессиональных знаний, умений и навыков;
- способность к восполнению и применению своих знаний, в том числе в смежных и других областях, что выражается в способности к самообразованию, в общей эрудиции, в разносторонности и широте знаний, в наличии дополнительной профессиональной подготовки.

Из личностных качеств выпускников они выделяют: адаптивность, умение выстраивать межличностные отношения; умение работать в команде; коммуникативность, в том числе владение иностранными языками и компьютером; лидерские качества; целеустремленность, нацеленность на результат и на успешную карьеру; мотивацию к действию.

Трудоустройство выпускников с каждым годом становится все более сложно решаемой задачей, как для молодого специалиста, так и для вуза. Основная проблема заключается в том, что работодатели закрывают вакансии специалистами, имеющими опыт работы минимум от года до 3 лет, и практически не заинтересованы брать на работу выпускника, который только что получил диплом. Для решения этой проблемы вуз пытается помочь студенту приобрести опыт работы во время обучения, с помощью практической подготовки и трудоустройства по специальности в рамках обучения по индивидуальному графику либо в рамках дуального обучения. Следует отметить, что дуальное обучение в настоящее время наиболее приемлемый вариант для студентов.

Поэтому для того чтобы обеспечить высокую конкурентоспособность своих выпускников на рынке труда и их успешную профессиональную деятельность, вузам необходимо прививать студентам умения и навыки в решении широкого спектра вопросов в сфере своей будущей профессиональной деятельности, а также развивать их личностные качества. Специалист, выходящий из стен вуза, должен быть хорошо подготовлен, прежде всего, к производственной работе. Важной формой в подготовке и становлении будущего специалиста является учебная и производственная практика, обеспечивающая формирование практических навыков работы будущих специалистов, закрепление полученных в университете теоретических знаний. Элементы практической подготовки студентов присутствуют на протяжении всего учебного периода: практические (семинарские) занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа студентов, курсовое проектирование (курсовая работа), учебно-ознакомительные практики и производственные практики, играющие существенную роль в практической подготовке студентов.

Современные студенты не заинтересованы в том, чтобы быть пассивными слушателями на лекционных занятиях. Они хотят обсуждать, анализировать практическую деятельность; для них ценен опыт решения реальных задач, возникающих в практической деятельности профессионала, в том числе и самого преподавателя. В конечном счете современный студент ждет практических советов, резюмирующих оценок. В связи с этим преподавателю высшей школы необходимо умение учить на реально-прикладных и перспективных ситуациях в отрасли. К сожа-

лению, довольно типичной остается ситуация, когда учащимся вузов приходится довольствоваться сухим изложением теоретических основ изучаемой дисциплины.

Определенные формы сотрудничества предприятий и вузов представляют собой эффективные пути к решению указанной проблемы. В частности, это организация стажировок преподавателей на предприятиях, а также вовлечение их работников в формирование программ практик вузов.

Производственная практика является большим вкладом в подготовку будущих специалистов и очень эффективна в процессе предстоящей адаптации специалистов на предприятии. Однако основным недостатком производственной практики является то, что она почти не контролируется со стороны вуза и зачастую студенты всего-навсего ищут обходные пути и лазейки, чтобы не проходить производственную практику. Эту проблему, конечно же, можно решить. Если от вуза на предприятия отправлялись бы преподаватели, которые следили за процессом прохождения практики, недоработок и обмана со стороны студентов было бы значительно меньше. Следующая проблема связана с нахождением места производственной практики. Многие студенты, желающие пройти практику и набраться нужного опыта, просто не могут найти заинтересованное предприятие, которое согласно обучать студентов-практикантов. На этот случай вуз оказывает должную поддержку и помощь студентам, предоставляя им места для практики.

Выбору базы практики должна предшествовать проводимая кафедрами работа по изучению производственных и экономических возможностей предприятий, пригодности их для проведения практики студентов определенной специальности. Конкретная подготовительная работа начинается с распределения студентов по базам практики. Для этого на досках объявлений кафедр и на сайте вуза целесообразно вывешивать списки с базами практики и количеством мест на них, организовывать выездные занятия на предприятия с целью рекламы современных технологий в АПК. Важную роль при выборе базы практики студентов играют связи вуза с предприятиями по линии совместных научных исследований, по выполнению работ на хоздоговорных началах, наличие на предприятиях выпускников вуза, которые могут взять на себя или обеспечить кураторство над практикантами, и многое другое.

При выборе базы практики целесообразно использовать оптимальное количество объективных критериев, оценивающих наиболее важные стороны предприятия как места практики студентов. К таким критериям можно отнести:

- соответствие профиля основной деятельности предприятия специальности, по которой обучается студент;
- обеспечение практиканта квалифицированным руководством как со стороны вуза, так и предприятия;
- оснащенность предприятия современным оборудованием и применение прогрессивных технологических процессов;
- наличие условий для приобретения навыков работы по специальности и повышения организаторских способностей, определенного опыта у работников предприятий в воспитательной работе в коллективе;
- наличие жилого фонда на предприятиях или согласие высших учебных заведений на взаимное предоставление мест в общежитиях.

Более активно предприятия принимают студентов на практику при наличии специальных договоров о сотрудничестве, предусматривающих целевую подготовку студентов, проведение совместных научных исследований, сотрудничество в области деятельности филиалов, кафедр, совместные капитальные вложения на развитие учебно-материальной базы и другие вопросы, представляющие взаимный интерес. Заключение долгосрочных договоров между образовательными и производственными организациями позволяет осуществить рациональное распределение студентов по предприятиям для прохождения производственной практики, при котором достигается гарантия стабильности мест прохождения практики.

Решение вопроса о подготовке нужных экономике специалистов возможно лишь при тесном взаимодействии учебного заведения и предприятий, для чего необходимо создание системы, в которой работодатель сможет влиять на состав образовательной программы и заказывать эксклюзивных специалистов, ориентированных на конкретное предприятие, а вуз имеет возможность в процессе обучения «опробовать» качество и степень подготовки своих студентов.

Анализ производственной практики студентов 4–5-х курсов Мичуринского государственного аграрного университета в 2013/14 учебном году показывает, что:

- студенты агрономических и экономических специальностей, за исключением специальности «Финансы и кредит», проходят производственную практику на предприятиях среднего и малого бизнеса Тамбовской (55%), Липецкой (20%) и Рязанской (5%) областей;
- студенты социально-гуманитарного направления проходят производственную практику в основном в муниципальных учреждениях Тамбовской (75%), Рязанской (0,5%) и Липецкой (4,5%) областей. Сле-

дует отметить, что 30% студентов проходят практику непосредственно в университете на кафедрах, в центрах, отделах и т. п.;

– студенты – будущие агрономы проходят производственную практику на предприятиях АПК Московской – 12%, Тамбовской – 55%, Липецкой – 15%, Рязанской – 12% областей и Краснодарского края – 6%. Наиболее крупные предприятия – агрофирма «Садовод» (г. Сочи), садовая компания «Садко» (г. Москва), ЗАО «15 лет Октября» (Липецкая область). Необходимо отметить, что количество студентов, проходящих производственную практику на крупных предприятиях АПК, составляет всего 15%. Большинство (85%) проходят практику на предприятиях среднего и малого бизнеса;

– основная часть студентов инженерных специальностей проходит практику в Тамбовской области (85%). Около 60% предприятий, предоставляющих базу для практики, это крупные заводы и комбинаты Тамбовской и других областей (ОАО «Милорем», Мичуринский мясоптицекомбинат, ЮНИМИЛК, М-КОНС-1, ОАО МЗ «Прогресс» и т. д.), 40% – малые и средние сельскохозяйственные предприятия (учхозы, КФХ, СХПК);

– 85% студентов-технологов проходят производственную практику на предприятиях Тамбовской области; 39,5% студентов специальности «Технология переработки сельскохозяйственной продукции» – на мясоптицекомбинатах, 41% – в учхозах и на других сельскохозяйственных предприятиях; 96% обучающихся на направлениях «Коммерция» и «Товароведение и экспертиза товаров» – в магазинах розничной торговли, 98% обучающихся на направлениях «Технология продукции и организации общественного питания» – в кафе, ресторанах и пунктах общественного питания г. Мичуринска.

Студенты педагогического института проходят производственную практику в основном в школах и детских садах г. Мичуринска и Мичуринского района.

К недостаткам организации производственной практики студентов в Мичуринском государственном аграрном университете относятся:

– места прохождения практики сосредоточены в основном на предприятиях Тамбовской области (80%);

– это предприятия малых и средних размеров (КФХ, ИП и т. д.).

Выводы:

– необходимо расширить географию прохождения практики студентов с целью мобилизации миграции трудовых ресурсов;

– усилить работу по сотрудничеству с крупными предприятиями Тамбовской, Липецкой, Воронежской, Московской и других областей с

целью формирования базы для практики и возможности дальнейшего трудоустройства.

При анкетировании работодателей, предоставляющих места для прохождения производственной практики, проведенном центром прогнозирования рынка труда и содействия трудоустройству университета, выявлены проблемы дальнейшего трудоустройства практикантов на предприятиях:

- недостаточная практическая подготовка студентов;
- отсутствие заинтересованности в работе, инициативности;
- отсутствие коммуникабельности и мобильности;
- завышенные требования к условиям труда.

На основании результатов анкетирования студентов после завершения практики было выявлено ее положительное влияние на:

- формирование дополнительной информации о рынке востребованных компетенций и профессий;
- понимание о том, в какого типа организации они хотели работать;
- осознание значимости и необходимости теоретических знаний, получаемых в университете;
- возможность трудоустройства в данной компании.

В процессе практики студенты освоили и проанализировали содержание и характер будущей профессиональной деятельности; требования, предъявляемые к профессии и молодому специалисту современным производством; реальные условия работы (размер заработка, перспективы карьерного роста и т. д.).

Большинство студентов изъявили желание остаться работать в качестве штатного сотрудника на предприятии, на котором проходили свою производственную практику. Среди причин, по которым студенты не желают работать на предприятии, на котором проходили производственную практику, отмечены следующие:

- не подходит график работы;
- находится далеко от места жительства;
- отсутствие социального пакета для сотрудников;
- сложные отношения в трудовом коллективе;
- низкая заработная плата;
- нет перспектив роста;
- неперспективное предприятие.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что правильная организация практики является одним из самых важных путей подготовки студента к профессиональной деятельности в условиях постоянно и

быстро меняющихся реалий нашей жизни, способствует углублению и расширению теоретических знаний, формированию умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию. Происходит формирование и развитие самостоятельной активности студентов, творческой инициативы, ответственности и организованности.

Список литературы

1. *Белая Н. В.* Формирование человеческого капитала АПК: Проблемы и перспективы // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2013 (104). № 6. С. 113.
2. *Лотова И. П.* Модель региональной системы трудоустройства выпускников вузов // Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2009. С. 18.
3. *Чекмарев В. В., Беляева Ю. В.* Исследование закономерностей развития экономического потенциала и инновационной активности образовательных систем. Кострома: Изд-во КГУ им. Н. А. Некрасова, 2008. 383 с.
4. *Коршунов С. В.* Механизмы и условия привлечения работодателей из наукоемких отраслей к формированию содержания подготовки инженеров. М.: ФИРО, 2007. С. 84.

АНАЛИЗ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

О. Г. Смешко

*Санкт-Петербургский университет управления и экономики,
г. Санкт-Петербург
smehko@mail.ru*

Анализ механизма функционирования экономики региона, его отдельных элементов и существующих между ними взаимосвязей применяется для формирования представлений о структуре экономического пространства, который включает оценку влияния факторов развития региональной экономики. К настоящему времени накоплен обширный и разнообразный аналитический инструментарий исследования процесса развития региональной экономики, который условно можно разделить на две группы [1, с. 334; 2, с. 495; 3]: методы регионального экономического анализа и математические модели региональной экономики. Анализ методических подходов к рассмотрению влияния факторов развития региональной экономики целесообразно начать с обзора инструментов,

входящих в указанные группы и наиболее часто применяемых на практике.

В целях проведения анализа факторов, в рамках первой группы (*методы регионального экономического анализа*) предлагается использовать следующие методы: макроэкономические характеристики региона, анализ открытости экономики региона, отраслевая и территориальная структура производства региона, индикаторы социально-экономического развития, построение типологии регионов, а также анализ межрегиональных связей и территориальной структуры экономики. Методы регионального экономического анализа основаны на *одном или группе характеризующих показателей*. Изучение современного состояния и развития региональной экономики в рамках этого подхода опирается на изучение динамики изменения показателя (группы показателей), представляющего характеристику региональной экономической системы по отношению к базовому периоду. Оценки и прогнозы строятся на основе ряда значений характеризующих показателей в определенные моменты времени, на основе выявления тренда и предположения его дальнейшего развития. К положительным сторонам этого подхода относятся: простота расчета и простота в интерпретации полученных результатов. К минусам этого подхода следует отнести: отсутствие системного представления экономики региона, поскольку характеризующий показатель рассматривается в отдельности; отсутствие возможности учесть влияние внешнего по отношению к региональной экономической системы воздействия; отсутствие единого критерия оценки характера изменений в функционировании региональной экономической системы. Этот подход к исследованию социально-экономического развития региональной экономики основан на *концепции баланса*. Цель, достигаемая в рамках этого подхода, – прогнозирование стратегии поведения субъектов социально-экономической системы региона на основе анализа взаимодействия взаимосвязанных секторов экономики: сектор производства рыночных товаров и услуг; сектор нерыночных услуг; сектор домохозяйств – в определенной комбинации.

Плюсы подхода – установление соотношения между имеющимися ресурсами (возможности) и объемом производства (потребности). Минусы подхода – допущение только рационального поведения экономических субъектов, нацеленных на получение максимальной пользы; рассмотрение экономического процесса в регионе как стационарного процесса.

В рамках второй группы анализа факторов развития региональной экономики (*математические модели региональной экономики*) предло-

жено использовать следующие модели: модели отдельного региона, модели размещения и межрегиональные модели национальной экономики. Модели отдельного региона могут включать следующие модели: межотраслевые материальные связи, межотраслевые зависимости цен и добавленной стоимости, межотраслевая модель региона с открытыми связями, оптимизационные модели, региональные эконометрические модели, укрупненная модель функционирования экономики региона. Модели размещения включают модели транспортировки грузов, размещения производства и миграции населения. Межрегиональные модели национальной экономики могут включать следующие модели: межрегиональный межотраслевой баланс, оптимизационные межрегиональные модели, модели экономического взаимодействия регионов.

Анализ факторов в рамках каждого из направлений преследует своей целью выявить существующие проблемы развития региональной экономики, дать их количественную оценку и спрогнозировать развитие событий на некоторую перспективу. Применяемый инструментарий в рамках первой группы подходов к анализу экономического развития региона не требует сложного программного и технического обеспечения. Для анализа экономического развития регионов могут быть использованы, во-первых, *макроэкономические характеристики*, рассчитанные на «душу населения» или на «одного занятого» с целью осуществления межрегиональных сопоставлений уровней развития регионов (ВРП на душу населения), уровней благосостояния населения регионов (конечное потребление на душу населения), уровней эффективности (например, уровень производительности труда, рассчитываемый по показателю ВРП на одного занятого). С целью корректировки региональных различий показатели, рассчитанные по отдельным регионам, сопоставляются со значением этого показателя, рассчитанного по стране в целом.

Данный метод основан на *рассмотрении производственных функций/алгоритмах линейного программирования*. В рамках настоящего метода разрабатываются методики, суть которых заключается в рассмотрении региональных экономических процессов с макроэкономических позиций, в целях решения определенных задач государственного управления. Ограничением этого подхода является чрезмерное упрощение реальной ситуации, по сути оперирование в «стерильных» условиях, поскольку для построения моделей в рамках этого подхода необходимым является исключить влияние различных факторов, в действительности оказывающих влияние, но учесть которые не позволяет математический аппарат модели.

В процессе анализа методических подходов к рассмотрению влияния факторов развития региональной экономики необходимо выделить сами эти факторы, к которым автор предлагает относить: объем товарообмена к произведенному ВРП, удельный вес каждого из видов экономической деятельности, выпуск вида экономической деятельности на душу населения региона и др.

Еще одним направлением анализа влияния факторов развития региональной экономики является *оценка открытости экономики региона*. Степень открытости региональной экономики определяется через соотношение таких факторов развития, как объем товарообмена к произведенному ВРП. Открытость экономики региона в разрезе отдельных видов экономической деятельности может оцениваться при помощи расчета коэффициентов, связывающих вывоз (v), ввоз (w), производство (q) и внутрирегиональное потребление, например, коэффициент вывоза $\left(\gamma_v = \frac{v}{q}\right)$, коэффициент ввоза $\left(\gamma_w = \frac{w}{q - v + w}\right)$ и коэффициент товарообмена $\left(\gamma_{v+w} = \frac{v + w}{q}\right)$.

Анализ *отраслевой структуры производства* региональной экономики осуществляется при помощи расчета удельного веса каждого из видов экономической деятельности в общем объеме выпуска продукции (в общей численности занятых, в валовой добавленной стоимости и т. д.).

Анализ *территориальной структуры производства* региональной экономики применяется для оценки роли отдельных видов экономической деятельности региона в национальном производстве. С этой целью рассчитывают коэффициент локализации производства i -й отрасли в r -м

регионе (K_{ir}) по следующей формуле: $K_{ir} = \frac{q_{ir}}{Q_r} : \frac{q_i}{Q}$, где q_{ir} – объем вы-

пуска i -й отрасли в регионе r ; q_i – общий объем выпуска i -й отрасли в стране; Q_r – объем валового выпуска в регионе r ; Q – объем валового выпуска в стране.

Чем больше значение коэффициента, тем больше локализация отрасли в регионе. Если значение коэффициента более 1, то локализация отрасли i в регионе r превышает среднюю долю этой отрасли в валовом выпуске страны.

Для выявления наиболее развитых в регионе видов экономической деятельности можно рассчитывать коэффициент душевого производства (выпуск вида экономической деятельности на душу населения региона).

Анализ отраслевой и территориальной структуры производства региона нацелен не только на определение видов экономической деятельности, на которых специализируется регион, но и комплексующих видов экономической деятельности и дополняющих видов экономической деятельности. Первые (комплексующие) виды деятельности имеют тесную технологическую связь с отраслями специализации. Вторые (дополняющие) обеспечивают удовлетворение потребностей населения.

Поскольку невозможно подобрать один показатель (или фактор), который позволил бы комплексно охарактеризовать уровень влияния факторов на социально-экономическое развитие региона, постольку в практике анализа среди методических подходов применяют методику, использующую интегрирующие показатели, которые вобрала в себя множество характеристик уровня развития региона. Методика расчета интегральных показателей в настоящее время становится все более популярной, поскольку все шире начинают применяться «индексы» и «рейтинги» регионов по различным направлениям: оценка инновационного и инвестиционного климата и привлекательности региона и т. д. Цель подобных рейтингов – придание объективности оценкам при сравнении различных регионов.

Современная практика методических подходов к анализу может обращаться к нескольким методикам, базирующимся на *индикаторах социально-экономического развития регионов*. Например, к методике мониторинга социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, разработанной Минрегионразвитием России [5]; методике мониторинга социально-экономического развития России, разработанной Минэкономразвития России [6, с. 156]; методике оценки социально-экономического положения (развития) регионов России, разработанной в 2011 г. Советом по изучению производительных сил (СОПС) по заказу Минэкономразвития России [4]. Согласно этой методике, формируется комплекс из 16 факторных характеристик (базовых репрезентативных показателей), которые распределяются по четырем функциональным блокам, отражающим:

- 1) воспроизводственный процесс в регионе;
- 2) инновационно-инфраструктурный потенциал региона;
- 3) инвестиционно-финансовый потенциал региона;
- 4) состояние социальной сферы региона.

Основой сопоставления базовых характеристик социально-экономического положения региона по каждому блоку признаются соответствующие статистические параметры по Российской Федерации и отдельным субъектам Российской Федерации. При сведении разнородных со-

циально-экономических показателей в интегральные индексы применяется формула многомерной средней. Все базовые характеристики социально-экономического развития классифицируются на две категории по направлению влияния на социально-экономическое развитие региона (позитивно влияющие и негативно влияющие). При сведении базовых позитивных и негативных характеристик в интегральный индекс социально-экономического развития региона осуществляется преобразование частной негативной характеристики в позитивную форму (метод симметричных проекций).

Значение интегрального индекса уровня социально-экономического развития региона получают путем сложения значений частных показателей социально-экономического развития региона. Чем выше получается значение, тем лучше положение региона.

Частные показатели социально-экономического развития по этой методике не дифференцируются, поскольку признается отсутствие достаточно обоснованной методологии такой дифференциации. С другой стороны, значительное количество интегрируемых частных показателей (16 базовых характеристик) снижает значимость каждого из них и обеспечивает относительную стабильность и межвременную сопоставимость интегральной оценки социально-экономического развития региона.

Следует отметить, что это не первая методика оценки социально-экономического положения регионов, разработанная СОПС. Широкую известность имела предыдущая методика оценки, требующая учета гораздо большего количества факторных характеристик (40), распределяемых по 8 функциональным блокам [2, с. 95–248]. В этой методике индикаторы также признавались равноценными. По каждому индикатору регионы ранжировались (присваивалось место, оцениваемое соответствующими балами). По каждому блоку и в целом рассчитывался интегральный показатель, как частное от деления фактических баллов на максимально возможное число баллов. Положение региона можно было охарактеризовать как более лучшее, в соответствии с более высоким значением оценки.

Типологизация регионов – это методический подход к оценке влияния факторов развития региональной экономики, который целесообразно использовать при системном анализе социально-экономического положения отдельных регионов [1, 2, 3]. Существует несколько методик построения типологизации:

- 1) типологизация по исходному состоянию и динамике отдельного показателя;

2) типологизация по сочетанию двух показателей, характеризующих уровень экономического и социального развития;

3) типологизация регионов по главным проблемам регионального развития.

В первом случае вся совокупность регионов разделяется на группы (2 и более) в зависимости от значения уровня показателя в базисном году, далее осуществляют группировку регионов по уровню изучаемого показателя в наблюдаемом году. Самый простой вариант предполагает деление на 4 группы (типы регионов):

1 – регионы, для которых уровень показателя был выше среднего уровня в базисном и в наблюдаемом году;

2 – регионы, для которых уровень показателя в базисном году был выше среднего уровня, а в наблюдаемом году опустился ниже среднего уровня;

3 – регионы, для которых уровень показателя в базисном году был ниже среднего уровня, а в наблюдаемом году поднялся выше среднего уровня;

4 – регионы, для которых уровень показателя был ниже среднего уровня в базисном и наблюдаемом году.

Во втором случае каждый из двух показателей разбивается на четыре уровня в зависимости от темпов роста. Затем производится ранжирование регионов по величине этих двух показателей, аналогичное алгоритму, описанному выше.

Типологии, применяемые в третьем случае, направлены на выделение регионов по определенному типу проблем, например, экономическим, этническим, геополитическим, экологическим. В одну группу объединяют регионы, для которых данная проблема является наиболее значимой. Вывод о значимости проблемы осуществляется на основе анализа ряда показателей.

Анализ межрегиональных взаимосвязей может быть осуществлен на основе построения таблиц межрегионального обмена продукцией. Балансовые таблицы наглядно представляют информацию о поступлении и распределении продукции (как в целом, так и по каждой анализируемой группе) с выделением внутрирегионального потребления, вывоза, ввоза, экспорта и импорта. Таблицы могут составляться и для миграционных потоков.

В основе *анализа территориальной структуры экономики* лежит математико-статистическая обработка соответствующих рядов данных. Для характеристики равномерности распределения анализируемых показателей по регионам применяют построение кривых Лоренца (демон-

стрируют равномерность/неравномерность распределения анализируемого показателя) и расчет коэффициента Джини (представляет количественную оценку неравномерности). Могут рассчитываться и другие статистические показатели, характеризующие распределение анализируемого показателя (признака) в совокупности и его изменчивость.

Применяемый инструментарий в рамках *второй группы подходов к анализу экономического развития региона* требует уже сложного программного и технического обеспечения.

В процессе анализа методических подходов к рассмотрению влияния факторов развития региональной экономики *в рамках второй группы подходов к анализу экономического развития региона* необходимо выделить основные факторы: возможности региона влиять на ценообразование в регионе, изменения цен на величины добавленной стоимости практически во всех видах экономической деятельности, наличие или отсутствие внешних связей региона по определенным видам продукции и др.

В центр многих структурных моделей региона помещена та или иная модификация модели регионального межотраслевого баланса. Например, *модель межотраслевых материальных связей* строится на основе межотраслевого баланса. Эта модель может быть применима для оценки последствий изменения функциональной структуры конечного спроса. Выделяются типовые задачи, где может применяться данный подход к моделированию развития региональной экономики:

1) определение сбалансированных выпусков по видам экономической деятельности, обеспечивающих задаваемые варианты конечного спроса;

2) определение объемов конечного спроса при заданном объеме выпуска;

3) определение сбалансированных объемов выпуска и конечного спроса при определенным образом задаваемых условиях.

Модель межотраслевых зависимостей цен и добавленной стоимости в своей основе имеет межотраслевой баланс. Значение этой модели и методика ее составления зависят от возможности региона влиять на ценообразование в регионе. В процессе рассмотрения продукции, цены на которую формируются на внешних, по отношению к региону, рынках (межрегиональном, национальном, мировом), изучается влияние изменения цен на величины добавленной стоимости практически во всех видах экономической деятельности. Для ряда товаров и услуг, цены на которые формируются в регионе (регион имеет возможность устанавливать контроль), также изучаются последствия для величин добавленной

стоимости во всех видах экономической деятельности, и особенно где цены регулируются на уровне региона.

Межотраслевая модель региона с открытыми внешними связями также строится на основе модели межотраслевого баланса. Данные о вывозе и ввозе в сопоставлении с объемами выпуска и потребления продукции по видам экономической деятельности характеризуют влияние внешних связей на формирование и распределение определенных видов продукции, а значит, позволяют оценить прямое участие соответствующих отраслей в межрегиональном и международном разделении труда. В целях преодоления ограничений модели анализируются полные потребности, полная экономика выпусков и ресурсов, обусловленных вывозом и ввозом продукции. Посредством регулирования интенсивности и структуры внешних связей региона достигаются необходимых структурных сдвигов в экономике региона, определению масштаба и направления которых и способствует данное моделирование.

Оптимизационные модели направлены на развитие возможностей моделей балансового типа, за счет того, что, во-первых, основные условия балансовых моделей включаются в оптимизационные модели. Во-вторых, упорядочивается и подвергается более четкой формализации процесс выбора наилучшего из сбалансированных состояний. В-третьих, эти модели представляют оптимальные оценки при соизмерении затрат и результатов.

Региональные эконометрические модели – это система уравнений регрессии, связывающих внешние и внутренние переменные. Выбор математической формы зависимости и оценка параметров эконометрических моделей реализуются на основе методов математической статистики и данных временных рядов. Эти модели тем точнее, чем меньше изменение претерпевает динамика изучаемого процесса.

Крупненная модель функционирования экономики региона отличается от представленных выше тем, что экономика региона здесь представляется различными субъектами экономики, взаимоотношения которых изучаются. С помощью этой модели оценивается социально-экономическое и финансовое положение региона, моделируются разные направления и варианты экономической, налоговой, бюджетной, инвестиционной, демографической, социальной политики, что помогает при осуществлении выбора приоритетных направлений развития региона.

Модели размещения направлены на моделирование размещения ресурсов, видов деятельности, населения. Задачи моделей решаются посредством построения алгоритмов линейного программирования. Существует множество моделей, например, модель транспортировки грузов

(необходима для оптимизации грузоперевозок у федеральных и региональных органов власти, при государственных закупках и снабжении); модель размещения производства (изучение и оптимизация использования территории); модель миграции населения (оценка гипотез о закономерностях миграционного поведения населения в целях рационализации миграционных потоков).

Межрегиональные модели национальной экономики представляют собой свод «точечных» моделей национальной экономики. Базируются на данных региональных межотраслевых балансов. Могут быть представлены в форме:

1) межрегионального межотраслевого баланса – с помощью этой модели осуществляются все направления анализа, характерные для модели межотраслевых материальных связей. Преимущество, в сравнении с балансом единичных регионов, в возможности анализировать межотраслевые взаимосвязи выпуска, конечного спроса, добавленной стоимости, затрат производственных ресурсов в системе регионов;

2) оптимизационной межрегиональной модели – применяются для изучения влияния условий, формирующихся в границах региона, на тенденции развития национальной экономики, обоснования концепции развития и размещения трудовых ресурсов, оценки возможности и последствий сближения регионов по уровню экономического развития и благосостояния;

3) модели экономического взаимодействия регионов – представляют собой систему оптимизационных моделей отдельных регионов, связанных между собой условиями равновесия спроса и предложения на национальном рынке. С их помощью посредством рыночного механизма пытаются обосновывать решения в системе, состоящей из некоторого множества регионов.

Рассмотренные методические подходы к оценке влияния факторов развития региональной экономики, объединенные в 2 укрупненные группы, позволяют сделать ряд выводов о применяемых подходах к выделению факторов развития региональной экономики.

Во-первых, ни один из подходов не оценивает факторы развития региональной экономики непосредственно. Выстраивается косвенная система оценки, через признаки (характеристики) в которых тот или иной фактор может проявляться. Отбор признаков (характеристик) фактора осуществляется субъективно разработчиками подхода к оценке.

Во-вторых, существующие подходы к оценке влияния факторов развития регионов достаточно стандартизированы, а совокупность пока-

зателей, которые отбираются для оценки социально-экономического развития региона, может быть алгоритмизирована.

В-третьих, ключевым вопросом, решаемым в рамках каждого из подходов к оценке, является определение состава показателей и их структуры. В зависимости от ответа на этот вопрос выбирается вариант, расположенный между двумя крайними позициями. Первая позиция – региональное развитие должно описываться минимумом макроэкономических показателей. Вторая позиция – региональное развитие должно описываться через оценку структурных элементов, составляющих региональную экономику, что может подразумевать бесконечно большое количество макроэкономических показателей.

В-четвертых, при выборе системы показателей, что требует последующей их структуризации, обычно выстраивают блочную структуру, при этом группировка показателей осуществляется либо по функциональному, либо по целевому принципу.

В-пятых, оценка отобранной системы показателей на предмет определения полноты и достаточности отобранных показателей для характеристики региональных экономических процессов и выявления влияния факторов является в большей мере субъективной и также определяется исключительно ее разработчиками.

В-шестых, все рассмотренные выше методики по своей сути не направлены на оценку факторов развития региональной экономики, поскольку не дают оценки их использования, но позволяют в большей (или меньшей) степени измерять межрегиональную дифференциацию социально-экономического развития регионов страны: позиционировать регион по отношению к другим регионам, по отношению к среднероссийским характеристикам.

Рассмотренные в данной статье методические подходы к оценке влияния факторов развития региональной экономики используются при осуществлении анализа состояния и достигнутого уровня развития региональной экономики и позволяют выделить и охарактеризовать факторы, определяющие развитие региональной экономики.

Список литературы

1. *Андреев А. В., Борисова Л. М., Плучевская Э. В.* Основы региональной экономики: Учебное пособие. М.: КНОРУС, 2007.
2. *Гранберг А. Г.* Основы региональной экономики: Учебник для вузов / Гос. ун-т – Высшая школа экономики. 5-е изд. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

3. Горшенина Е. В. Региональные экономические исследования: теория и практика. Тверь: Твер. гос. ун-т. 2009 [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/region-kak-obekt-ekonomicheskogo-issledovaniya> (дата обращения 25.09.2011).

4. Гришина И. В., Польшин А. О. Социально-экономическое положение российских регионов: методические подходы и результаты комплексной оценки // Современные производительные силы: от догоняющего к опережающему развитию. М.: СОПС, 2013. С. 115–117.

5. Доклад о социально-экономическом положении субъектов РФ // Мониторинг социально-экономического развития субъектов Российской Федерации / Минрегион России [Электронный ресурс]. URL: http://www.minregion.ru/region_dev_monitor?locale=ru (дата обращения 05.05.2014).

6. Колосовский Н. Н. Основы экономического районирования. М.: Госполитиздат, 1958.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОДГОТОВКЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ИЗ ОПЫТА ПЕНЗЕНСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА

Е. В. Спильная

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский многопрофильный колледж», г. Пенза
penza.pbc@yandex.ru.*

Реформа профессионального образования сегодня невозможна без участия социальных партнеров. Социальное партнерство в области профессионального образования ориентировано на повышение эффективности подготовки кадров в соответствии с потребностями отраслей экономики и работодателей, укрепление связей обучения с производством, привлечение дополнительных источников финансирования.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Пензенский многопрофильный колледж» имеет богатый опыт сотрудничества с социальными партнерами в области подготовки кадров для строительной отрасли, в первую очередь с профессиональным объединением работодателей – некоммерческим партнерством «Союз пензенских строителей». Совместная работа осуществляется по следующим направлениям:

- формирование нового содержания образования;
- организация учебного процесса, в том числе и на базе предприятий строительного комплекса Пензенской области;

- оформление заказа на целевую подготовку и переподготовку специалистов;
- разработка форм оценки качества образования;
- организация стажировок, учебных и производственных практик;
- профессиональная ориентация молодежи и содействие трудоустройству выпускников.

Направления совместной работы продиктованы рядом актуальных задач:

- необходимостью формирования новых механизмов взаимодействия и управления образовательным процессом подготовки специалистов совместно с работодателями;
- подготовкой кадров, способных адаптироваться к изменениям производства, требованиям рынка труда и включиться в производственную деятельность;
- необходимостью разработки образовательных программ в соответствии с требованиями работодателей и современными производственными технологиями;
- развитием учебно-производственной инфраструктуры с целью освоения студентами и внедрения в производство современных производственных технологий;
- необходимостью повышения уровня и эффективности научной, образовательной, информационной, инновационной и производственной деятельности, внедрения передовых разработок и достижений в производство;
- необходимостью повышения профессиональной компетентности сотрудников образовательного учреждения.

Главным инструментом для решения этих задач становится принципиально новая организация образовательного процесса – дуальная система, позволяющая наряду с традиционной осуществлять адресную, целевую подготовку для конкретных предприятий. Так как многие сегодня отмечают, что традиционная модель образования слишком статична, монологична, оказывается практически не способной к развитию, потому становится все более неадекватной реальностям процесса глобальных изменений мира. В этом случае дуальная система профессионального образования, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и производственное обучение на предприятии, обладает рядом преимуществ по сравнению с традиционной:

- устраняет разрыв между теорией и практикой профессионального образования, открывает дополнительные возможности повышения эффективности подготовки специалистов;
- способствует более разностороннему профессиональному развитию обучающихся, созданию новой психологии молодого специалиста;

- повышает мотивацию получения знаний и приобретения профессиональных навыков, обеспечивает высокую степень социализации, адаптации в производственных условиях, в ситуациях «реальной жизни»;

- позволяет учитывать требования, предъявляемые работодателем к будущим специалистам в ходе обучения;

- стимулирует работодателей инвестировать в образование, поскольку «на выходе» они получают готового специалиста.

Социальное партнерство Пензенского многопрофильного колледжа и профессионального объединения работодателей НП «Союз пензенских строителей» успешно реализуется посредством внедрения дуальной системы профессионального обучения.

Прежде всего, это системная работа с руководителями предприятий строительного комплекса области: участие в расширенных заседаниях Союза строителей с участием органов исполнительной власти (профильных министерств Правительства Пензенской области, Федеральной службы занятости), региональных конференциях, семинарах, круглых столах по вопросам подготовки специалистов; проведение презентаций о роли работодателя в разработке и реализации профессиональных образовательных программ согласно Федеральным государственным образовательным стандартам; включение в совместную работу по созданию региональной системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций, разработки региональных профессиональных стандартов в области строительства.

С учетом направлений подготовки специалистов образовательными учреждениями региона НП «Союз пензенских строителей» предприятия и организации, входящие в него, приняли участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, например по таким специальностям, как «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», «Архитектура». Были внесены изменения в инвариантные части Федерального государственного образовательного стандарта по этим специальностям в соответствии с целями и задачами, определенными требованиями стратегических партнеров. Такие требования были составлены специалистами предприятий в ходе разработки программ и учебных планов в соответствии с новыми стандартами. Ряд специальных дисциплин был дополнен новыми разделами и темами, в содержание программ профессиональных модулей были введены новые дисциплины с учетом требований предприятий-партнеров. Все эти изменения задокументированы в соответствующих актах.

Этот сложный процесс потребовал концентрации усилий и ресурсов образовательного учреждения и социальных партнеров для того,

чтобы изменения структуры профессиональных образовательных программ отвечали, в первую очередь, потребностям экономики, гибко и оперативно реагировали на внедрение инновационных технологий, позволяли в итоге формировать профессиональные компетенции и осваивать обучающимися определенные виды профессиональной деятельности, а значит, быть готовыми к работе на конкретном производстве.

С ориентацией на эту задачу колледжем было разработано «Положение о дуальной системе», которое отвечает интересам интеграции образования и производства и учитывает нормативно-правовые, организационные, кадровые, программно-методические, материально-технические условия обучения. Согласно новой организации обучения, внедряется система индивидуальных образовательных траекторий (в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ).

Дуальная система образования предусматривает сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной деятельности. Учебный процесс организуется следующим образом: параллельно с обычными занятиями в колледже обучающиеся трудятся на конкретном предприятии, где приобретают практический опыт (профессиональная подготовка).

По системе дуального образования в Пензенском многопрофильном колледже производится обучение специалистов для строительной отрасли с использованием различных форм (рис.).

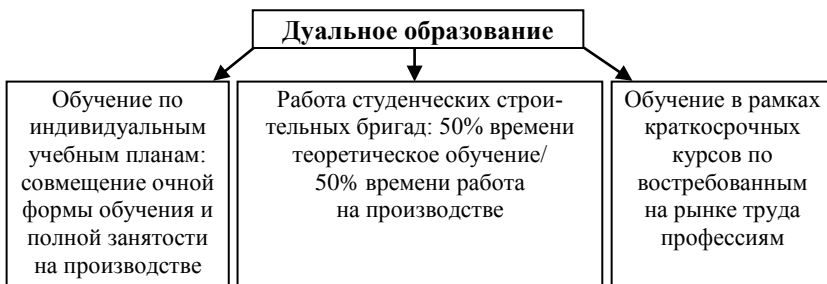


Рис.

Для организации обучения по индивидуальным планам колледж разрабатывает:

- расписание занятий и консультаций;
- учебный план по специальности (с учетом требований производства);

- индивидуальный учебный план (для групп студентов с учетом специфики и графика работы на предприятии);

- индивидуальные графики (с указанием дидактических единиц для обязательного изучения в аудиторных формах работы и в форме внеаудиторной работы, с определением форм выполнения заданий и контроля);

- учебные программы, учебники, цифровые образовательные ресурсы, методические рекомендации и указания к выполнению самостоятельной работы студентов, курсовому проектированию, фонды контрольно-оценочных средств и др.;

- технические условия ИКТ (в том числе виртуальные лаборатории, Интернет-конференции).

Для организации обучения по дуальной системе по каждой специальности в колледже разрабатывается учебно-планирующая документация:

- учебный план профессии/специальности;
- индивидуальный учебный план;
- рабочие программы по каждой учебной дисциплине;
- рабочие программы профессиональных модулей;
- программы учебной и производственной практик;
- программа итоговой аттестации.

Поскольку задачи студентов, обучающихся по дуальной системе, заключаются в том, чтобы научиться выстраивать свою программу индивидуальной самостоятельной работы, грамотно распределять временные рамки, организовать самостоятельную работу в течение дня, приобрести и развить опыт в организации внеучебной самостоятельной деятельности, то большое значение для эффективной организации самостоятельной работы студентов имеет достаточное методическое обеспечение. Для этого в колледже разрабатывается учебно-методическая документация:

- материалы для аудиторной работы по каждой дисциплине: тексты лекций, планы семинарских занятий, мультимедийное сопровождение аудиторных занятий;

- материалы для самостоятельной работы студентов: наборы текстов домашних заданий, материалы самоконтроля по каждой дисциплине, типовые модели рефератов и курсовых работ, учебные электронные материалы;

- материалы для контроля знаний: письменные контрольные задания, письменные и электронные тесты, экзаменационные билеты по каждой дисциплине;

- материалы для работы на практиках: планы и программы проведения практик, формы отчетной документации;
- материалы для выполнения курсовой работы;
- материалы для выполнения дипломной работы (проекта), выпускной квалификационной работы.

Таким образом, индивидуальный учебный план является ведущим организационно-педагогическим условием вариативности реализации профессиональных образовательных программ, позволяет сделать образовательный процесс более гибким и динамичным, адаптированным под требования работодателей и к социальным условиям и личным потребностям студента.

Для перевода на дуальное обучение студенты колледжа представляют пакет документов:

- заявление, согласованное с куратором специальности, нач. отделения;
- подтверждающие документы (справку с места работы, трудовой договор/копию трудовой книжки);
- индивидуальный учебный график.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Студента _____ группы _____, обучающегося по специальности _____ на период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

№	Дисциплина/тема	Форма контроля	Сроки	Время консультаций	Оценка	Преподаватель	Подпись
1	<i>Правовое обеспечение профессиональной деятельности</i>						
1.3	Трудовая дисциплина	Контрольная работа					
1.4	Материальная ответственность	Контрольная работа					
1.5	Трудовые споры	Реферат. Составление искового заявления					
1.6	Административное право	Контрольная работа					

Социальные партнеры образовательного учреждения (НП «Союз пензенских строителей») в условиях дуальной системы выполняют важные функции:

- осуществляют мониторинг рынка труда и востребованных в отрасли профессий и специальностей;
- содействуют заключению трудовых договоров с предприятиями и осуществляют контроль за их исполнением;
- обеспечивают привлечение к процессу обучения специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности;
- содействуют проведению на базе предприятий учебных занятий, мастер-классов;
- способствуют развитию института наставничества на предприятиях;
- осуществляют содействие трудоустройству студентов и выпускников;
- содействуют обеспечению непрерывности профессионального образования (продолжение обучения по профилю специальности в вузе, включая заочную форму обучения и экстернат);
- совместно с колледжем осуществляют системную профориентационную работу, направленную на популяризацию строительных профессий.

Последнее считаем чрезвычайно важным для развития системы среднего профессионального образования и повышения конкурентоспособности выпускников. Высокий уровень мотивации абитуриентов, студентов во многом определяет эффективность освоения студентом основной профессиональной образовательной программы, качество обучения, обуславливает стремление к профессиональному саморазвитию, приобретению дополнительных профессиональных навыков.

Для решения этой задачи совместно с «Союзом пензенских строителей» колледжем проводятся:

- встречи с руководителями и сотрудниками предприятий, успешными рабочими – победителями конкурсов профессионального мастерства различных уровней;
- экскурсии на строительные предприятия (при этом промышленный туризм вызывает интерес как у школьников – потенциальных абитуриентов, так и у студентов колледжа);
- специализированные выставки, отражающие внедрение в строительное производство инновационных технологий и материалов;
- обучающие семинары и мастер-классы с привлечением специалистов предприятий;

– конкурсы профессионального мастерства и др.

Опыт работы по данной системе студенческих строительных бригад, трудоустроенных на строительные предприятия по ходатайству профессионального объединения работодателей, показывает высокое качество профессиональной подготовки студентов. Подтверждением этому являются положительные отзывы работодателей о качестве выполненных студенческими бригадами работ, высокая заинтересованность самих студентов в продолжении работы на предприятии, обеспечивающем социальную защищенность (стабильная работа, высокий для региона уровень заработной платы, трудовой стаж, льготы различного характера, включая жилищные).

Профессионализм обучающихся, который приобретает только с практическим опытом в реальных условиях производства, подтвердили и результаты регионального этапа Национального чемпионата рабочих профессий World Skills Russia – 2014, проведенного при деятельном участии и на базе предприятий – социальных партнеров колледжа: все три призовых места по решению экспертной комиссии, в состав которой вошли преимущественно специалисты строительных предприятий, были отданы студентам Пензенского многопрофильного колледжа.

Нельзя недооценить усилия социальных партнеров по популяризации строительных профессий, воспитанию чувства гордости выбранной специальностью. «Союз пензенских строителей» активно привлекает студенческую молодежь к участию в различных общественно значимых профессионально-ориентированных, культурно-массовых, спортивных мероприятиях, проводящихся среди работников строительной отрасли Пензенской области, в том числе в областных спартакиадах, конкурсах художественного творчества, молодежных форумах, профессиональных праздниках. По инициативе социальных партнеров стала традицией организация торжественных проводов выпускников, призванных в ряды Вооруженных сил РФ.

Такая широкая вовлеченность в жизнь профессионального сообщества формирует не только позитивный образ, престиж работы по специальности, но и гарантирует закрепление востребованного молодого специалиста на региональном рынке труда, его включение в реальный сектор экономики.

Благодаря развитию дуальной системы профессионального образования, широкой рекламно-информационной кампании, тесному сотрудничеству с социальными партнерами в области подготовки кадров для строительной отрасли, интерес абитуриентов к строительным специальностям за последние годы многократно возрос. Конкурс при поступле-

нии составляет 4 чел. на место, при этом средний балл школьных аттестатов поступивших – свыше 4. Это означает совершенно иной стартовый уровень профессионального обучения и высокую мотивацию профессионального роста будущих специалистов.

Наконец, важна роль социального партнерства в организации контроля над качеством подготовки специалистов, в том числе и при проведении итоговой аттестации обучающихся.

Сотрудничество в этой области с «Союзом пензенских строителей» осуществляется колледжем по нескольким направлениям:

- создание независимой общественной оценки качества подготовки специалистов;
- качество образовательных технологий; уровень сформированности компетенций будущего специалиста;
- качество программно-методического обеспечения учебных планов подготовки и переподготовки кадров, индивидуальных программ обучения;
- трудоустройство выпускников (потребность регионального рынка труда в кадрах);
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса.

Сегодня совместно с социальными партнерами интегрируются усилия для решения такого важного вопроса подготовки специалистов, как присвоение квалификаций и сертификация квалификаций. В этом направлении работа ведется над вопросами:

- создания совместной с образовательным учреждением аттестационной комиссии;
- организации проведения квалификационных экзаменов на базах наших предприятий;
- выдачи сертификатов, востребованных в среде работодателей.

Такое сотрудничество в области организации образовательного процесса позволяет предприятиям строительного комплекса Пензенской области получить:

- приток молодых инновационных кадров;
- разработку новых проектных идей;
- бизнес-команды для осуществления инновационных проектов;
- снижение рисков по внедрению и реализации новых технологий.

Таким образом, интеграция производства и образования сегодня как никогда актуальна и необходима для выполнения главной миссии профессиональных образовательных организаций – подготовки конкурентоспособного и мобильного специалиста.

Список литературы

1. *Агранович М. Л.* Экономические и социальные эффекты образования. Опыт статистического анализа. М.: Просвещение, 2001.
2. *Землянский В. В.* Дуальная система подготовки специалистов как форма интеграции профессионального образования и производства // Интеграция образования. 2010. Вып. 3.
3. *Родиков А. С.* Некоторые аспекты профилизации образовательных услуг дуальной системы европейского образования // Вестник Военного университета. 2010. № 3 (23).

**ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ – КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ
ПРАВ И СВОБОД ЧЕЛОВЕКА**

Е. А. Сулягина

г. Москва

lenysin@mail.ru

История становления концепции прав и свобод человека, практика ее реализации формировалась на протяжении многих столетий, причем на каждом историческом этапе государственного и общественного строительства складывалась определенная система прав и свобод, отражающая главные идеи и потребности соответствующей эпохи. В отличие от гражданских и политических прав, довольно четко сформулированных и зафиксированных уже в XVIII в., социально-экономические права, включая право на труд и занятость, получили нормативно-правовое закрепление в основном после Второй мировой войны. Наиболее важные права в сфере труда и занятости получили международное признание уже во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. (ст. 22–26), а позднее соответствующие положения были развиты и конкретизированы в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (ст. 6–9), Европейской социальной хартии и других источниках международного права.

Государство, в силу выполняемых им функций (в том числе социальной), обязано не только декларировать тот или иной объем социально-экономических прав, но и принимать меры, содействующие гражданам в их реализации. Ведь именно право на труд и занятость (защиту от безработицы) гарантирует человеку минимизацию негативного воздействия неконтролируемого государством рынка. Занятость, непосредственно связанная с реализацией социально-экономических прав, создает необходимые потребительские блага, обеспечивает уровень доходов,

являющиеся предпосылками для достойного уровня жизни, развития личности. Психологические и физические последствия длительной вынужденной безработицы могут быть такими же серьезными, как и последствия лишения гражданских и политических прав.

Труд и занятость представляют собой не просто деятельность, направленную на получение доходов, но и способ всестороннего формирования личности, форму самореализации человека в сфере экономики. С другой стороны, труд и занятость являются естественной материальной, физической и духовной потребностью человека.

В действующей Конституции РФ (ст. 37) предусматриваются положения о свободе труда и запрете принудительного труда; право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Кроме того, признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, право на забастовку, право на отдых, а также соответствующие последнему гарантии. Также Конституция РФ (ч. 1, ст. 34) провозглашает право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности.

Обращает на себя внимание то, что в действующей Конституции РФ не закреплено непосредственно «право на труд», хотя и зафиксирован ряд его основных элементов, содержание которых в целом соответствует подходам современного демократического государства (свобода труда, запрет принудительного труда, соответствие требованиям безопасности, вознаграждение не ниже установленного законом минимального размера оплаты и др.). И как следствие, рядом ученых высказывается критика отсутствия в Основном законе страны конституционно закрепленного права на труд как такового. Анализ ст. 37 Конституции РФ позволяет заключить, что она наделяет граждан правами на отказ от трудовой деятельности, поскольку в ней закреплено, что труд свободен, тем самым в Конституции РФ, по мнению ряда авторов, проигнорирована важнейшая функция труда как источника права на получение благ. По замечанию В. Е. Чиркина, свобода труда означает возможность работать или не работать. Право на труд предполагает возможность работать.

Очевидно и то, что само по себе закрепление такого права (равно, как и комплекса других в той или иной степени связанных с ним прав) в Основном законе и других законодательных актах государства не решает проблемы реализации социально-экономических прав (в том числе

права на труд), так как во многом предопределены не только политико-идеологическими установками и господствующим в обществе типом юридического мировоззрения, но и реальными экономическими и социальными условиями развития общества, когда многие права граждан лишь декларируются.

С другой стороны, Конституция РФ (ч. 3 ст. 37) прямо закрепляет право на защиту от безработицы. Право на труд органично связано с другими социально-экономическими, а также иными правами человека и гражданина. Необходимо отметить наиболее тесную взаимосвязь правоотношений, возникающих при реализации конституционных прав на труд и на образование, и суждение о том, что «право на труд есть право получить работу по специальности, совершенствовать свою квалификацию и продвигаться вперед в области своей трудовой деятельности», не потеряло своей актуальности и сегодня.

Вместе с тем в современных условиях рыночной экономики отмеченная взаимосвязь приобретает более сложный, по сравнению с советским периодом, характер, что связано с динамикой рынка труда, поиском баланса спроса и предложения на нем, столкновением экономических интересов государства, работников и работодателей. Следует также учитывать, что профессиональное обучение представляет собой вид занятости, предшествует другим видам занятости (в том числе трудовой), так как целью его является приобретение профессиональных навыков и знаний, необходимых для работы по определенной профессии, учредительство и участие в организациях.

Используя в качестве основы деления законодательно предусмотренную возможность участия трудоспособного гражданина в трудовой и иной социально-экономической и персонально полезной деятельности и реальное участие в ней, мы можем выделить, во-первых, конституционное право на труд и занятость, во-вторых, трудовые права. Соответственно, первое гарантирует, дает возможность трудиться, определяет границы правомерного, содержит условия, относящиеся к стандартам труда и занятости в демократическом, социальном государстве. Трудовые права, в свою очередь, возникают уже в процессе реализации конституционного права на труд и порождают корреспондирующие им обязанности другой стороны трудовых отношений.

В частности, права и обязанности безработного вытекают из законодательства.

Закон о занятости определяет субъектный состав отношений, регулируемых его правовыми нормами; общий порядок получения физическим лицом статуса субъекта, реализующего право на защиту от безра-

ботицы (ст. 3); характеризует правовое положение органов государственной службы занятости в отношениях занятости и трудоустройства (ст. 15); предусматривает правовые возможности граждан в области занятости (ст. 8–11); указывает на способы содействия работодателями занятости населения (ст. 25).

В этой связи представляется целесообразным рассмотреть возможность доступа граждан к труду и занятости, имеющийся у них набор соответствующих правомочий и гарантий, а также изучить вопрос о соотношении понятий «право на труд и занятость» и «право на защиту от безработицы».

Исследования нормативно-правовых источников в сфере труда и занятости позволяют прийти к выводу о том, что указанные права, хотя и пересекаются друг с другом, но полностью не совпадают. Право на труд, как уже отмечалось, содержит предусмотренную правом возможность заниматься общественно полезным трудом, также предполагает нормативно-правовое определение его условий, стандартов. Данное конституционное право реализуется в конкретных трудовых отношениях. Право на защиту от безработицы включает ряд правомочий, связанных с обеспечением доступа к труду и занятости. Правом на защиту от безработицы, в первую очередь, обладают граждане, ищущие работу, испытывающие трудности в ее поиске. Следует также учитывать наличие ряда прав именно у безработных граждан (признанных таковыми в установленном законом порядке). При этом само понятие «занятость» шире понятия «труд».

Анализ конституционных и основанных на них законодательных норм, правоприменительной практики позволяет сформулировать ряд принципов в сфере занятости, в которых, в свою очередь, отражаются правомочия субъектов, возникающих и развивающихся в этой сфере отношений, в первую очередь лиц, реализующих свое право на труд и защиту от безработицы:

1) обеспечение равных возможностей всем гражданам, проживающим на территории РФ, независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии, в реализации права на защиту от безработицы;

2) осуществление обеспечения занятости преимущественно специальными государственными и иными органами в определенных организационно-правовых формах;

3) добровольность вступления граждан в правоотношения по обеспечению занятости;

4) проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, испытывающих особые трудности в поиске формы занятости;

5) сочетание самостоятельности в обеспечении занятости с согласованностью действий при проведении централизованных мероприятий;

б) сочетание интересов граждан, предприятий, регионов, государства в правовых нормах защиты от безработицы.

Данные принципиальные положения получают конкретизацию в процессе реализации гражданами данного права.

Не могу не отметить, что на практике для осуществления прав человека одного процесса реализации часто бывает недостаточно. При неблагоприятном стечении обстоятельств этот процесс может быть прерван, и чтобы его восстановить, необходимо вводить в действие механизм правовой защиты. Кроме того, чтобы процесс реализации прав протекал без сбоев, государство и иные элементы общества должны этот процесс обеспечить, то есть создать для него соответствующие политические, экономические, социальные и юридические (специальные) условия. Обоснованность данного подхода подтверждается при обращении к положениям как национального законодательства и принимаемых на внутригосударственном уровне программных документов, посвященных вопросам содействия занятости населения (на это мы уже обращали внимание), так и к положениям действующих в этой сфере международно-правовых актов. Так, из ст. 2 Конвенции № 168 МОТ «О содействии занятости и защите от безработицы» следует, что каждое государство-член МОТ принимает соответствующие меры для координации своей системы защиты от безработицы и своей политики в области занятости. Для этого оно стремится обеспечить, чтобы его система защиты от безработицы и, в частности, методы предоставления пособий по безработице содействовали созданию полной, продуктивной и свободно избранной занятости и имели бы такой характер, что предприниматели были бы заинтересованы предлагать трудящимся продуктивную занятость, а трудящиеся – искать такую занятость.

В рамках рассмотрения указанных прав и свобод человека считаю возможным обратить внимание на ряд особенностей.

Во-первых, разноуровневый характер их нормативно-правового отражения и обусловленная этим дифференциация правоотношений, в которых эти права реализуются. Будучи зафиксированными в источниках международного права и Основных законах государств, они получают конкретизацию в нормах трудового, гражданского, административного и иных отраслей права и непосредственно реализуются, как правило, в конкретных отраслевых правоотношениях либо на межотраслевом уровне (как, например, в случае с трудоустройством отдельных категорий граждан).

Во-вторых, реализация социально-экономических прав требует государственного вмешательства, государственного регулирования этих прав и комплекса мер по созданию условий их осуществления. При этом понятно, в настоящее время государство, не являясь в этой сфере «монополистом», активно, на условиях социального партнерства, сотрудничает с негосударственными структурами, вовлеченными в сферу содействия занятости населения.

С учетом вышеизложенного необходимо констатировать, что социально-экономические права, включая право на труд и право на защиту от безработицы, относятся к общепризнанным правам человека и гражданина, в пользу чего свидетельствуют их закрепление на международно-правовом и конституционном уровне; наличие действующего на международно-правовом и внутригосударственном уровнях правового механизма их обеспечения и защиты; роль труда и занятости в создании материальных благ и предпосылок для достойного уровня жизни, развития личности.

Список литературы

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Международное право в избранных документах. М., 1957. Т. I. С. 206–212.
2. Европейская социальная хартия (принята в г. Страсбурге 03.05.1996 г.). (Россия участвует) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.
3. Международный пакт об экономических и социальных правах от 16 декабря 1966 г. (Россия участвует) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.
4. Закон РФ «О занятости населения» от 19.04.1991 г. № 1032-1 [первоначально был опубликован: Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565; действует в ред. ФЗ от 20 апр. 1996 г. (СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915), с посл. изм. и доп.].
5. *Киричек Е. В.* Этапы конституционного развития прав и свобод человека и гражданина и механизма их обеспечения в России: историографический очерк // Государственная власть и местное самоуправление. 2013. № 7. С. 44–47.
6. *Козлова О. Н.* Труд в социальной жизни // Социально-гуманитарные знания. 2003. № 12. С. 95–115.
7. *Сошникова Т. А.* Механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда в Российской Федерации. М., 2004.
8. *Васильев В.* Конституционные основы представительства в сфере труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 2 [Электрон-

ный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

9. *Чиркин В. Е.* Конституционное право в Российской Федерации. М.: Юристъ, 2001.

10. *Худякова С., Брюхина Е., Новикова Н.* Право на труд и право на образование в современной России. Взаимодействие юридических гарантий // Lap Lambert Academic Publishing. 2011. С. 20–23.

11. *Карпушкин А. В.* Конституционные права и свободы в сфере труда в России. М.: Юрлитинформ, 2013.

12. *Воробьев С. М.* Конституционно-правовые основы борьбы с дискриминацией в России // Lex russica. 2013. № 1. С. 16–24.

13. *Петров А. Я.* Занятость: гарантии прав граждан // Законодательство и экономика. 2013. № 12 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

14. *Снигирева И. О.* Отношения занятости и трудоустройства. Их субъектный состав // Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования: Материалы научно-практич. конф. (Москва, 3 ноября 2010 г.) / Отв. ред. Г. С. Скачкова. М., 2011. С. 38–46.

**ОДИННАДЦАТАЯ ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКАЯ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИЯ
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»,
ПРОБЛЕМАТИКА, АНАЛИЗ ПРОВЕДЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ**

Т. С. Терновская, О. Н. Артамонов

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

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

29–30 октября 2014 г. на базе Петрозаводского государственного университета прошла ежегодная Одиннадцатая Всероссийская Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Конференция проводилась в интерактивном режиме под эгидой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводского государст-

венного университета. Конференция по данной тематике является ежегодной и проходила в одиннадцатый раз.

Председателем оргкомитета конференции являлся М. А. Топилин, министр труда и социальной защиты Российской Федерации.

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

Ежегодная Интернет-конференция проводится на федеральном web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru> Этот портал разработан и поддерживается Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Техническую, программную и организационную работу проводили локальный оргкомитет ПетрГУ под руководством директора Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, профессора В. А. Гуртова, а также сотрудники Центра бюджетного мониторинга и Министерства труда и занятости Республики Карелия.

Подготовка и проведение конференции

В мае – сентябре 2014 г. осуществлялось широкое информационное оповещение о проведении Интернет-конференции. Первое информационное сообщение было разослано в электронном виде и по обычной почте во все вузы России и их филиалы, во все территориальные органы службы занятости населения, министерства образования, министерства экономического развития, государственные инспекции труда, более чем в 30 научных институтах и учреждений РФ, ведущим специалистам в области рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ, участникам десяти предыдущих Интернет-конференций и др. (всего более 7000 адресов). Это сообщение сопровождалось письмом министра труда и социальной защиты Российской Федерации М. А. Топилина.

В начале октября 2014 г. во все указанные выше адреса было отправлено второе информационное сообщение, в котором содержались порядок открытия и прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложена техническая и информационная поддержка участников конференции.

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

Для участия в Одиннадцатой Интернет-конференции поступило **96** докладов из **49** городов России: Апатиты, Архангельск, Барнаул, Белгород, Борисоглебск, Владикавказ, Волгоград, Волжский, Воронеж, Екатеринбург, Железногорск, Йошкар-Ола, Иркутск, Казань, Кольвань, Куйбышев, Курган, Майкоп, Минеральные Воды, Мичуринск, Москва, Нальчик, Новороссийск, Новосибирск, Новый Оскол, Омск, Оренбург, Орел, Пенза, Пермь, Петрозаводск, Пятигорск, Рязань, Самара, Санкт-Петербург, Сапаевск, Саранск, Сергиев Посад, Смоленск, Суровикино, Сыктывкар, Томск, Тюмень, Ульяновск, Уфа, Ухта, Хабаровск, Челябинск, Южно-Сахалинск.

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

Ежегодно в конференции принимает участие более 1 тыс. чел. практически из всех субъектов Российской Федерации. Это преподаватели и сотрудники вузов, колледжей, профессиональных лицеев; сотрудники региональных служб занятости и органов управления образованием; работодатели и представители научного сообщества.

Открытие Одиннадцатой Интернет-конференции состоялось 29 октября 2014 г.

На открытии Интернет-конференции с видеоприветствиями выступили: Кирсанов Михаил Владимирович – директор Департамента занятости населения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации; Каганов Вениамин Шаевич – заместитель министра образования и науки Российской Федерации; Воронин Анатолий Викторович – ректор Петрозаводского государственного университета; Чмил Валентин Яковлевич – заместитель Главы Республики Карелия, министр экономического развития Республики Карелия; Скрыников Иван Семёнович – министр труда и занятости Республики Карелия; Морозов Александр Николаевич – министр образования Республики Карелия; Костин Павел Вячеславович – генеральный директор Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия; Гуртов Валерий Алексеевич – научный редактор сборника докладов конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета; Терновская Татьяна Семёновна – ведущий специалист Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, секретарь оргкомитета. Видеофайлы выступлений размещены в виртуальном конференц-зале конференции.

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

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

2. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования. Рабочие и инженерно-технические кадры для промышленного сектора в регионах России: востребованные профессии и компетенции.

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

4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

Содержательные итоги работы конференции

За одиннадцать лет проведения Интернет-конференции благодаря участникам накоплен большой опыт по тематике конференции. С Первой Интернет-конференции (2004 г.) начали рассматриваться вопросы баланса трудовых ресурсов; в 2006 г. впервые поднимались вопросы трудовой миграции в условиях интеграции России в мировую экономику; в 2007 г. главной темой стали обеспокоенность сложившейся ситуацией на рынке труда, связанной с кадровым дефицитом, и вопросы развития человеческого потенциала в регионах. На тематику Шестой Интернет-конференции (2009 г.) повлиял разразившийся мировой финансово-экономический кризис, и основные акценты конференции были сделаны на дополнительных мерах по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации. В последующие годы обсуждались вопросы последствий экономического кризиса на рынке труда России и выхода из кризисной ситуации, далее – вопросы развития открытого рынка труда и задач региональной кадровой политики в условиях вступления Российской Федерации во Всемирную торговую организацию (ВТО). В рамках Десятой Интернет-конференции обсуждались вопросы рынка труда России в условиях снижения темпов мировой экономики. Одиннадцатая Интернет-конференция проходила в сложный период введения экономических санкций в отношении России, а также ответных действий России.

Кроме этого, на протяжении всех одиннадцати конференций обсуждались вопросы, касающиеся экономической активности населения, занятости и безработицы, системы профессионального образования и развития рынка образовательных услуг, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, профориентации выпускников школ, мониторинга, анализа, прогнозирования потребностей региональных

рынков труда, социального партнерства: работодатель – государственная служба занятости – система кадрового обеспечения.

В обсуждении приняли участие 71 регион России (109 городов от Южно-Сахалинска до Калининграда), а также представители из Финляндии, Украины, Беларуси, Германии, Великобритании, Казахстана. Было 2610 посещений сайта, более 42 тыс. просмотров страниц, 1050 вопросов и ответов.

Содержательные итоги конференции обобщены и представлены руководителями тематических секций.

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

Секция 1 представляет собой дискуссионную и экспертную площадку. Это исследовательское, научно-прикладное звено всей информационно-разъяснительной работы форума, проводимой органами власти федерального, регионального и муниципального уровней, научными и образовательными учреждениями. Целью работы секции является анализ и оценка процессов на рынке труда, видение возможных рисков в сфере занятости, связанных с изменениями в экономической и социальной жизни страны и ее регионов.

Материалы, представленные в 2014 г. на конференцию, расширяют общероссийское информационное пространство, работают на понимание проблем в области реализации трудовых прав и социальной защиты населения, обеспечения занятости и защиты национального рынка труда. Авторы трудов ориентируют Интернет-пользователей на осмысление демографического кризиса, особенно в северных российских территориях. Они указывают на наличие угрозы кадрового дефицита и усиление конкурентной борьбы за трудовые ресурсы на региональном уровне. Кроме того, материалы позволяют увидеть остроту момента, в части поведенческих мотивировок и самоопределения в молодежной среде, рыночных ценностно-ментальных установок граждан в современном обществе. Доклады нацеливают на обмен мнениями по занятости в моногородах, организации и активизации миграционных процессов. Отдельные позиции посвящены переселению людей, потерявших работу и надежду на лучшее, на новое место жительства, в том числе граждан из

Украины, имеющих временное убежище. Исследовательские работы выносят на обсуждение проблемные аспекты занятости в связи с импортозамещением, в том числе в области сельскохозяйственной деятельности, вопросы снижения дискриминации в отношении представительниц слабого пола, противодействия «серым» и «черным» зонам в региональной экономике.

Многие чувствительные направления дискуссии указывают на огромный интерес к тематике секции. В 2014 г. конференция привлекла к участию многих высококвалифицированных специалистов и экспертов федерального и регионального уровней. Среди них представители больших и малых городов, крупных промышленных центров, сельской местности, монопрофильных населенных пунктов. Опытные профессионалы, уже принимавшие участие в работе конференций, и впервые заявившие о своем намерении участники форума представили в своих докладах серьезные выводы и обобщения по широкому спектру современной проблематики рынка труда. Активность участников в конференц-зале в дни форума говорит о сохранении прежнего уровня и качества профессионализма. Отдельные доклады привлекли внешних пользователей Интернет-ресурсов и специалистов из других секций.

В 2014 г. работа форума придерживалась главной идеологической линии, направленной на разъяснение обстановки в сфере труда и занятости среди экспертного сообщества, а также широкой общественности, просвещение/обучение тех, кто хочет больше знать о кадровых проблемах, процессах социально-экономического развития моногородов, женской и молодежной занятости, миграции, легализации неформальной занятости и др. Работа секции связана с поиском путей и решений, исходя из лучших региональных практик.

Следует отметить, что конференция в 2014 г. проходила в непростых и достаточно жестких условиях. Экономическая ситуация в течение года продолжала ухудшаться на фоне осложнения геополитической обстановки. Шло снижение динамики инвестиционного и потребительского спроса, росла инфляция, усилился отток капитала. Неблагоприятные условия кредитования, рост цены кредита в сочетании с эскалацией санкций и блокировкой доступа к мировым финансовым рынкам снижали инвестиционные возможности компаний. Несмотря на низкий уровень безработицы (который с исключением сезонного фактора с начала 2014 г. сохранялся на отметке 5,1–5,2% против среднего уровня 5,7% в 2013 г.), продолжалось замедление роста заработной платы. Рост доходов населения практически полностью прекратился.

В этих условиях особую важность на конференции должны были занять вопросы, связанные с обсуждением поиска новых источников роста экономики и занятости на основе повышения конкурентоспособности, производительности, эффективности производства. Именно к этой повестке дня, связанной со снижением ограничений экономического роста, в том числе за счет снижения дефицита в инженерных кадрах, модернизации образования и качества подготовки технических специалистов, сегодня обращено внимание руководителей государства. К сожалению, по этим темам на секцию докладов представлено не было. Не были представлены также статьи по реализации федеральной и региональных государственных программ содействия занятости. Не поступило и материалов по разработке и реализации Стандарта деятельности региональных органов исполнительной власти по решению задач инвестиционной политики, включающего оценку состояния трудового потенциала территории. На секцию также не были заявлены доклады по теме повышения уровня высококвалифицированных кадров для нужд перспективной инновационной экономики.

В текущем году планы работы органов исполнительной власти на федеральном и региональном уровнях направлены на сохранение макроэкономической стабильности. Этот курс сформулирован в основных направлениях, концепциях социально-экономического развития страны и регионов до 2020 г., в майских указах президента РФ 2012 г., в государственных программах и «Дорожных картах». Частично опыт реализации концепций, программ, планов в регионах, несмотря на принятые в отношении России экономические санкции, отражен в исследовательских и прикладных тематических докладах. В качестве примера можно привести региональную практику по реализации Плана мероприятий («Дорожная карта») по обеспечению потребности (сбалансированности) организаций Республики Мордовия в кадрах на 2014–2016 гг., утвержденного распоряжением Правительства Республики Мордовия от 30 декабря 2013 г. № 808-Р. Она направлена на снижение миграционной убыли населения и привлечение специалистов в Республику Мордовия. Вышеназванной «Дорожной картой», указывает председатель Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения Дмитрий Борисов, предусмотрен ряд мероприятий, реализуемых в рамках межведомственного взаимодействия, направленных на обеспечение потребности организаций республики в кадрах. Есть и другие не менее интересные примеры в российских регионах.

Организацию работы по программе секции можно признать удовлетворительной. На секцию поступило 28 докладов, 1/3 из которых под-

готовлены руководителями, специалистами-практиками региональных структур управления рынком труда субъектов Российской Федерации, а 2/3 – педагогическими и научными кадрами, аспирантами, студентами.

В список участников региональных органов управления вошли: Департамент труда и занятости населения г. Москвы, Управление государственной службы занятости населения Республики Адыгея, Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения Баксанского района», Агентство по занятости населения Пермского края, Министерство труда и занятости Республики Карелия, Территориальный орган Федеральной службы Государственной статистики по Республике Карелия, Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области, Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения.

В работе секции приняли участие: заместитель министра – руководитель департамента, и. о. руководителя управления, председатель и первый заместитель председателя комитета, начальники управлений, начальник и заместитель начальника отдела, главный специалист отдела, директор центра дистанционного обучения, специалист I категории.

Среди образовательных организаций в Одиннадцатой Интернет-конференции приняли участие Северо-Кавказский институт – филиал РАНХ и ГС, Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х. М. Бербекова, Майкопский государственный технологический университет, Иркутский государственный лингвистический университет, Поволжский государственный технологический университет, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Северо-Кавказский филиал Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова, Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской Академии наук, Петрозаводский государственный университет, ФГБУ «НИИ труда и социального страхования» Минтруда России.

Состав научных сотрудников – профессора и доценты, доктора и кандидаты экономических, социологических, исторических наук, заслуженный работник социальной защиты населения КБР. В их числе и. о. Генерального директора, старшие и младшие научные сотрудники, старшие преподаватели, заведующие кафедрами, заведующий лабораторией, аспиранты, магистранты.

География докладов, размещенных в виртуальном конференц-зале, обширная. Она охватывает 15 российских территорий, в том числе города: Архангельск, Белгород, Владикавказ, Йошкар-Ола, Иркутск, Казань, Майкоп, Минеральные Воды, Москва, Нальчик, Пермь, Петрозаводск, Самара, Саранск, Пятигорск. В соответствии с программой

Одиннадцатой конференции и заявленной тематикой подготовленные доклады полностью соответствуют названию секции. Наряду с обзорными аналитическими статьями, поднимающими проблемы региональных рынков труда, в докладах отражены положительный опыт и возможные эффективные меры (активной политики занятости, миграционной и кадровой политики) по улучшению условий функционирования рынка труда.

Тексты докладов написаны на хорошем практическом и информационно-аналитическом материале с использованием Интернета и иных источников. В докладах используются данные статистического учета, мониторинга (оценки хода реализации программ, мероприятий и планов действий), анкетирования и опроса респондентов (работодателей и населения), анализа и прогноза (в среднесрочной и долгосрочной перспективе) развития трудовых процессов в регионах России. В тексте статей приведены диаграммы, таблицы и список литературы, что свидетельствует об ответственном отношении авторов к подготовке докладов. Доклады неоднородны, их различает уровень сложности, проработанности, остроты проблем.

Работа секционного заседания велась по нескольким блокам вопросов, которые объединены по девяти группам.

В первую группу обсуждаемых тем вошли доклады, касающиеся занятости молодежи в условиях дисбаланса рынка труда (М. Халина, Л. Елеев, Р. Сабанов). Вторая группа представлена докладами, характеризующими занятость женского населения и региональные инструменты создания условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Л. Низова, Т. Яндулина, Т. Шумилова, М. Шумилова). Третья группа объединяется под темой управления социально-экономического развития моногородов, включающей меры государственной поддержки занятости населения в моногородах (Е. Фролова, Н. Гарифуллина). Четвертая группа включает вопросы трудовой миграции, территориальной подвижности национальной рабочей силы в европейской части Российской Арктики, опыта региона по трудоустройству граждан, вынужденно покинувших территорию Украины (В. Малаев, Г. Бычков, И. Ильяшенко, А. Коровкин, И. Долгова, И. Королев, Г. Гончар, О. Фурсов, И. Никишина, Я. Талбацкий, Д. Борисов, Н. Северова). Пятая группа сводится к обсуждению причин безработицы и путей ее снижения в условиях современного рынка труда России (С. Фурсова, И. Гашо). Шестая группа посвящена вопросам формирования и воспроизводства трудового потенциала организации, факторам преодоления кадрового дефицита на рынке труда (Ю. Безуглова,

Т. Иголкина, М. Антонова). Седьмая группа докладов обращена к теме использования Интернет-ресурсов в организации профориентационной работы и трудоустройства выпускников (Ю. Бобров, Т. Невзорова, Л. Икаева, А. Разумов, С. Пашкова). Восьмая группа охватывает основные направления формирования рынка труда, включая аграрный сегмент, актуальные задачи развития рынка труда г. Севастополя в условиях интеграции в социально-экономическое пространство Российской Федерации, место и роль центра занятости в условиях экономической ситуации на муниципальном уровне (Л. Низова, Н. Юртикова, С. Наumenко, Н. Локтюхина). Девятая группа представлена докладами по подходам к модели нового механизма рынка труда в теории будущего, созданию и развитию инновационных интегрированных структур на базе российских вузов, а также труду и занятости как конституционным основам прав и свобод человека (В. Беклемешев, О. Шевцова, Е. Сулягина).

Подготовленные для обсуждения на секции и помещенные на веб-портале по адресу <http://labourmarket.ru> труды конференции внимательно проработаны, секционные материалы тщательно изучены Интернет-пользователями. Всего со стороны Интернет-аудитории было задано вопросов, подготовлено ответов, комментариев, сообщений и уточнений в количестве 304 ед. Это выше прошлогоднего показателя (в 2013 г. – 286 ед., в 2012 г. – 271 ед., в 2011 г. – 259 ед.).

Работа секции I прошла в деловой атмосфере в рамках взаимного и уважительного отношения участников конференции друг к другу. Полученные итоги свидетельствуют о продуманной организации ведения дискуссии со стороны руководителей секции, заинтересованности и активности докладчиков, обеспечивших обстоятельный разговор в конференц-зале Одиннадцатой Интернет-конференции.

Наиболее активное обсуждение прошло по докладам Боброва Ю. В., Невзоровой Т. В. «Из опыта организации профориентационной работы с использованием Интернет-ресурсов (на примере Государственного автономного образовательного учреждения “Архангельский областной институт открытого образования)”», Малаева В. В., Бычкова Г. А. «Экономическое развитие и миграция», Антоновой М. В. «Основные факторы преодоления кадрового дефицита на рынке труда», Фроловой Е. Е. «Обзор ситуации на рынке труда моногородов Республики Карелия и меры государственной поддержки занятости населения в моногородах», Волох В. А. «Процессы оптимизации государственной политики и законодательства в сфере трудовой миграции»; Коровкина А. Г., Долгова И. Н., Единак Е. А., Королева И. Б. «Территориальная подвижность национальной рабочей силы в европейской части Российской Арктики»,

Шумиловой Т. М., Шумиловой М. М. «Региональные аспекты женского рынка труда на примере Республики Карелия», Северовой Н. Г. «Новые мигранты: опыт региона по трудоустройству граждан, вынужденно покинувших территорию Украины». Эти доклады являются лучшими авторскими работами в секции.

Самым лучшим обзором, по общему мнению руководителей секции, стал доклад Боброва Ю. В., Невзоровой Т. В. В представленном авторами материале описан опыт реализации интерактивного профориентационного проекта «Карьера в Архангельской области: перспективы и возможности», стартовавшего в 2013 г. 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». 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 видеоконференц-связи.

По мнению руководителей, секция выполнила главную задачу; она не только обсудила злободневные проблемы, но и предложила ряд путей их решения.

В частности, для решения проблемы кадрового дефицита на рынке труда первый заместитель председателя Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения Марина Антонова предлагает применять конструктивные механизмы взаимодействия сфер занятости, труда и образования, которые могут повысить эффективность и снизить издержки (временные, финансовые, человеческие) процесса подготовки, включая этап профориентации и использования профессиональных кадров. Как считает докладчик, приоритетное значение в системе мер противодействия безработице приобретает 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 в части 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.

Профессор Государственного университета управления Владимир Волох в ходе изложения материала делает вывод о том, что с принятием «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г.» решить многочисленные и сложные задачи миграционной политики можно только на основе комплексного подхода, с учетом всех внутренних и внешних факторов и закономерностей в данной сфере. Россия переходит от краткосрочного регулирования миграции к разноплановой и многоцелевой миграционной политике, рассчитанной на перспективу, которая должна, прежде всего, существенно способствовать обеспечению социально-экономического развития нашей страны.

Результаты исследования, проведенного старшим научным сотрудником Петрозаводского государственного университета Наталией Гарифуллиной, свидетельствуют о том, в условиях введения экономических санкций в отношении Российской Федерации социально-экономическое развитие моногородов как за счет создания выгодных условий и преференций для бизнеса, так и мероприятий по государственной финансовой поддержке следует рассматривать в качестве потенциала развития экономики региона и страны в целом.

Необходимо формировать новые модели функционирования монопрофильных городов, а также механизмы реализации этих моделей (в случае целесообразности вплоть до ликвидации моногородов). Существенное внимание следует уделять вопросам оптимизации жилищно-коммунальной и транспортной инфраструктуры, обеспечению социаль-

ных гарантий для населения. Важно помнить, что те территории, которые опережают по качеству жизни другие регионы, априори становятся центром притяжения и человеческих ресурсов, и инвестиционных проектов.

При выработке стратегии развития монопрофильных населенных пунктов, указывает начальник отдела Министерства труда и занятости Республики Карелии Елена Фролова, важно учитывать особенности каждого моногорода. И, может быть в отдельных случаях, в моногородах, отнесенных к категории с наиболее сложным социально-экономическим положением, нет смысла поддерживать «агонию» градообразующего предприятия (тем более, если его давно нет), занимать население на общественных работах, в общем-то неэффективных, и содержать низкоквалифицированные рабочие места. Целесообразно было бы продумать систему мер поддержки населения при переселении из депрессивных моногородов с целью трудоустройства в развивающиеся регионы, испытывающие потребность в рабочей силе, прежде всего квалифицированной.

Доцент кафедры экономики Белгородского университета кооперации, экономики права Ирина Гашо считает, 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.

Автор доклада указывает на серьезность проблемы роста нелегальной трудовой миграции. Ссылаясь на данные Управления по труду и занятости населения Белгородской области, она пишет, что 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. К самым распространенным сферам с нелегальными трудовыми отношениями, как свидетельствует Ирина Гашо, относятся строительство, торговля и оказание услуг. Для решения проблем нелегальной миграции в Белгородской области, констатирует автор, в настоящее время Управлением по труду и занятости населения в соответствии с поручением губернатора области Е. Савченко разработан 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.

Заведующий лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН Андрей Коровкин в качестве прогнозно-аналитического инструмента предлагает использовать баланс территориального движения занятого населения (БТДЗН), аналогичный по структуре балансу территориального движения населения (БТДН). Этот инструмент предназначен для анализа движения занятого населения, под которым понимаются трудовая миграция и территориальное перемещение людей без изменения статуса «занятый» на начало и конец отчетного периода (года). БТДЗН позволит изучать в статике и динамике систему межрегиональных потоков движения занятого населения, как сменяющего в результате переезда место жительства, так и работающего за пределами региона своего постоянного проживания в масштабах страны и отдельно взятого региона. Прогнозирование движения занятого населения в зависимости от определяющих его социально-экономических факторов может быть осуществлено на основе взаимосвязанной системы показателей, рассчитываемой на базе БТДЗН. Также баланс явится удобным инструментом регулирования и управления движением занятого населения с целью упорядочения этого процесса и улучшения его результатов на перспективу, с учетом поставленных задач и интересов. БТДЗН позволит проводить сценарные расчеты изменения отдельных потоков движения в системе внутренней миграции и исследовать влияние последствий этих изменений на численность занятых на региональных рынках труда.

По мнению доцента кафедры теории и технологии социальной работы Кабардино-Балкарского государственного университета им. Х. М. Бербекова Лукьяна Елеева и директора Центра занятости населения Баксанского района Руслана Сабанова, снижению уровня безработицы, социальной защищенности молодежи и ее адаптации в общественно полезной деятельности может способствовать:

- создание условий для достижения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу в интересах более полного удовлетворения потребности населения в оплачиваемой работе;

- обеспечение прогрессивных структурных сдвигов в распределении занятых по отраслям и профессиям, в первую очередь в легкой промышленности, сфере туризма, высокотехнологического производства сельскохозяйственной продукции и строительных материалов;

- приведение в соответствие объемов и профилей подготовки специалистов с требованиями реальной практики, с учетом перспектив развития экономики;

– повышение конкурентоспособности рабочей силы на основе развития системы непрерывного профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда;

– разработка механизма обеспечения потребности организаций в выпускниках учреждений профессионального образования всех уровней;

– возрождение школьной профессиональной ориентации молодежи, повышение ее мотивации к трудовой деятельности на основе социального партнерства всех заинтересованных субъектов;

– расширение предпринимательства и фермерства.

Исследуя вопрос изменения возрастного распределения человеческих ресурсов между основными экономическими сферами, авторы доклада Татьяна Шумилова и Марина Шумилова заключают, что в связи с увеличением среднего возраста работников производственного сектора, со снижением привлекательности данного сектора в перспективе возможно вытеснение сферы индустриального производства с рынка труда. Из-за растущей возрастной диспропорции занятых в производственном секторе (устаревание профессиональных навыков и компетенций работников или их недостаток) без инновационного развития в ближайшей перспективе в этом сегменте рынка сохранится риск консервирования низкого уровня производительности и эффективности труда.

Авторы заключают, что в условиях ограниченных местных ресурсов труда для развития региона необходимо стимулирование притока трудовых мигрантов из числа трудоспособных граждан, повышения миграционной активности из-за его пределов. Кроме того, важную роль должны играть меры по улучшению условий и качеству жизни населения, в том числе женщин. Необходимо повышать статус женщины, активизировать ее интеграцию в экономику и политику, стремиться к устранению всех форм дискриминации в отношении женщин и созданию оптимальных условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

В изучении вопроса о необходимости создания интегрированных инновационных структур на базе российских вузов доцент кафедры экономики и естественнонаучных дисциплин Северо-Кавказского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова Ольга Шевцова предлагает рассмотреть модель пространственно-структурной интеграции профессионального образования и профессиональной экономической деятельности. По ее мнению, такая модель позволит отразить методологию, теоретические и методические

предпосылки подготовки специалистов экономического профиля. Существенным звеном данной модели выступает 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.

Интересные содержательные предложения даны и в других докладах. Общий итог работы секции состоит в достижении конструктивных предложений и выработке практических рекомендаций.

Секция 2. «Трудоустройство выпускников системы профессионального образования. Рабочие и инженерно-технические кадры для промышленного сектора в регионах России: востребованные профессии и компетенции». Руководители секции: Серова Лариса Михайловна – начальник отдела прогнозирования потребности экономики в кадрах Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, к. т. н., Повилайнен Лидия Сергеевна – начальник Управления по воспитательной и социальной работе Петрозаводского государственного университета, Кононова Ирина Витальевна – начальник отдела по трудоустройству и связям с выпускниками Петрозаводского государственного университета.

На секции были рассмотрены и обсуждены 30 докладов. В конференц-зале в режиме on-line было задано вопросов, подготовлено ответов, уточнений и предложений в количестве 369 ед.

Тематика секции была сформирована с учетом актуальности развития системных мер, направленных на подготовку востребованных специалистов на рынке труда с высоким качеством подготовки, содействие трудоустройству выпускников по полученной специальности, занятости молодежи.

Кроме этого, необходимо отметить, что в этом году тематика секции была расширена вопросами подготовки рабочих и инженерно-технических кадров для промышленного сектора в регионах России. Подготовка инженерно-технических кадров в условиях поставленных государством стратегических задач в сфере инновационного развития экономики является острой для российской системы образования. Про-

мысленный сектор играет важную роль в достижении стабильного роста показателей национального богатства, при этом особое внимание уделяется оборонно-промышленному сектору и моногородам.

По содержанию все представленные доклады соответствуют тематике секции и раскрывают особенности организации и практической реализации указанных направлений деятельности в субъектах Российской Федерации.

Тематика докладов отражает опыт служб содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций, использование механизмов социального партнерства для решения проблемы кадрового обеспечения регионов, исследования рынка труда на предмет востребованных специалистов, опыт по подготовке инженерно-технических кадров для отраслей промышленности и реального сектора экономики.

27 докладчиков – представители организаций профессионального образования и их служб содействия трудоустройству выпускников, 1 докладчик из территориальных органов исполнительной власти в сфере образования, 1 докладчик из территориальных органов исполнительной власти в сфере труда и занятости, 1 доклад от организации РАН.

Особенностью этого года стала высокая активность представителей организаций среднего профессионального образования (17 докладов). Очевидно, что серьезная проблема востребованных специалистов среднего звена и рабочих кадров, обсуждаемая на самом высоком государственном уровне, обуславливает высокий интерес к опыту трудоустройства выпускников колледжей и техникумов. Традиционно широко были представлены доклады от учреждений высшего образования (11 докладов).

Об общероссийском интересе к рассматриваемой проблеме свидетельствует география докладов, охватывающая практически всю страну: в секции представлены доклады из 18 субъектов Федерации (г. Москва, Белгородская область, Воронежская область, Республика Северная Осетия – Алания, Волгоградская область, Красноярский край, Курская область, Иркутская область, Новосибирская область, Ставропольский край, Орловская область, Пензенская область, Рязанская область, Московская область, Смоленская область, Томская область, Республика Башкортостан, Челябинская область).

В работе секции приняли участие представители таких крупных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, как Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова, Новосибирский государственный технический университет, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Смоленский филиал), Башкирская академия государственной службы и управления

при Президенте РБ, Челябинский государственный педагогический университет, Владикавказский ордена «Дружбы народов» политехнический техникум, Волгоградский политехнический колледж им. В. И. Вернадского, Волгоградский строительный техникум, Иркутский авиационный техникум и др.

Из 30 докладов секции стоит отметить несколько, вызвавших наибольший интерес среди участников Интернет-конференции, в которых более полно и систематизировано изложены актуальные вопросы и проблемы, представляющие тематику секции.

Стоит отметить доклад Волковой Л. В. и Венедиктовой Е. И. «Трудоустройство выпускников системы профессионального образования на рынке труда Воронежской области» (Воронежский юридический техникум, г. Воронеж). Очень значительными и злободневными являются затронутые в докладе вопросы:

- осуществления целевого приема для обучения на контрактной основе с предприятиями (организациями);
- гарантии трудоустройства студентов после окончания учебного учреждения;
- разработки профессиональных образовательных программ с учетом требований работодателей.

В докладе Багировой Ф. З. «Трудоустройство выпускников системы профессионального образования» (Волжский политехнический техникум, г. Волжский, Волгоградская область) представлены актуальные данные мониторинга старшекурсников по адаптации к избранной профессии (по итогам производственной практики).

Большой интерес представлял доклад Ломаченко С. Н., Михайличенко С. А. и Савченко С. В. «Трудоустройство выпускников вуза – от проблемы к решению» (Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова, г. Белгород). Заинтересованность вызвал опыт разработки инновационного проекта по созданию и организации работы университета прикладных наук.

Очень актуальным является анализ зарубежного опыта в вопросах содействия трудоустройству в докладе Борисовой А. А. и Киселевой М. М. «Обеспечение профильного трудоустройства выпускников вузов: зарубежный опыт, отечественная практика» (Новосибирский государственный технический университет, г. Новосибирск). Данный доклад вызвал самый большой интерес участников конференции.

Хотелось бы отметить и доклад Семенова В. Г. «Трудоустройство выпускников образовательной организации – важный показатель успешности ее деятельности» (Иркутский авиационный техникум, г. Ир-

кутск). В нем затрагивается проблема взаимодействия работодателя и выпускника образовательного учреждения и пути ее решения – открытие отделения практического обучения, которое базируется на территории Иркутского авиационного завода.

Среди докладов стоит отметить доклад Назаровой У. А. (Башкирская академия государственной службы и управления при Президенте РБ, г. Уфа) «Конкретизация и рационализация карьерных ожиданий как основа эффективного трудоустройства выпускников на региональном рынке труда». В докладе предложена методика, созданная автором, сущность которой заключается в анкетировании респондентов на предмет анализа и изучения их рабочих мест по комплексу аспектов и параметров. Использование данной методики позволяет усовершенствовать процесс интеграции молодежи на рынке труда. Доклад вызвал оживленную дискуссию.

По тематике «Рабочие и инженерно-технические кадры для отраслей промышленности» было представлено 5 докладов, 3 из которых – от образовательных организаций СПО, 1 – от администрации Томской области, 1 – от ПетрГУ.

Все мероприятия по регулированию ситуации на рынке труда рабочих профессий в промышленном секторе экономики Российской Федерации сводятся к решению трех существующих на сегодняшний день проблем в этой сфере деятельности: отсутствие позитивного образа рабочей профессии; кризисная ситуация на промышленных предприятиях (тяжелые условия труда, низкий уровень заработной платы, сокращение работников); отсутствие информации о востребованных профессиях и специальностях для выпускников школ и их родителей.

Как показывают доклады, для решения указанных проблем в регионах используют системные меры. ОУ СПО активно привлекают к процессу подготовки кадров работодателей региона; ведется профориентация и информирование абитуриентов о востребованных профессиях, наложено социальное партнерство образовательных учреждений, работодателей и органов исполнительной власти по совместному использованию научного, образовательного, производственного, ресурсного, инфраструктурного потенциала; используется опыт дуальной подготовки по специальности.

Опыт подготовки и трудоустройства инженерных кадров представлен в докладе Ковалевой О. И., Пушкаренко А. Б. В Томской области осуществляется совместное участие администрации региона, ОУ, работодателей, проводится активная профориентационная политика и реализуются меры для поддержки талантливых студентов. Так, ежегодно проводится конкурс молодежного кадрового резерва «Образовательный

форсайт +20», где одной из задач стоит развитие физико-математического, инженерно-технического и естественнонаучного направлений. Данное событие позволяет студентам развивать замыслы индивидуальных и коллективных проектов и исследований, корректировать личные образовательные и профессиональные планы с использованием знаний о сценариях будущего, тенденциях развития высоких наукоемких технологий и общества.

В докладе научных сотрудников Петрозаводского государственного университета Фёдоровой Е. А., Мазаевой К. А., Сиговой С. В. «Основные тенденции развития промышленного сектора экономики Российской Федерации: опрос экспертов» приведены прогнозные тренды развития промышленного сектора России на 2020 и 2030 гг., полученные в ходе опроса экспертов в области промышленности в сентябре 2014 г. В статье рассмотрены вопросы о роли России на мировом рынке, перспективы развития новых российских технологий, комплекс мер по повышению привлекательности инженерно-технического образования и др. Необходимо отметить, что в рамках Интернет-конференции проводилась верификация результатов опроса (опрошено 46 участников конференции), по итогам материалы статьи будут доработаны.

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

Секция рекомендует оргкомитету Интернет-конференции рассмотреть возможность организации отдельной секции среднего профессионального образования.

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

В секции проходило обсуждение 15 докладов, соответствующих заданной тематике. География докладов, размещенных в виртуальном конференц-зале, охватывает 11 российских субъектов: г. Москва, Иркутская область (г. Иркутск), Мурманская область (г. Апатиты), Респуб-

лика Карелия (г. Петрозаводск), Республика Татарстан (г. Казань), Ульяновская область (г. Ульяновск), Хабаровский край (г. Хабаровск), г. Санкт-Петербург, Самарская область (г. Чапаевск), Алтайский край (г. Барнаул), Омская область (г. Омск).

Столь обширная география представленных докладов свидетельствует об общероссийском интересе к обозначенной проблематике.

Авторами большинства докладов выступили представители образовательного и научного сообщества. Состав научных сотрудников был представлен профессорами и доцентами вузов, докторами и кандидатами экономических, технических, политических, социальных, исторических и педагогических наук. Так, у 85% авторов докладов имеется ученая степень доктора или кандидата наук. Это говорит о высоком уровне подготовленных материалов и серьезной проработанности рассматриваемых в статьях вопросов.

Другой категорией авторов явились представители региональных органов исполнительной власти. Стоит отметить, что эта категория участников оказалась немногочисленной и была представлена только двумя региональными органами управления – Управлением Алтайского края по труду и занятости населения и Министерством здравоохранения и социального развития Ульяновской области.

По содержанию все подготовленные доклады полностью соответствуют тематике секции. Наряду с обзорными аналитическими статьями, поднимающими проблемы современного рынка труда и рынка образовательных услуг, в докладах отражен положительный опыт по формированию кадровых потребностей в регионах России. При подготовке докладов авторами были использованы достоверные данные государственной и ведомственной статистической отчетности, анкетирования и опроса работодателей, анализа и прогноза развития процессов занятости в российских регионах.

В ходе работы секции 29–30 октября 2014 г. В виртуальном конференц-зале состоялся конструктивный диалог по актуальным вопросам прогнозирования баланса трудовых ресурсов и кадровых потребностей региональной экономики, а также обмен мнениями и опытом между участниками. Работа секции 3 показала высокий уровень профессионализма и компетентности ее участников.

В виртуальном конференц-зале в режиме on-line со стороны Интернет-аудитории было задано вопросов, подготовлено ответов, сообщений и уточнений в количестве 139 ед. Таким образом, на обсуждение каждого доклада в среднем приходилось по 9 сообщений. Это значение выше аналогичного прошлогоднего показателя (6 сообщений).

Рассматривая и обобщая тематику докладов по секции, представляется возможным выделить несколько основных групп обсуждаемых вопросов.

Первое направление посвящено проблеме прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах, затрагивающей региональный аспект. В первую группу вошли доклады, представляющие опыт разработки кадровых потребностей в Республике Татарстан (Колесникова Ю. С., Камашева А. В.), Ульяновской области (Лаптев Н. В.), Хабаровском крае (Нигай Е. А., Бойко Т. С.), Алтайском крае (Толокольников А. Н., Кальнеус А. С., Курочка А. П.) и Самарской области (Уколова Н. А.).

Авторы докладов отмечают, что решение вопросов по созданию условий для обеспечения экономики и социальной сферы кадрами возможно только на основе межведомственного взаимодействия и при наличии достоверной оценки кадровой потребности в долгосрочной перспективе. Основным инструментарием прогнозирования кадровых потребностей в регионах является проведение систематических опросов работодателей – организаций всех форм собственности и индивидуальных предпринимателей.

Докладчики из Мурманской области (Быстров В. В., Малыгина С. Н., Олейник А. Г.) для решения задач прогнозирования динамики трудовых ресурсов региональной экономики применяют имитационное моделирование, что позволяет осуществлять прогноз и оценку ситуации на региональном рынке труда в удобной и наглядной форме на основе результатов вычислительных экспериментов с применением компьютерной техники.

Второе направление обсуждений было сосредоточено на проблеме кадрового прогнозирования, затрагивающей отраслевой аспект. Имели место справедливые предложения по целесообразности применения отраслевых методов прогнозирования, например для таких специфических отраслей, как педагогика, где численность кадров рассчитывается по нормативу пропорционально численности учащихся в образовательных учреждениях, которая несложно прогнозируется (Чуркин К. А., Нуриева Л. М., Киселёв С. Г.). Также в представленных докладах были изложены особенности кадрового прогнозирования в торговле (Литвинюк А. А.) и в промышленном секторе экономики (Питухин Е. А., Мороз Д. М., Мазаева К. А.).

Третья группа представлена докладами, характеризующими прогноз динамики изменения основных параметров баланса трудовых ресурсов. В работе Коровкина А. Г., Андрюнина А. В., Долговой И. Н., Единак Е. А. и Королева И. Б. рассматриваются результаты инерцион-

ного прогноза показателей российского и регионального рынка труда на примере Республики Карелия.

Активное обсуждение вызвали доклады научных сотрудников Петрозаводского государственного университета, затрагивающие аспекты качественного прогнозирования. Главным образом, переход к качественному прогнозированию знаменуется прогнозированием востребованных на рынке труда компетенций. Изучение лучшего мирового и регионального опыта, в частности, анализ механизмов учета использования данных опросов (анкетирования) на примере опыта Бюро трудовой статистики США (Кекконен А. Л., Сигова С. В.) показало, что проведение анкетирования работодателей – чрезвычайно важный этап определения текущей и прогнозной потребности в профессиональных кадрах. В докладе Питухиной М. А. были представлены методика форсайта как одного из инновационных инструментов определения потребностей экономики в кадрах и особенности ее применения в Великобритании.

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

На секции было представлено 23 доклада. В дискуссии приняло участие более 40 чел. Из авторов доклада на связь вышло 2/3 участников. На 1 доклад приходилось в среднем 7 сообщений.

Авторами большинства докладов выступили представители образовательного и научного сообщества. Состав научных сотрудников был представлен профессорами и доцентами вузов, докторами и кандидатами экономических, технических, педагогических, философских, сельскохозяйственных, физико-математических наук. Это говорит о высоком уровне подготовленных материалов и серьезной проработанности рассматриваемых в статьях вопросов.

Также на секцию поступило 3 доклада из региональных органов власти – из Управления Республики Коми по занятости населения, Департамента по труду и занятости населения Свердловской области и Агентства государственной службы занятости населения Сахалинской области.

В 2014 г. конференция привлекла к участию многих специалистов и экспертов федерального и регионального уровней. Доклады поступили от следующих образовательных учреждений: Мичуринский государст-

венный аграрный университет, Белгородский университет кооперации, экономики и права, Тюменский государственный университет, Северо-Осетинский государственный университет им. К. Л. Хетагурова, Институт проблем региональной экономики РАН, Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, Ухтинский государственный технический университет, Байкальский государственный университет экономики и права, Петрозаводский государственный университет, Курганский государственный колледж, Новосибирский техникум бытового обслуживания, Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса, Иркутский технологический колледж, Новороссийский социально-педагогический колледж, Пензенский многопрофильный колледж, Новосибирский профессионально-педагогический колледж.

География докладов, размещенных в виртуальном конференц-зале секции, обширная. Она охватывает 16 российских субъектов: Свердловская область, Белгородская область, Тюменская область, Республика Карелия, Пензенская область, Республика Северная Осетия – Алания, г. Санкт-Петербург, Сахалинская область, Омская область, Новосибирская область, Иркутская область, Краснодарский край, Тамбовская область, Курганская область, Оренбургская область, Республика Коми.

Доклады, посвященные подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, вызвали активные дискуссии; участники конференции задавали вопросы, высказывали сомнения, просили пояснений и подробностей.

Доклады секции, в первую очередь, посвящены подготовке квалифицированных кадров, что соответствует заявленным целям нашего государства – создание 25 млн. высокотехнологичных рабочих мест к 2020 г.

Огромный интерес представляют доклады, посвященные качеству подготовки и переподготовки кадров, т. к. в ряде регионов зафиксирован острый кадровый дефицит.

В этом году тематика секции была расширена вопросами подготовки не только квалифицированных, но и креативных кадров для развития инновационной экономики России. Подготовка креативных кадров в России в условиях поставленных государством стратегических задач является острой в связи с тем, что сегодня более выгодно продавать газ, нефть и другие природные богатства. Несомненно, в долгосрочной перспективе реализация модели креативного образования будет способствовать решению проблемы профессиональной готовности выпускников вузов и позволит готовить востребованных рынком труда молодых специалистов.

К сожалению, по ряду ключевых тем секции докладов представлено не было, в частности, без внимания остались тематика профориентации, а также опыт переподготовки и переобучения вынужденных переселенцев из Украины, хотя общеизвестно, что многие регионы РФ предоставляют данной социальной группе возможность бесплатного переобучения с целью последующего трудоустройства.

Доклады, представленные на секции, можно условно поделить на три блока:

– применение дистанционных средств обучения (Кузнецова Е. А. «Опыт применения инновационных технологий металлообработки для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в ГАПОУ ПО "Пензенский многопрофильный колледж" отделения машиностроения и металлообработки»; Гогицаева О. У., Кубалова Л. М., Хаблиева Ю. Б. «Использование дистанционных образовательных технологий в реализации дополнительных профессиональных программ»);

– учет мнений работодателей (Юсупова И. В. «Роль системы непрерывного профессионального образования в обеспечении эффективной занятости региона»; Чугаев К. А. «Совместный отраслевой методический совет как форма эффективного социального партнерства»; Кучинская О. С. «Подготовка квалифицированных кадров в Сахалинской области»);

– увеличение количества программ ДПО – переподготовки и повышения квалификации – как квинтэссенции lifelong learning – обучение в течение всей жизни (Солдатенков В. И. «ИПК – НАМЦ УГТУ. Высокое качество образовательных услуг – экономике Республики Коми»; Иванов С. А., Шестакова Н. Н. «Инвестиции в образование в контексте развития трудовых ресурсов экономики регионов России»; Бабушкин В. А., Симбирских Е. С., Кривошеев А. В., Ширяева Г. Б. «Подходы к развитию системы дополнительного профессионального образования в аграрном вузе»).

Особый интерес в секции 4 вызвали следующие доклады:

– Два доклада из Республики Коми (Юсуповой И. В. и Солдатенкова В. И.).

Доклад Юсуповой Ирины Валерьевны, к. э. н. (Управление Республики Коми по занятости населения, контрольно-аналитический отдел) под названием «Роль системы непрерывного профессионального образования в обеспечении эффективной занятости региона». В докладе описываются сложности, с которыми регион столкнулся на рынке труда – это и демографическая ситуация, и отсутствие ориентации на рынок труда и заинтересованности работодателей в подготовке кадров. Для региона в на-

стоящее время важным является определение перечня специалистов, требующихся на рынке труда региона.

Доклад канд. техн. наук Солдатенкова Вячеслава Ивановича, директора Института повышения квалификации Ухтинского государственного технического университета под названием «Высокое качество образовательных услуг – экономике Республики Коми». Из доклада следует, что за время существования института прошло обучение 18 тыс. чел. Согласно данным, изложенным в докладе, все программы соответствуют потребностям экономики региона. Более того, Институт повышения квалификации Ухтинского государственного технического университета является участником ФЦП «Кадры для регионов».

Итак, представлены две противоположные точки зрения на подготовку кадров в Республике Коми. Очевидно, что разрыв по профессионально-квалификационной структуре на примере Республики Коми очень велик, что отражает тенденцию, к сожалению, многих регионов РФ. Однако ситуация в Республике Коми одна из наиболее критических.

– Доклад д. э. н. Глушанок Тамары Михайловны, главного научного сотрудника Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ под названием «Креативность – мода или жизненная необходимость?». Автор в статье приводит общепринятое определение: креативная экономика – это особый сектор экономики, основанный на интеллектуальной деятельности. Основными характеристиками этого особого сектора экономики являются высокая роль новых технологий и открытий в разных областях деятельности человека; высокая степень неопределенности; большой объем уже существующих знаний и острая необходимость генерации новых знаний. В основе креативного подхода лежат проектное мышление, креативное воображение, практическая направленность. Автор утверждает, что будущее за креативной экономикой, за человеческим потенциалом. Например, сегодня лидером в креативной экономике можно назвать Великобританию, которая создала и продолжает разрабатывать правовую базу, стратегические и политические документы развития национальной экономики через экономическое, культурное и социальное взаимодействие. Автор полагает, что необходимо готовить не только квалифицированные, но и креативные кадры. Реализация модели креативного образования будет способствовать решению проблемы профессиональной готовности выпускников вузов и позволит готовить востребованных рынком труда молодых специалистов.

– Доклад Лапиной Татьяны Александровны, доцента кафедры экономики и социологии труда Омского университета им. Ф. М. Достоевского под названием «Анализ источников финансирования обучения

персонала». Автор утверждает, что распределение средств на работников, прошедших обучение за счет определенных источников финансирования, в России распределяется следующим образом – предприятия составляют 70,8%, личные средства – 21,9%. Для сравнения в Италии финансирование на обучение персонала распределяется следующим образом – 2/3 оплачивается государством, 1/3 – предприятиями. Таким образом, налицо особенности политики регулирования российского рынка труда. Во-первых, часто получение образования, отличное от имеющегося, происходит за счет личных средств. Во-вторых, сегодня работодателю проще взять готового специалиста на рынке труда в нужный момент, чем готовить у себя в организации. Ситуация на рынке труда складывается неблагоприятная, необходимы серьезные реформы в сфере подготовки кадров с учетом мнения работодателей.

– Доклад Озерниковой Татьяны Георгиевны, проректора по учебной работе и международной деятельности, профессора кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета экономики и права и Братищенко Дмитрия Владимировича, менеджера проектов под названием «Качество образования: подходы к определению». По мнению авторов, отсутствие понятийной определенности «качества образования» препятствует успешному решению проблем, с ним связанных. С учетом отмеченной сложности и многогранности этого понятия процесс оценки качества образования должен, по мнению авторов, сводиться к тесному взаимодействию заинтересованных сторон, в первую очередь работодателей и вузов. При этом инициатива должна исходить от образовательного учреждения, поскольку представители рынка труда очень редко проявляют интерес к активным формам взаимодействия, предпочитая участвовать только в оценке.

Тематика докладов и обсуждения в рамках Интернет-конференции и секции 4 еще раз подтвердили социальную значимость и актуальность вопросов, связанных с подготовкой и переподготовкой кадров. Таким образом, все доклады секции акцентируют внимание на привлечение работодателей к подготовке кадров. Отмечается, что необходимо для страны в настоящее время готовить не только квалифицированные, но и высококвалифицированные и креативные кадры. Следует увеличивать долю государства в сфере переподготовки кадров. Образование в течение всей жизни в современной России является востребованным и перспективным, приобретает особое значение в условиях ускоряющихся перемен и нарастания неопределенностей, характерных для современных рынков труда.

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

Работа Одиннадцатой Интернет-конференции велась в рамках Интернет-форума на web-ресурсе <http://labourmarket.ru> В рамках данного web-ресурса поддерживаются регулярно обновляющиеся разделы, включающие новостной раздел, информацию о проводимых конференциях и семинарах, аналитические материалы, перечень партнеров, а также список Интернет-ресурсов по тематике портала. Web-портал разработан Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета в 2004 г. В 2014 г. проведена очередная смена дизайна web-ресурса.

Обсуждение представленных участниками докладов проводилось в виртуальном конференц-зале (электронный ресурс: <http://labourmarket.ru/conf11>). На главной странице конференц-зала были доступны для просмотра видеоприветствия. Участников Интернет-конференции приветствовали: директор Департамента занятости населения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации М. В. Кирсанов; заместитель министра образования и науки Российской Федерации В. Ш. Каганов; заместитель главы Республики Карелия В. Я. Чмиль; министр труда и занятости Республики Карелия И. С. Скрыников; генеральный директор Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия П. В. Костин; министр образования Республики Карелия А. Н. Морозов; ректор Петрозаводского государственного университета А. В. Воронин.

В ходе работы участники имели возможность выбрать в меню форума интересующий раздел, активировав пункты меню:

– «Официальная информация» – страница с информацией для участников.

Для информационной поддержки участников здесь регулярно публиковалась информация, касающаяся организационных вопросов: программа конференции, состав оргкомитета, сборники докладов участников в готовом для печати виде, списки зарегистрированных участников с докладами и без докладов (отдельный список). По завершении конференции здесь размещен список лучших докладов.

– «Доклады» – списки докладов.

Здесь в алфавитном порядке представлены названия докладов, ФИО авторов и ссылки на тексты докладов. Есть фильтр по секциям конференции.

– «Докладчики» – списки участников, представивших доклады.

Здесь в алфавитном порядке представлены ФИО авторов докладов, их фотографии (тех, кто предоставил), ссылки на тексты докладов, ссылки для перехода к обсуждениям докладов в секциях. Есть фильтр по секциям конференции.

– «Помощь» – страница со справкой, помогающей разобраться в работе виртуального конференц-зала.

– Здесь размещена инструкция по важным аспектам работы форума, по регламенту, регистрации, процедуре обсуждения докладов, указаны электронные адреса для технической и информационной поддержки участников.

– «Конференц-зал» – ссылка на главную страницу Интернет-форума.

На главной странице конференц-зала были размещены видеозаписи приветствий участникам конференции, объявления, сообщения оргкомитета.

Обсуждение докладов велось в центральной части конференц-зала – блоке «Тематические секции», в котором располагались ссылки на четыре секции (четыре форума). Активировав ссылку той или иной секции, участник попадал на страницу со списком докладов, представленных в интересующей его секции. Название доклада сопровождалось отображенным справа числом сообщений, относящихся к данному докладу (вопросов, адресованных автору статьи, ответов автора либо других участников дискуссии, а также других сообщений и комментариев по тематике доклада). Кроме того, была видна ссылка на последнее на момент просмотра сообщение, относящееся к дискуссии по каждому из докладов.

Активировав ссылку интересующего доклада, участник переходил к обсуждению доклада. Дискуссия на форуме отображалась в виде вертикальной ленты сообщений, в которой первым размещалось сообщение пользователя «Оргкомитет», включающее информацию о докладе, ссылка на текст доклада (в двух форматах – DOC и PDF), информация об авторах. Здесь же размещались фотографии авторов с целью повышения интереса к общению.

У каждого сообщения в дискуссии по конкретному докладу располагались кнопки «Ответить» и «Цитата». Активировав кнопку «Ответить», участник мог разместить свое сообщение в дискуссии так, чтобы оно было доступно для просмотра всем участникам. Автор либо другой участник, в свою очередь, имел возможность разместить ответное сообщение на любой вопрос нажатием кнопки «Цитата», которая располагалась возле каждого сообщения.

Участники Интернет-конференции – пользователи форума – могли зарегистрироваться в форуме. Регистрация введена для упрощения идентификации авторов, оставляемых на форуме сообщений другими участниками дискуссий. Помимо ФИО при регистрации указываются контактные данные участников, что необходимо для налаживания контактов. Предоставить информацию о себе было достаточно однократно – в процессе регистрации. Благодаря регистрации, участники могли обмениваться личными сообщениями так же просто, как и сообщениями, доступными для всеобщего просмотра. Регистрация позволяет в значительной мере избежать появления на страницах форума рекламных и вредных сообщений. В ходе работы могли участвовать и незарегистрированные участники Интернет-форума, но для указания авторства своих сообщений незарегистрированные пользователи вынуждены были подписываться в каждом размещенном сообщении. К сожалению, не все незарегистрированные пользователи помнят, что они не идентифицируются форумом, вследствие чего на страницах форума появляются автоматически формируемые для анонимных пользователей подписи «Гость».

В рамках Интернет-конференции в 2014 г. проводилось обсуждение результатов одного из опросов, проводившихся Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ. Регистрация участников на форуме позволила провести данное мероприятие в рамках общения в личных разделах участников форума. Также при регистрации была обеспечена обратная связь с участниками по электронной почте.

Большинство участников дискуссий зарегистрировались в форуме, воспользовавшись перечисленными выше плюсами такого варианта идентификации.

Используемое программное обеспечение

Портал labourmarket.ru работает под управлением системы «1С-Битрикс» – профессиональной системы для создания Интернет-проектов и управления ими. Система «1С-Битрикс» (в редакции РНР) написана на языке программирования РНР, использует базу данных MySQL.

Web-форум представляет класс web-приложений для организации общения посетителей web-сайта. Смысл термина соответствует исходному понятию «форум».

Интернет-форумы обычно структурированы иерархически; состоят из размещающихся для обсуждения сообщений (в нашем случае это «Доклады на конференцию»). Заголовки (темы) сообщений на более высоком уровне иерархии объединяются в списки – форумы (у нас такие

форумы называются «Секции конференции»). На самом верху иерархии находятся категории (у нас основная категория называется «Тематические секции»). На уровнях форумов («секций») и категорий присутствуют гиперссылки на элементы, расположенные ниже в иерархии: в категориях это ссылки на «секции», в «секциях» – ссылки на «доклады».

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

В основе виртуального конференц-зала работала система phpBB – программный продукт, служащий для создания Интернет-форумов. Система является свободно распространяемым продуктом, написана с использованием скриптового языка PHP, в работе использует систему управления базами данных MySQL (может работать и с другими СУБД). Программный продукт был обновлен до последней актуальной версии, а также адаптирован в части кода и интерфейса пользователя для проведения Интернет-конференции. В частности, была использована отдельно распространяемая тема оформления форума, установлен пакет перевода текстов форума на русский язык. Были задействованы свободно распространяемые модификации кода для phpBB, позволяющие сортировать темы докладов по алфавиту, собирать статистику работы форума. Были назначены права пользователей разных категорий – от гостя до администратора. Форум Интернет-конференции работает на phpBB 3-й версии.

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

Подготовка видеоматериалов

Видеоприветствия можно было просматривать на страницах форума в формате FLV либо загрузить в формате AVI. Подготовка видеоматериалов

териалов для размещения на форуме велась с использованием программы VirtualDub и программ-конвертеров. Для съемки исходных видеоматериалов использовались типичные цифровые видеокамеры.

Программные средства для сбора статистической информации

Основной системой для сбора и обработки информации о посещаемости web-портала являлась Интернет-система Google Analytics – сервис, предоставляемый компанией Google для получения детальной статистики по посещаемости web-сайтов. Пользуясь данным сервисом, web-мастер может анализировать данные о том, откуда приходят посетители, как долго они остаются на сайте и где они находятся географически.

Анализ посещаемости портала

Заход на сайт называют посещением. Число открытых пользователями страниц сайта (единожды или многократно) называют просмотрами. Компьютер, с которого пользователь сайта просматривает его содержимое, называют хостом. Как правило, число зарегистрированных хостов соответствует числу уникальных посетителей. Обычно каждый хост обладает уникальным IP-адресом, поэтому можно четко отследить число посещений. Людей, открывших сайт в своем браузере, называют посетителями.

В ходе конференции для отображения текущей статистики посещаемости применялся счетчик, встроенный в систему phpBB, который отображал на страницах конференции количество участников, одновременно принимающих участие в дискуссиях, основываясь на информации за последние 5 мин.

Посещаемость в период проведения конференции, по данным Google Analytics, была следующей: уникальных адресов (хостов) – 1023, посещений (сеансов работы) – 3384. Почти все посещения были из Российской Федерации. Статистика, собранная системой phpBB: 1053 сообщения оставлены пользователями в ходе работы с форумом, 300 зарегистрированных на форуме пользователей, около 45 тыс. просмотров обсуждений докладов. Пиковая посещаемость (определена скриптами форума phpBB) составила 92 посетителя. Это означает, что за 5 мин. производилось максимум 92 перехода между страницами, учтенными для различных хостов. Пик посещаемости и активности пользователей, как и следовало ожидать, пришелся на 29 и 30 октября.

В 2014 г. стоит отметить посещения из-за рубежа – из Финляндии, Украины, Беларуси, Германии, Великобритании, Казахстана. Пока это, в основном, единичные случаи.

По статистике регионального уровня больше всего посетителей было из Республики Карелия, г. Москвы, Новосибирской области, Томской области, Свердловской области, Алтайского края, Иркутской области и Волгоградской области.

География посещений представлена кружками на рисунке.



Рис. География посещений Одиннадцатой Интернет-конференции ее участниками (данные Google Analytics)

Интернет-форум конференции работал на сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, подключенном к локальной сети университета и имеющем внешний IP-адрес.

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

Программное обеспечение форума выполнялось на сервере web-ресурсов. Это блейд-сервер, на котором работала виртуальная машина под управлением Linux SuSE. Конфигурация блейд-сервера IBM HS23: 2 процессора Intel Xeon (4C E5-2609; 80 Вт; 2,4ГГц; 1066 МГц, 10 МБ), 16 ГБ оперативной памяти, формат O/Bay 2.5in SAS, 2 винчестера по 500 ГБ (подключены к контроллеру SAS). Блейд-сервер работал на

блейд-шасси IBM BladeCenter Chassis в конфигурации E Rack 7U / Max. Bays 14 / no. SAS (4up) / 2x2320W PSU (4up).

В ходе работы Интернет-конференции компьютеры участников, находившиеся в Интернет-классе ПетрГУ, были подключены к локальной компьютерной сети университета. Скорость работы со страницами форума была достаточно высокой для активной работы участников. Скорость загрузки web-страниц позволяла работать оперативно.

В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

- канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;

- канал связи «Сервер Petrsu – Интернет-сервер db-center» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре;

- канал связи «Интернет-сервер db-center – компьютеры Интернет-класса» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре;

- канал связи «Интернет-сервер db-center – компьютеры оргкомитета» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре.

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

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

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

К 29 октября 2014 г. была издана книга I сборника докладов Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», куда вошли 32 доклада. По итогам конференции изда-

ны книги II и III, в них включены приветствия, доклады и рекомендации конференции. Электронные версии сборников докладов конференции формата pdf размещены по адресу: http://www.labourmarket.ru/i_confs/conf11/book.php

Участники Интернет-конференции выразили желание продолжать начатый диалог в рамках обозначенной тематики, скорректированной на изменения текущей ситуации. Докладчики и другие пользователи Интернет-ресурсов выразили уверенность, что современные подходы, нашедшие отражение в материалах конференции, получают дальнейшее развитие.

По итогам конференции были приняты рекомендации.

Оргкомитет Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» наградил Дипломами за лучший доклад авторов 20 докладов.

Авторам докладов, которые принимали участие в обсуждении докладов, размещенных в конференц-зале, и отвечали в интерактивном режиме на вопросы, высланы сертификаты «Участник Одиннадцатой Всероссийской Интернет-конференции "Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России"».

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень и выражают благодарность Центру бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета за большую работу по ее подготовке и проведению.

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

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОПРОС ЭКСПЕРТОВ

Е. А. Фёдорова, К. А. Мазасва, С. В. Сигова

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

jenja-fedorova@psu.karelia.ru, kirasol@petsu.ru, sigova@psu.karelia.ru

Развитие мировой экономики в последнее десятилетие характеризуется устойчивым ростом, который нарушается лишь в кризисные годы (например, 2008–2009 гг.). Пристальное внимание общественности на сегодняшний день привлекает текущая нестабильная политическая ситуация в мире, вызывающая значительные колебания экономических показателей отдельных стран и мировой экономики в целом, которые могут оказать существенное влияние на дальнейшее развитие событий. В то же время результаты этих изменений всесторонне пока не проявились и доступны для анализа не в полной мере.

Основным последствием политических решений международной политики становится ослабление или даже разрушение сложившихся связей между экономическими системами. Временное приостановление экономического сотрудничества между европейскими странами и Россией рассматривается, скорее, как преимущество для развития отечественной экономики и различных отраслей промышленности. Тем не менее изоляция России может негативно сказаться на ее инвестиционном климате, обмене опытом и технологиями со странами Запада, что весьма важно для развития отечественной промышленности.

В условиях ослабления связей России с Западом акценты международной экономической политики расставляются в пользу стран-партнеров Востока и Юга. Значительный вклад в темп роста мирового валового продукта вносят страны BRICS (Бразилия, Россия, Индия, Китай и Южная Африка). Так, в 2012 г. эти страны обеспечили 55% от 2,5-процентного роста ВВП в 2012 г.¹ Таким образом, особое значение приобретает сотрудничество России с другими странами BRICS.

Президент Группы Всемирного Банка Джим Ен Ким в январе 2014 г. заявил, что «судя по всему, экономический рост набирает темпы как в странах с высоким уровнем доходов, так и в развивающихся странах, однако восстановлению мировой экономики по-прежнему угрожа-

¹ World GDP [Электронный ресурс]. URL: <http://www.economist.com/news/economic-and-financial-indicators/21574491-world-gdp> (дата обращения 18.09.2014).

ют определенные риски, способные замедлить ее развитие. В передовых экономиках наметилась положительная динамика, и в предстоящие месяцы она должна поддерживать ускорение роста в странах с развивающейся экономикой»².

Как показывают прогнозы, темпы роста мирового ВВП увеличатся с 2,4% в 2013 г. до 3,2% в текущем году, а затем стабилизируются на уровне 3,4% и 3,5% в 2015 и 2016 гг. соответственно. При этом значительная часть первоначального ускорения роста будет обеспечена экономикой с высоким уровнем доходов².

В таких нестабильных меняющихся условиях развитие промышленности нашей страны, в том числе оборонно-промышленного комплекса, приобретает особое значение. Промышленный сектор играет важную роль в достижении стабильного роста показателей национального богатства, а также в обеспечении национальной безопасности.

Так, создание в России конкурентоспособной, устойчивой, структурно сбалансированной промышленности, способной к эффективному саморазвитию на основе интеграции в мировую технологическую среду, разработки и применения передовых промышленных технологий, нацеленной на формирование и освоение новых рынков инновационной продукции, позволит эффективно решать задачи обеспечения экономического развития и обороноспособности страны.

Промышленность в России, по итогам 2013 г., показала нулевую динамику. По мнению главы Минпромторга России Д. Мантурова, «промышленность просто топчется на месте»³. Перспективы развития промышленности России на сегодняшний день вызывают опасения у многих экспертов.

Опрос научных экспертов: респонденты и цель

Для формирования профессионального представления о тенденциях и проблемах развития отраслей промышленности по заказу Минобрнауки России в сентябре 2014 г. проводился опрос экспертов в области промышленности.

В опросе приняло участие 22 эксперта, в числе которых:

² Мировая экономика достигла переломного момента, говорит Всемирный Банк [Электронный ресурс]. URL: <http://www.worldbank.org/ru/news/press-release/2014/01/14/global-economy-turning-point-world-bank> (дата обращения 18.09.2014).

³ Бадмаева И. Промышленность России топчется на месте [Электронный ресурс] // Московский комсомолец. 2014. № 26435. 23 янв. URL: <http://www.mk.ru/economics/article/2014/01/22/974148-promyshlennost-rossii-topchetsya-na-meste.html> (дата обращения 08.08.2014).

– известные ученые в области экономики и промышленности, имеющие большое количество публикаций и высокий индекс цитирования;

– государственные служащие, в том числе руководители и заместители руководителей региональных органов исполнительной власти в сфере промышленной политики, труда и занятости;

– руководители и ведущие специалисты крупных промышленных предприятий, в том числе относящихся к оборонно-промышленному комплексу.

В область интересов опрошенных экспертов входят экономика, в том числе и региональная, государственное управление в сфере промышленности, подготовка кадров для промышленности, лесопромышленный комплекс, нефтегазовый сектор, рынок труда угледобывающей отрасли, оборонно-промышленный комплекс, производство лекарственных препаратов, электроэнергетика, радиопромышленность. Высокий уровень компетентности экспертов в области промышленности подтверждается опытом их научной и практической работы в области промышленности и экономики в целом.

География опроса включала субъекты Российской Федерации, являющиеся центрами научного или промышленного развития, а также регионы с динамично развивающейся экономикой. Так, в опросе приняли участие эксперты из г. Москвы, Республики Башкортостан, Курской области, Новосибирской области, Калужской области, Хабаровского края, Тверской области, Воронежской области, Удмуртской Республики и Республики Карелия.

Опрос экспертов проводился для выяснения компетентного профессионального мнения о состоянии промышленности в России, об основных тенденциях ее развития, о степени внедрения новых технологий, динамике важнейших показателей, а также о результативности взаимодействия промышленных предприятий с различными институтами.

Опрос проводился в форме анкетирования. Вопросы анкеты были составлены путем анализа научных публикаций о развитии промышленности, новейших трендах и технологиях как в сфере промышленного производства, так и в области подготовки кадров для промышленности.

Тренды развития промышленности

Российскую экономику принято характеризовать как экономику с ярко выраженной сырьевой зависимостью. Согласно данным Росстата, в 2013 г. доля добывающих производств в валовой добавленной стоимо-

сти составляет около 10%⁴. Однако следует отметить, что структура добавленной стоимости очень сильно искажена благодаря применяемой сейчас классификации видов экономической деятельности (ОКВЭД), в которой все торговые операции нефтегазового сектора, генерирующие основную часть прибыли, отнесены к разделу «G – Оптовая и розничная торговля». Если попытаться определить реальную долю сырьевого сектора экономики в формировании ВВП по отраслевому принципу, то, с учетом нефтепереработки, транспортировки нефти, газа и нефтепродуктов, а также оптовой и розничной торговли нефтепродуктами, эта доля составляет не менее 30%⁵.

Экспертам предлагалось оценить роль России на мировом рынке в будущем (рис. 1).

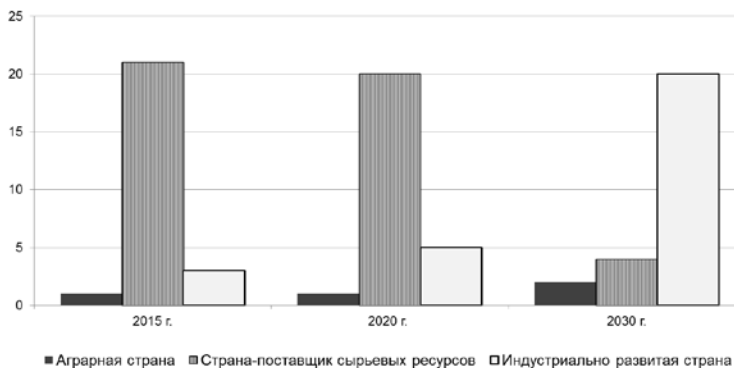


Рис. 1. Оценка экспертами роли России на мировом рынке в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе, количество ответов

Согласно мнению большинства экспертов, в кратко- и среднесрочной перспективе Россия на мировом рынке будет играть роль страны-поставщика сырьевых ресурсов. В то же время большинство экспертов при ответе на данный вопрос оценили статус России на мировом рынке в 2030 г. как индустриально развитой страны. Лишь 4 эксперта считают,

⁴ По данным сборника Росстата «Национальные счета России в 2006–2013 гг.» [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087050375 (дата обращения 02.10.2014).

⁵ Григорьев А., Рудаков Е., Шафран А. Сырьевая зависимость: уйти нельзя остаться [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ipem.ru/news/publications/554.html> (дата обращения 02.10.2014).

что и в долгосрочной перспективе Россия сохранит «амплуа» сырьевого экспортера.

Для прогнозной оценки динамики развития промышленности в среднесрочной перспективе экспертам было предложено оценить характер изменения основных показателей развития промышленных предприятий на ближайшие 5 лет.

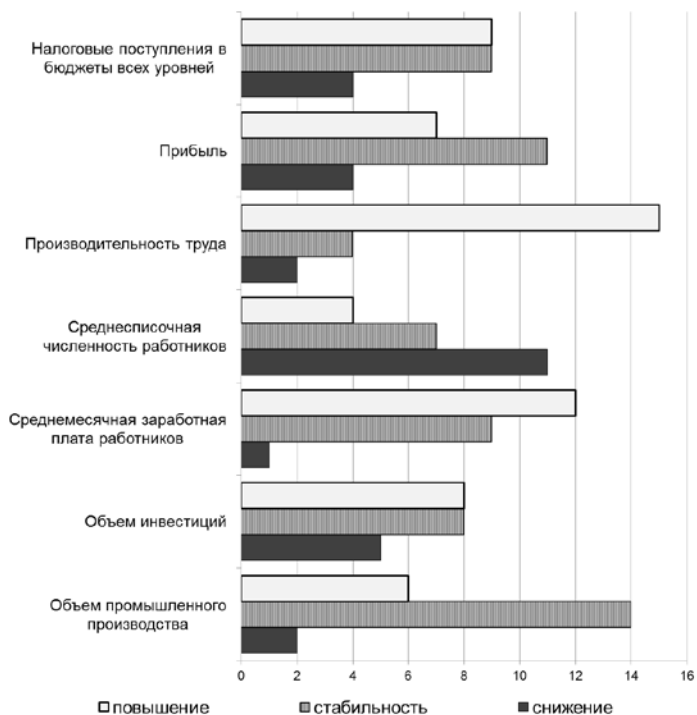


Рис. 2. Оценка экспертами динамики основных показателей развития промышленности на ближайшие 5 лет, количество ответов

Согласно данным рис. 2, эксперты спрогнозировали повышение следующих показателей: налоговые поступления в бюджеты всех уровней (повышение/стабильность), производительность труда, среднемесячная заработная плата работников, объем инвестиций (повышение/стабильность). На прежнем уровне останутся прибыль промышленных предприятий, а также объем промышленного производства. Эксперты прогнозируют снижение среднегодовой численности работников.

перты также предположили, что среднесписочная численность работников сократится. Вероятно, это связано с увеличением производительности труда работников и с автоматизацией некоторых процессов в производстве.

Технологии в промышленности

Во многом возможность инновационного развития промышленности зависит от степени и перспектив внедрения на промышленных предприятиях страны современных технологий. Экспертам было предложено оценить перспективы развития 9 технологий, отобранных по результатам анализа научных и научно-практических исследований в области промышленности, а также зарубежного опыта: IT-технологии в сфере B2B (Business to Business), технологии рационального природопользования, аддитивные технологии, биотехнологии, нанотехнологии, экотехнологии, робототехника, технологии искусственного интеллекта, технологии энергоэффективности.

По результатам оценки экспертов, перспективы развития большинства технологий в ближайшем будущем выглядят довольно пессимистичными – большинство технологий к 2020 г. будут развиты в России на низком уровне. Низкий технологический уровень развития промышленности, физический и моральный износ эксплуатируемого оборудования, отсутствие кадров, владеющих новыми технологиями, – причины, препятствующие развитию промышленности.

Какими способами необходимо повышать технологический уровень производств? Этот вопрос обсуждается на самом высоком государственном уровне. Президентом России В. В. Путиным дано поручение «разработать и утвердить комплекс мер, направленных на отказ от использования устаревших и неэффективных технологий и внедрение современных технологий, предусмотрев в том числе меры технического и экологического регулирования» (Пр-3086 перечня поручений по реализации Послания президента России Федеральному Собранию от 27 декабря 2013 г.)⁶.

Согласно комплексу мер по стимулированию внедрения современных эффективных технологий в промышленности (распоряжение Правительства от 19 марта 2014 г. № 398-р)⁷, в Российской Федерации пла-

⁶ Перечень поручений по реализации Послания президента России Федеральному Собранию [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/assignments/20004#sel=44:1,45:5> (дата обращения 08.10.2014).

⁷ Распоряжение Правительства от 19 марта 2014 г. № 398-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию внедрения современных эффективных технологий

нируется создание современного отечественного оборудования и поддержка локализации в стране импортного оборудования. Таким образом, основным способом внедрения инноваций в промышленности является разработка современных отечественных технологий и также покупка технологий за рубежом, сопряженная с зарубежными инвестициями⁸.

Прогноз экспертов на 2030 г. выглядит достаточно оптимистично. По мнению экспертов, к 2030 г. ситуация изменится и уровень внедрения указанных на рис. 3 технологий будет характеризоваться как средний и высокий.

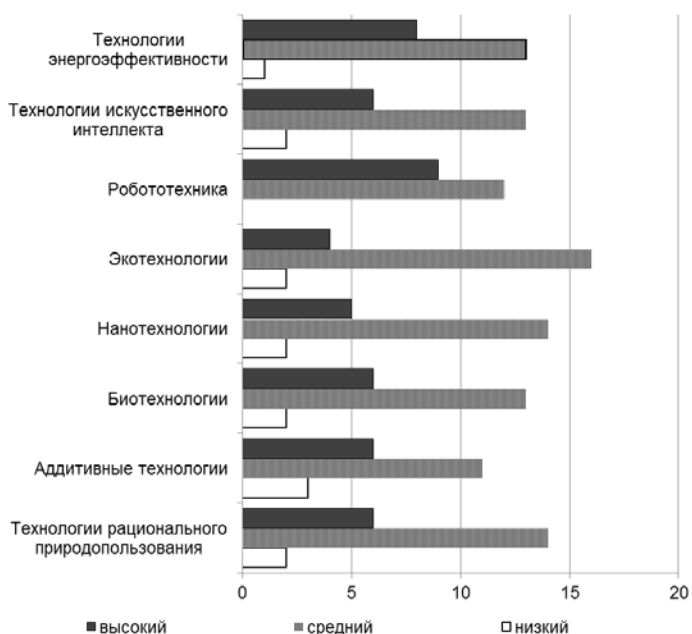


Рис. 3. Уровень внедрения различных технологий в промышленности в 2030 г. по мнению экспертов, количество ответов

в промышленности» [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/11258/> (дата обращения 08.10.2014).

⁸ Галиева Г. Ф. Проблемы и перспективы инновационной деятельности в России // Креативная экономика. 2010. № 7 (43). С. 15–18.

Наиболее перспективными для внедрения в России большинство экспертов посчитали робототехнику, технологии энергоэффективности и технологии рационального природопользования. Наименее развитыми в 2020 и 2030 гг. эксперты назвали аддитивные технологии, то есть такие технологии, при которых «построение модели происходит путем добавления материала (от англ. add – "добавлять") в отличие от традиционных технологий, где создание детали происходит путем удаления "лишнего" материала»⁹.

Вместе с тем позиция «IT-технологии в сфере B2B (Business to Business)» оценена экспертами по-другому (рис. 4).

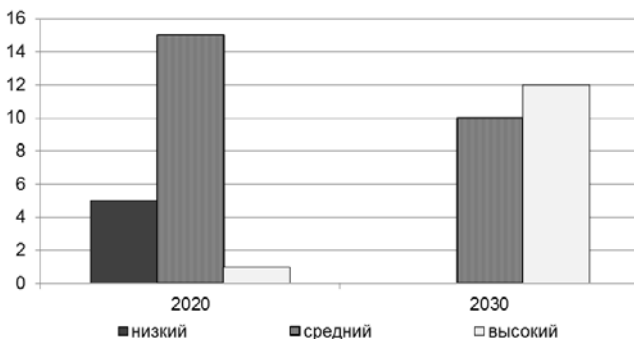


Рис. 4. Уровень внедрения IT-технологии в сфере B2B (Business to Business) в 2020 и 2030 гг. по мнению экспертов, количество ответов

Согласно данным рис. 4, IT-технологии в сфере Business to Business в 2020 г. будут развиты на среднем уровне, тогда как, по мнению большинства экспертов, в 2030 г. уровень внедрения таких технологий в промышленное производство будет характеризоваться как высокий, что также будет способствовать динамичному инновационному развитию промышленного сектора.

Факторы развития промышленного сектора

Помимо использования современных технологий и зарубежного опыта, есть и другие факторы, которые могут способствовать иннова-

⁹ Казмирчук К., Довбыш В. Аддитивные технологии в российской промышленности [Электронный ресурс]. URL: <http://konstruktor.net/podrobnee-det/items/additivnyye-technologii-v-rossijskoj-promyshlennosti.html> (дата обращения 02.10.2014).

ционному развитию промышленности России и экономическому росту в целом. Экспертам было предложено проранжировать их в соответствии со степенью значимости влияния на развитие промышленности. Усредненные результаты ранжирования представлены в табл. 1.

Таблица 1

Ранжирование экспертами факторов, оказывающих влияние на развитие промышленного сектора России, по степени значимости (чем меньше ранг, тем более значим фактор)

Наименование фактора	Усредненная оценка экспертов
Разработка новых отечественных технологий в промышленности	4,20
Рост производительности труда в промышленности	4,68
Привлечение квалифицированных молодых специалистов	4,98
Интеграция с научными, общественными и государственными институтами	5,05
Получение поддержки государства	5,50
Привлечение инвестиций, в том числе и зарубежных	5,57
Формирование стабильной нормативной правовой базы	5,91
Снижение налоговой нагрузки	6,16
Импорт технологий и сотрудничество с зарубежными партнерами	6,39
Применение новых эффективных бизнес-решений	6,40

Необходимо отметить, что мнения экспертов сильно дифференцированы. Тем не менее по данным табл. 1 можно определить усредненные оценки экспертов. Важнейшими факторами являются разработка новых отечественных технологий в промышленности, рост производительности труда в промышленности и привлечение квалифицированных молодых специалистов, тогда как снижение налоговой нагрузки, импорт технологий и сотрудничество с зарубежными партнерами и применение новых эффективных бизнес-решений оказывают меньше влияния на развитие промышленности.

Вместе с тем часть экспертов отметила, что ранжировать предлагаемые факторы стало для них достаточно сложной задачей, так как все эти факторы важны и оказывают существенное влияние на инновационное развитие промышленного сектора в России.

Взаимодействие предприятий с системой профессионального образования

Одним из важнейших направлений развития промышленных предприятий является их взаимодействие с другими институтами: органами власти, банковской системой, системой профессионального образования, а также с научно-исследовательскими институтами. В ходе опроса экспертам было предложено оценить результативность такого взаимодействия по 10-балльной шкале (1 – неэффективно, 10 – эффективно).

В табл. 2 указаны средние оценки экспертов.

Таблица 2

Средние оценки результативности взаимодействия промышленных предприятий с различными институтами, балл

Институт	Средний балл
Органы государственной власти	5,67
Банковская система	4,76
Система профессионального образования	6,18
Научно-исследовательские институты	4,67

Согласно данным табл. 2, все виды взаимодействия оценены экспертами примерно на среднем уровне. Наиболее эффективным они признали взаимодействие предприятий с системой профессионального образования, хотя и эти связи нельзя назвать тесными и устойчивыми.

Так, большинство экспертов отметили, что на сегодняшний день предприятия по отношению к системе подготовки кадров занимают, скорее, позицию потребителя, нежели заказчика. Эту проблему решило бы распространение целевого приема в связи с заключением контракта с работодателем, но в 2013 г. на таких условиях в учреждения высшего образования было принято только 3,6% студентов. Часто работодатели отмечают, что качество подготовки абитуриентов, поступающих по целевому приему, достаточно низкое. Кроме того, далеко не во всех случаях происходит соблюдение договорных обязательств, что затрудняет распространение этого вида финансирования образовательных услуг. В связи с этим большинство студентов не имеют уверенности в том, на какое предприятие они трудоустраются по окончании обучения. Более того, большинство экспертов при ответе на вопросы анкеты отметили, что молодые специалисты не способны быстро адаптироваться к условиям работы в трудовом коллективе, в том числе в силу отсутствия соответствующих механизмов адаптации молодежи.

На сегодняшний день в России особо остро стоят проблемы адаптации молодых специалистов на рынке труда. Это связано с важностью вопросов о выборе жизненного пути и построении трудовой карьеры. Большинство студентов, окончивших организации профессионального образования, не могут трудоустроиться по профессии. Поэтому молодым людям часто приходится менять профессии, подстраиваясь под спрос на рынке труда¹⁰.

Проблемы с трудоустройством по специальности чаще возникают у выпускников вузов, тогда как кадры с рабочими профессиями на рынке труда в дефиците и выпускникам системы среднего и начального профессионального образования найти работу по полученной профессии легче. Это связано с тем, что популяризация рабочих профессий среди молодежи затрудняется низким уровнем комфортности условий труда, а также низкой заработной платой рабочих на промышленных предприятиях. Так считают более 20 опрошенных экспертов. Кроме того, по мнению большинства экспертов, консолидация сил предприятий и системы образования в организации и проведении мероприятий по популяризации рабочих профессий является недостаточной.

Выводы

Бесспорно, промышленность России нуждается в серьезных качественных преобразованиях, которые должны быть направлены на преодоление экспортно-сырьевого характера функционирования экономики. Модернизация промышленности требуется одновременно по нескольким направлениям.

Во-первых, это внедрение современных технологий, в том числе разработка отечественных инноваций и заимствование иностранных. Эксперты прогнозируют, что к 2030 г. современные технологии в России будут развиты на высоком уровне. С другой стороны, необходимо учитывать, что технологии, которые сегодня считаются новаторскими, к 2030 г. могут потерять свою новизну и актуальность, а развитие промышленности России к 2030 г. сохранит «догоняющий» характер. Этого можно избежать в том случае, если развитие отечественной науки позволит применять в промышленности преимущественно российские технологии. Большинство экспертов считают этот фактор определяющим для инновационного развития промышленного сектора России.

¹⁰ Как проходит процесс адаптации новых сотрудников [Электронный ресурс]. URL: <http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/adaptaciya-personala/kak-proxodit-process-adaptacii-novyx-sotrudnikov.html#part-4> (дата обращения 08.10.2014).

Во-вторых, это обеспечение промышленности высококвалифицированными кадрами с востребованными работодателями компетенциями. Это возможно только в случае тесного сотрудничества системы образования и работодателей. Однако большинство экспертов отметили, что на сегодняшний день предприятия по отношению к системе подготовки кадров занимают, скорее, позицию потребителя, нежели заказчика. Это определяет потребность создания условий и развития механизмов более эффективного участия работодателей в подготовке кадров, в том числе целевого приема по контрактам с работодателями.

Отдельно стоит отметить, что по-прежнему сохраняется острый дефицит рабочих и инженерно-технических кадров, связанный с низкой привлекательностью этих профессий среди молодежи. По мнению большинства экспертов, их популяризация затрудняется низким уровнем комфортности условий труда, а также низкой заработной платой на промышленных предприятиях.

Таким образом, несмотря на отмеченные проблемы, большинство экспертов оптимистично оценивают перспективы развития промышленности: решение проблем отечественного производства технологий и обеспечение промышленности квалифицированными рабочими и инженерно-техническими кадрами станет важным фактором инновационного развития промышленного сектора.

СОВМЕСТНЫЙ ОТРАСЛЕВОЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ СОВЕТ КАК ФОРМА ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

К. А. Чугаев

*ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса»,
г. Новосибирск
ntlpis@mail.ru*

Совместный отраслевой методический совет (СОМС) швейной отрасли Новосибирской области по вопросам подготовки рабочих кадров (как результат пилотного проекта Национального фонда подготовки кадров) был создан в 2012 г. на основе многостороннего Соглашения между Новосибирским колледжем легкой промышленности и сервиса, социальными партнерами – швейными предприятиями и Обкомом профсоюза Новосибирской профсоюзной организации работников текстильной и легкой промышленности.

В состав СОМС со стороны колледжа вошли руководители и ведущие педагоги, имеющие большой опыт научно-методической деятельности.

Состав СОМС из числа швейных предприятий формировался по принципу включения в него представителей больших, средних и малых предприятий из числа ведущих специалистов швейной отрасли, учебно-производственных отделов и кадровой службы. Это позволило решать проблемы в области профессионального образования, повышения квалификации рабочих кадров более адресно, то есть с учетом специфики каждой группы предприятий.

Организационным центром, на базе которого осуществлялась основная деятельность СОМС швейной отрасли, стала студия-лаборатория методики профессионального образования «НКЛП и С».

Вся деятельность СОМС осуществляется на основе «Положения о совместном отраслевом методическом совете по вопросам подготовки рабочих кадров».

Для апробации модели СОМС был составлен и реализован план работы, в соответствии с которым в 2012 г. проведено 6 заседаний по обсуждению актуальных вопросов, касающихся повышения качества подготовки квалифицированных рабочих и специалистов. В них затрагивались интересы как колледжа, так и швейных предприятий. Например, для НКЛП и С чрезвычайно важно было осуществить объективную экспертизу контрольно-оценочных средств, разработанных педагогами совместно с ведущими специалистами ООО «Дом Мод – ЛТ», услышать мнение об эффективности образовательного процесса, продемонстрированного в рамках открытых уроков, проведенных в текущем учебном году. На этих уроках обязательно присутствовали в качестве экспертов или члены СОМС, или ведущие специалисты швейных предприятий.

Для швейных предприятий, как и для колледжа, очень важным было совместное обсуждение проблемы, в связи с объединением (в соответствии с ФГОС) двух специальностей («Технология швейных изделий» и «Моделирование и конструирование швейных изделий») в одну – «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий». Время на обучение по объединенной специальности осталось прежним. И педагогов, и работодателей волнуют вопросы:

1) Каким образом обеспечить качество подготовки специалистов с расширенным полем компетенций за столь короткое время?

2) Как учесть потребности работодателей: предприятиям крупным нужна глубокая специализация в одной области, малым и средним – универсальные специалисты. Обсуждение этой проблемы на заседании

СОМС привело к решению: «Предусмотреть совместными локальными актами возможность выполнения дипломных проектов с учетом специализации, при условии выполнения требований ФГОС СПО/НПО».

Для обеих сторон чрезвычайно важным было привлечение студентов (в процессе выполнения курсовых работ и дипломных проектов) к решению производственных задач, к исследовательской деятельности по решению производственных проблем. Анализ отчета о результатах работы студенческого научного общества, заслушанного на заседании СОМС в 2012 г., показал, что круг проблем, в решении которых студенты могут принимать активное участие, достаточно широк.

Поэтому в плане работы СОМС на 2013 г. особое внимание уделялось интеграции исследовательской деятельности студентов и социальных партнеров – работодателей в решении проблем швейной отрасли Новосибирской области и создании центра независимой сертификации выпускников на базе НКЛП и С.

На заседании СОМС было решено шестую традиционную научно-практическую конференцию студентов колледжа «Я – россиянин!» провести совместно с работодателями и представить результаты своих исследований по следующим направлениям:

- 1) исследования студентов НКЛП и С как результат решения производственных проблем (доклады студентов);
- 2) проблемы швейных предприятий Новосибирской области и возможность их решения в процессе научно-прикладных исследований студентов (доклады работодателей).

В научно-практической конференции, подготовленной совместно с СОМС и проведенной в ЭКСПОЦЕНТРЕ, в рамках Международной выставки «Текстиль и мода» приняли участие 172 чел. Кроме студентов и педагогов колледжа это представители Министерства промышленности, торговли и развития предпринимательства Новосибирской области, Обкома профсоюза Новосибирской профсоюзной организации работников текстильной и легкой промышленности, администрации Кировского района г. Новосибирска, ведущие специалисты швейных предприятий НСО (ОАО «СИНАР», ООО «Северянка», ООО «Дом Мод – ЛТ», ООО «Салон Людмилы» и др.).

В 2013 г. разработан и рассмотрен на заседании СОМС пакет локальных актов о центре независимой сертификации выпускников колледжа, который прошел апробацию.

Хотелось бы отметить еще одну особенность деятельности СОМС: с завершением очередного учебного года его деятельность не приостанавливается. Так, в июне – июле 2013 г. на заседании СОМС с актив-

ным участием представителей ОАО «СИНАР» обсуждались актуальнейшие вопросы: «О способах повышения мотивации закрепления выпускников колледжа на ОАО "СИНАР"»; «О повышении качества стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения», «О проведении мастер-классов специалистами ОАО "СИНАР" для студентов колледжа», «О совместном проведении конкурсов профессионального мастерства (ОАО «СИНАР» и НКЛП и С).

Кратко охарактеризовав результаты двухлетней деятельности СОМС швейной отрасли, хотелось бы отметить следующее: ежегодно проводимый SWOT-анализ состояния деятельности СОМС выявил самую главную его сильную сторону – это возможность оперативного согласования и реализации особенностей и содержания образовательного процесса, ориентированного на эффективное выполнение требований ФГОС и потребностей работодателей.

РЕКОМЕНДАЦИИ
ОДИННАДЦАТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»

Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск, 29–30 октября 2014 г.

В Петрозаводске 29–30 октября 2014 г. состоялась Одиннадцатая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Организаторами конференции выступали Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводский государственный университет. Для участия в конференции поступило 96 докладов из 49 городов различных субъектов Федерации.

Министр труда и социальной защиты Российской Федерации Максим Анатольевич Топилин, возглавляющий оргкомитет конференции, отметил значимость конференции и обратил внимание на необходимость сфокусироваться на реальной картине происходящего. По его мнению, конференция должна стать дискуссионной площадкой для обсуждения как текущей ситуации на рынке труда, так и перспектив ее развития. Докладчикам надо добиваться большей четкости и конкретики, доказательности в изложении позиций, взглядов и точек зрения на проблемы и их решение, открыто и ответственно вести диалог с гражданами о результатах работы по достижению поставленных президентом Российской Федерации стратегических целей и задач в сфере рынка труда и подготовки кадров.

Для выработки предложений по развитию рынка труда необходимы глубокое понимание проблем, видение объективных причин, оценка просчетов и упущений. На российский рынок труда оказывает значительное влияние ряд факторов, таких как создание интеграционного экономического объединения России, Белоруссии, Казахстана и Армении; резкое охлаждение отношений с Евросоюзом и введение против России политических и экономических санкций; поток беженцев, связанный с кризисом на Украине; сокращение объема инвестиций в основной капитал.

Одним из важнейших приоритетов социально-экономической политики государства является обеспечение высокопроизводительного

труда, для чего необходимо активизировать процесс создания новых высокотехнологичных рабочих мест, обеспечить развитие внутреннего спроса и предложения на основе протекционистских действий со стороны государства, реализовать инфраструктурные проекты и строительство новых предприятий. В условиях политики импортозамещения особую роль играют инвестиции в высокотехнологичные отрасли экономики: информационные технологии, нано- и биотехнологии, создание современных материалов, аэрокосмическую отрасль и др.

В связи с ожидаемым ростом числа учащихся общеобразовательных школ в Российской Федерации к 2020 г. на 3 млн. чел. ежегодная дополнительная потребность в учителях составит 90 тыс. чел. В условиях сокращения общей численности населения в трудоспособном возрасте одним из вариантов обеспечения этой потребности может стать расширение целевой контрактной подготовки, а также адаптация практики распределения молодых специалистов после окончания учебы к современным условиям.

Важным вопросом для системы образования является организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также меры по оказанию содействия в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места.

С учетом актуальности перечисленных проблем сформирована тематика секций Одиннадцатой Интернет-конференции:

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

2. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования. Рабочие и инженерно-технические кадры для промышленного сектора в регионах России: востребованные профессии и компетенции.

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

4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

Представленные доклады отражали те качественные изменения, которые происходили в последние годы в сфере рынка труда и занятости населения, в том числе выпускников системы профессионального образования. В дискуссиях по докладам в конференц-зале приняло участие бо-

лее 1 тыс. чел., что говорит о высоком уровне заинтересованности научного и профессионального сообщества в обсуждаемой проблематике.

По результатам дискуссий Одиннадцатая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» выработала следующие рекомендации.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Министерству образования и науки Российской Федерации:

– Разработать эффективные механизмы поддержки молодых талантливых преподавателей (льготное кредитование, субсидии, «социальный пакет»), перспективы карьерного роста и т. п.).

– 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 (реализация программы «Доступная среда»).

– Использовать опыт создания образовательных кластеров, 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.

– Повысить уровень стипендиального обеспечения обучающихся по рабочим профессиям; инициировать рассмотрение вопроса о возможности введения отсрочки от призыва в армию для молодых людей, обучающихся по рабочим профессиям.

– Активно расширять практику целевой подготовки востребованных рабочих и инженерных кадров.

– Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию концепции развития системы среднего профессионального образования на период до 2020 г., охватывающей все стороны образовательного процесса.

– Увеличить количество программ дополнительного профессионального образования и процент охвата ими населения.

– Развивать современные формы профессионального образования при подготовке по рабочим профессиям и инженерным направлениям для реальной экономики.

– Рассмотреть возможность создания межведомственного центра мониторинга и прогнозирования кадровых потребностей для предприятий оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации и монопрофильных населенных пунктов России, относящихся к категории моногородов.

– Расширить целевую контрактную подготовку, а также адаптировать к современным условиям практику распределения молодых специалистов после окончания учебы, особенно для выпускников медицинских и педагогических вузов.

Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации:

– При разработке прогноза баланса трудовых ресурсов на федеральном уровне выполнять более глубокую детализацию до уровня подразделов видов экономической деятельности, а также формировать прогноз на долгосрочную перспективу.

– Разработать единую методику для формирования прогноза баланса трудовых ресурсов на уровне субъектов РФ и рекомендовать органам исполнительной власти субъектов РФ проводить разработку прогноза баланса трудовых ресурсов на регулярной основе.

– Обобщить региональную практику проведения опросов работодателей для прогнозирования кадровых потребностей экономики и социальной сферы на краткосрочном горизонте планирования.

– При разработке прогнозов потребностей региональных рынков труда в трудовых ресурсах учитывать ориентацию экономики на импортозамещение, регулировать структуру и интенсивность межотраслевого и межрегионального движения рабочей силы.

– Обобщить положительную региональную практику оказания адресной помощи одиноким, многодетным родителям, родителям, воспитывающим детей-инвалидов, по содействию в трудоустройстве на условиях неполной занятости и развитии дистанционных и надомных форм занятости, а также по созданию условий для совмещения профессиональных и семейных функций работниками, имеющими детей.

– Проанализировать существующие механизмы стимулирования внутренней миграции и опыт субсидирования местных бюджетов и господдержки граждан, в т. ч. вынуждено покинувших территорию Украины, при трудоустройстве в других городах и регионах субъектов Российской Федерации.

– Обобщить опыт регионов по разработке и реализации «Дорожных карт» развития малого и среднего бизнеса, программ по созданию

условий для увеличения занятости в сферах индивидуального и малого предпринимательства, прежде всего в моногородах, проектов и программ развития инновационных территориальных кластеров и индустриальных/промышленных парков на территории высокого риска безработицы.

– Искать конструктивные решения, разрабатывать единый для Российской Федерации инструментарий (механизмы и процедуры) по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг в целях минимизации воздействия негативных факторов на экономическую активность населения, занятость и безработицу в регионах.

Федеральной службе государственной статистики:

– Провести статистическое обследование по проблемам рынка труда моногородов.

– Дополнить формы государственной статистической отчетности о движении кадров (увольнение и прием) на крупных, средних и малых предприятиях показателями в разрезе видов экономической деятельности, половозрастной структуры работников.

Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

– Создать доступную и прозрачную информационную среду о текущих и перспективных востребованных профессиях на рынке труда и возможностях подготовки кадров региональной системой образования.

– Использовать механизмы межрегионального сотрудничества при подготовке и трудоустройстве рабочих кадров.

Союзу промышленников и предпринимателей (работодателей) России и Торгово-промышленной палате, работодателям:

– Инициировать создание механизма по сотрудничеству в сфере независимой сертификации выпускников системы профессионального образования.

– С целью улучшения адаптации молодых специалистов на рабочем месте шире использовать систему наставничества.

– Проводить политику стимулирования создания новых и эффективных рабочих мест для роста производительности труда.

Руководителям учреждений профессионального образования:

– При реализации программ дополнительного профессионального образования шире применять дистанционные средства.

– Учитывать мнение работодателей при разработке программ дополнительного профессионального образования.

Оргкомитету конференции:

– В срок до 20 ноября 2014 г. обобщить материалы Одиннадцатой Интернет-конференции и довести указанные материалы до сведения участников конференции, федеральных и региональных органов исполнительной власти.

– Издать по итогам конференции дополнительно два сборника докладов до 30.12.2014 г.

– Отметить Дипломами оргкомитета лучшие доклады, рекомендованные руководителями секций.

– Информировать о проведении конференции региональные отделения Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей).

– Рассмотреть возможность организации отдельной секции среднего профессионального образования с приглашением специалистов СПО.

– Считать целесообразным дальнейшее проведение ежегодных конференций по тематике рынка труда и рынка образовательных услуг с целью дальнейшего сотрудничества, обмена мнениями и информацией для практического решения проблем подготовки и эффективного использования кадров.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВИЕ ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ М. В. КИРСАНОВА	3
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В. Ш. КАГАНОВА	6
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ, МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В. Я. ЧМИЛЯ	8
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И. С. СКРЫНИКОВА	10
ПРИВЕТСТВИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РАБОТОДАТЕЛЕЙ) РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ П. В. КОСТИНА	15
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ А. Н. МОРОЗОВА	16
ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА А. В. ВОРОНИНА	18
ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СИБИРСКИХ РЕГИОНОВ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ БАЗЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ © Арсентьева Н. М., Харченко И. И.	19
ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В АГРАРНОМ ВУЗЕ © Бабушкин В. А., Симбирских Е. С., Кривошеев А. В., Ширяева Г. Б.	32
ПОИСК ОПТИМАЛЬНЫХ ПУТЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ И ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ © Безуглова Ю. В., Иголкина Т. Н.	40

ПОДХОДЫ К МОДЕЛИ НОВОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В ТЕОРИИ БУДУЩЕГО: ЭВОЛЮЦИОННО-ОРГАНИЗАЦИОННО- ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ ВИДЕНИЕ © Беклемешев В. П.	45
РАЗРАБОТКА ПОЛИМОДЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ © Быстров В. В., Малыгина С. Н., Олейник А. Г.	55
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ) © Волкова Л. В., Венедиктова Е. И.	69
ПРОЦЕССЫ ОПТИМИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ © Волох В. А.	76
ВЫБОР ПУТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА © Глазырина Л. А., Павлова Л. Н.	87
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ СМОЛЕНСКОГО ФИЛИАЛА ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИИ © Голичев В. Д., Попова В. В.	98
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ В РЕГИОНЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ © Данакин Н. С., Надеев Г. А.	107
ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ДИСБАЛАНСА РЫНКА ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ © Елеев Л. Т., Сабанов Р. К.	115
ОПЫТ США ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ДАННЫХ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ ПРОГНОЗИРОВАНИИ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ © Кекконен А. Л., Сигова С. В.	125

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН) © Колесникова Ю. С., Камашева А. В.	133
ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ © Кучинская О. С.	142
АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА г. СЕВАСТОПОЛЯ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ © Локтюхина Н. В.	149
ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И МИГРАЦИЯ © Малаев В. В., Бычков Г. А.	161
ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГАПОУ ИО «ИТК» КАК ОТВЕТ НА ЗАПРОСЫ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ © Пасичниченко В. З.	170
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Петракова А. С.	175
СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИХ СПРАВОЧНИКОВ И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ ПО ПРОФЕССИЯМ © Разумов А. А., Пашкова С. Е.	182
ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ АГРАРНОГО КОЛЛЕДЖА) © Сазанакон А. И., Максимова Л. Г., Суходол О. Г.	191

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА – ЭТАП ФОРМИРОВАНИЯ БУДУЩЕГО СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА © Симбирских Е. С., Федоряка Н. И., Макова Н. Е., Брянских И. В.	198
АНАЛИЗ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ © Смешко О. Г.	204
РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОДГОТОВКЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ИЗ ОПЫТА ПЕНЗЕНСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА © Спильная Е. В.	215
ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ – КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРАВ И СВОБОД ЧЕЛОВЕКА © Сулягина Е. А.	224
ОДИННАДЦАТАЯ ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИЯ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ». ПРОБЛЕМАТИКА, АНАЛИЗ ПРОВЕДЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ © Терновская Т. С., Артамонов О. Н.	230
ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОПРОС ЭКСПЕРТОВ © Фёдорова Е. А., Мазаева К. А., Сигова С. В.	265
СОВМЕСТНЫЙ ОТРАСЛЕВОЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ СОВЕТ КАК ФОРМА ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА © Чугаев К. А.	276
РЕКОМЕНДАЦИИ ОДИННАДЦАТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»	280

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 III

Редактор *О. В. Обарчук*
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьевой*
Оформление обложки *О. Н. Ширяевой*

Подписано в печать 18.12.2014. Формат 60 x 84 1/16.
Бумага офсетная.
Уч.-изд. л. 19,0. Тираж 250 экз.
Изд. № 490

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

