

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
Двенадцатой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(28–29 октября 2015 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2015

УДК 338 (470)
ББК 65.9 (2Р) 24
С 744

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744 **Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России** : сб. докл. по материалам Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2015 г.). – Кн. I. – Петрозаводск : Издательство ПетрГУ, 2015. – 288 с.

ISBN 978-5-8021-2711-7

В докладах рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России в качественно новых экономических условиях, сложившихся под влиянием кризиса и введенных международных санкций. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения.

УДК 338 (470)
ББК 65.9 (2Р) 24

ISBN 978-5-8021-2711-7 (Кн. I)
ISBN 978-5-8021-2710-0

ПРЕДИСЛОВИЕ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Уважаемые участники Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции! Дорогие друзья, коллеги и гости конференции!

От имени Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Оргкомитета рад приветствовать вас на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России».

От всей души поздравляю специалистов и руководителей территориальных органов службы занятости, научных сотрудников, преподавателей и аспирантов с открытием очередной, являющейся уже традиционной, научно-практической конференции. Выражаю искреннюю благодарность организаторам нынешнего форума, докладчикам и всем инициативным пользователям настоящего Интернет-ресурса, усилиями которых проведение всероссийского мероприятия стало возможным.

В 2015 г. конференция проходит в качественно новых экономических условиях, сложившихся под влиянием кризиса и введенных международных санкций. Данные Росстата в январе – июне 2015 г. (по отношению к январю – июню 2014 г.) показывают, что ВВП снизился на 2,2%, инвестиции в основной капитал – на 5,4%, промышленное производство – на 2,7%, реальные располагаемые денежные доходы – на 3,1%. Сокращение производства ВВП в текущем году во многом обусловлено снижением потребительского и инвестиционного спроса.

Следует отметить, что замедление потенциальных темпов экономического развития негативно сказалось на положении отечественного рынка труда. В первые месяцы года прохождение адаптации работодателей и граждан к работе в режиме экономических санкций спровоцировало ухудшение динамики безработицы и существующей кадровой потребности. В период неопределенности и выжиданий бизнес, оптимизируя расходы на персонал, проводил сокращения/увольнения работников, снижал размещение спроса на персонал в средствах массовой информации, включая Интернет, все меньше заявлял вакансий в органы службы занятости. Особые опасения вызывали те работники, которые находились под риском увольнения. Показатели статистики по безработице (по методологии МОТ), фиксируя увеличение ее уровня (с 5,5% в январе до 5,9% в марте), свидетельствовали о росте напряженности на российском рынке труда.

В начале года Правительство Российской Федерации, понимая всю сложность ситуации, в сжатые сроки не только подготовило план пер-

воочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 г., но уже в феврале приступило к его реализации.

В рамках программы конференции одна из рабочих секций напрямую связана с рассмотрением этих важных организационно-практических вопросов функционирования рынка труда. Поступившие на секцию доклады во многом отражают опыт подготовки, согласования и реализации мер антикризисной направленности, в т. ч. в сфере труда и занятости. В этом смысле труды авторов представляют ценнейший материал для изучения и анализа специалистами в российских регионах.

Надо подчеркнуть, что предпринятые действия в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы вместе с другими элементами государственной экономической политики к началу II квартала 2015 г. помогли Правительству Российской Федерации минимизировать негативные последствия кризиса для реальных секторов экономики. Сосредоточение усилий на реализацию дополнительных мер по поддержке отраслей промышленности, включая автопром и транспортное машиностроение, торговлю и строительство; малого и среднего предпринимательства; рынка труда; монопрофильных муниципальных образований, а также социальная поддержка граждан позволили быстро стабилизировать ситуацию, пройти «пик негатива» без сокращения действующих социальных обязательств, в т. ч. в части выплат безработным гражданам пособий по безработице.

В середине 2015 г. российская экономика практически завершила структурную адаптацию к новым реалиям и ситуация с безработицей улучшилась. К сентябрю текущего года рынок труда среагировал падением уровня общей безработицы до отметки 5,3%. В государственных учреждениях службы занятости населения учитывалось в качестве безработных менее 1,0 млн. чел., или 1,3% от экономически активного населения, хотя в ряде российских регионов ситуация с безработицей продолжала вызывать беспокойство. Приказом Минтруда России от 27 мая 2015 г. № 319н 19 субъектов Российской Федерации отнесены к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда.

Экономический кризис и международные санкции, которые ограничивают доступ России к западным технологиям и финансированию, заставляют российское правительство обратить серьезное внимание на проблему модернизации и диверсификации экономики. Речь идет о восстановлении и модернизации действующих производств на базе принципиально новых технологий, создании новых отраслей и производств с высокой производительностью труда и высокой добавленной стоимо-

стью. Необходимость инновационных прорывов в высокотехнологичных отраслях, в которых сегодня происходят наиболее динамичные изменения, актуализирует потребность в высококвалифицированных работниках на высокопроизводительные рабочие места. Разумеется, без квалифицированных кадров трудно осуществить технологическое перевооружение, практически невозможно решать вопросы масштабного импортозамещения, поднять инновационную составляющую в экономике. Это, прежде всего, касается оборонно-промышленного комплекса и крупных стратегических отраслей и предприятий машиностроительной отрасли (станкостроение, приборостроение, электронная промышленность, фармацевтическая, медицинская отрасли), являющихся ядром высокотехнологичного сектора российской экономики.

Сегодня ситуация с кадрами в стране изменилась к лучшему, но не настолько, чтобы в полной мере отвечать уровню и сложности задач, стоящих перед реиндустриализацией экономики России. Современный этап промышленного развития значительно усложняет кадровую проблему, потому что новые технологии не только снижают спрос на кадры, но и ведут к повышению уровня требований к качеству рабочих и инженерных кадров, а следовательно, к качеству всей системы профессиональной подготовки. Для реализации активной кадровой политики, по мнению Минтруда России, Минобрнауки России, заинтересованных исполнительных органов государственной власти и работодателей, требуется комплексный подход и понимание системности в подготовке кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, как на уровне государства, так и на уровне бизнеса.

На Интернет-конференции представлены две секции, которые посвящены теме трудоустройства выпускников и профориентации населения. Полагаем, что по кадровой ситуации необходимо организовать дискуссию, а также предусмотреть выработку единых подходов для возможного применения их на федеральном уровне с распространением на территориях субъектов Российской Федерации. В связи с тем что современная кадровая политика направлена в т. ч. на формирование и привлечение в экономику нового/инновационного поколения специалистов, важность обсуждения данной тематики не вызывает сомнения.

В рамках нынешнего форума представляет безусловный интерес вопрос оценки и прогноза трудовых ресурсов. Это тема серьезная и объясняется тем, что демографический фактор, который связан с сокращением численности населения в трудоспособном возрасте, старением населения, оказывает значительное влияние на российскую экономику и бюджетную систему. Помимо роста нагрузки на бюджет в части рас-

ходов на социальную политику сокращение численности экономически активного населения (не менее чем на 200 тыс. чел. ежегодно) негативно сказывается на процессах рынка труда.

На форуме заявлена тема кадрового обеспечения территорий опережающего развития. Этой проблематике сегодня придается большое значение в связи с принятием Федерального закона от 29.12.2014 г. № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» и постановления Правительства Российской Федерации от 22 июня 2015 г. № 614 «Об особенностях создания территорий опережающего социально-экономического развития на территориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов)».

Еще одна тема, на которой следует сосредоточить внимание, связана с разработкой и реализацией в регионах России государственных программ содействия занятости населения. В проекте основных направлений бюджетной политики на 2016 г. и на плановый период 2017 и 2018 гг. сказано, что начиная с 2014 г. в стране осуществлен переход на принцип планирования и исполнения федерального бюджета на основе государственных программ. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» является одной из таких госпрограмм. Начиная с 2016 г. установлена обязательность формирования и исполнения бюджетов субъектов Российской Федерации в «программном» формате.

В завершение разрешите поздравить всех участников и гостей форума с началом работы конференции. Желаю коллегам плодотворной работы, полезного обсуждения и дискуссии в виртуальном конференц-зале. Полагаю, что данная конференция даст много нового и интересно; тексты докладов, комментарии и рекомендации конференции найдут положительный отклик как у специалистов-практиков, так и у научного сообщества.

Всем успехов и хороших результатов!

Министр труда и социальной
защиты Российской Федерации

М. А. Топилин

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В предлагаемой читателю первой книге материалов конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» представлены доклады, поступившие в адрес Оргкомитета Двенадцатой Всероссийской Интернет-конференции в срок до 1 октября 2015 г.

Развитие рынка труда и системы профессионального образования определяется воздействием множества факторов, обуславливающих основные тренды происходящих изменений. В связи с переходом в 2011 г. на уровневые программы подготовки в сфере высшего образования в 2015 г. произошел «двойной выпуск», одновременно специалистов приема 2010 г. и бакалавров приема 2011 г. Число выпускников составило 1,6 млн. чел., что на 300 тыс. чел. больше, чем в предыдущий год. Тем не менее «двойной выпуск» из вузов не оказал влияния на рост показателей безработицы, в сентябре текущего года на рынке труда общий уровень безработицы не изменился и составлял 5,3%.

В целях адаптации выпускников на рынке труда и предупреждения роста безработицы, связанной с незанятостью молодых кадров, в России функционирует система мониторинга трудоустройства выпускников. До настоящего времени мониторинг трудоустройства выпускников проводился Минобрнауки России путем заполнения образовательными организациями специальных форм. В 2015 г. произошел переход от ведомственного мониторинга на использование данных Пенсионного фонда России о трудоустройстве выпускников вузов на рынке труда. Востребованность выпускников и система содействия их трудоустройству по-прежнему остается актуальной темой на дискуссионной площадке Интернет-конференции.

Неотъемлемой частью рынка труда является система прогнозирования потребности экономики в кадрах. В совместном приказе Минтруда России № 407, Минобрнауки России № 641 от 30.06.2015 г. «Об утверждении Положения о системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения в целях планирования потребностей в подготовке кадров в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального и (или) высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, и Методики расчета на среднесрочную и долгосрочную перспективу потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах» сформулированы требования к формированию прогнозов кадровой по-

требности. В приказе утверждены «Положение о системе среднесрочно-го и долгосрочного прогнозирования занятости населения в целях планирования потребностей в подготовке кадров в образовательных организациях» и «Методика расчета на среднесрочную и долгосрочную перспективу потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах».

В рамках социально-экономического развития Российской Федерации особую актуальность приобретают определенные территории и регионы. Так, указом президента РФ № 296 от 2 мая 2014 г. «О сухопутных территориях Арктической зоны Российской Федерации» определены сухопутные территории Арктической зоны. Среди них территории Мурманской и Архангельской областей, Красноярского края, Республики Саха (Якутия), Ненецкого, Чукотского и Ямало-Ненецкого автономных округов, г. Воркута.

Арктическая зона занимает особое место и в обеспечении стратегических национальных интересов России в области экономики, сырьевой и ресурсной базы, обороны и геополитики. Руководством страны в целях реализации государственной политики в Арктике сформулирован ряд важных задач, среди которых разработка мер, направленных на обеспечение Арктического региона России трудовыми ресурсами. В целях решения этой важной государственной задачи формируется прогноз потребности экономики арктических территорий России в кадрах, определяются источники покрытия этой потребности, анализируются вопросы подготовки квалифицированных кадров для Арктики, профориентации и воспитательной работы. Вопросы, касающиеся кадрового и научного обеспечения для развития Арктической зоны России, также будут обсуждаться в работе одной из секций Интернет-конференции.

В решении задачи обеспечения экономики трудовыми ресурсами наряду с прогнозированием важную роль играет система профессиональной ориентации населения. Президент России В. В. Путин в рамках «прямой линии» в 2015 г. отметил, что существующие диспропорции в подготовке кадров также связаны со слабой организацией профориентации на школьном уровне. Президент России призвал развивать профориентацию в целях обеспечения экономики высококвалифицированными рабочими кадрами. На сегодняшний день профессиональная ориентация – это сложная система, нацеленная на привлечение внимания школьников и их родителей на востребованные в будущем профессии с учетом их персональных интересов и склонностей. На первый план выходят вопросы современных механизмов профориентации с исполь-

зованием информационных технологий, проблемы методического и кадрового сопровождения данной деятельности.

С учетом обозначенных проблем и вопросов в рамках Двенадцатой Интернет-конференции предусмотрена работа четырех тематических секций:

1. Рынок труда России в условиях экономических санкций: динамика занятости, безработицы и трудовой миграции.

2. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования. Кадровое и научное обеспечение для развития Арктической зоны России.

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

4. Профориентация населения сегодня: подходы, методы, технологии и инструментарий.

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

Директор Центра бюджетного мониторинга
профессор

В. А. Гуртов

ИНТЕРАКТИВНЫЙ ФОРМАТ ПРОВЕДЕНИЯ ДНЯ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ В ИНСТИТУТЕ

В. А. Анисимова, Е. В. Тинина

*Рязанский институт, филиал Московского государственного
машиностроительного университета (МАМИ), г. Рязань*

dir@rimsou.ru

Профориентационная работа любого вуза является неотъемлемой составляющей его деятельности и направлена как на профессиональную ориентацию старшеклассников и обучающихся колледжей, повышение интереса к точным наукам и образованию в целом среди школьников, так и на привлечение абитуриентов в институт. Важную роль в этом процессе играет День открытых дверей.

В Рязанском институте уже несколько лет это мероприятие проходит в формате «Старт инженерных профессий».

Для проведения Дня открытых дверей было разработано положение, которое определяет порядок организации мероприятия, методическое и материально-техническое обеспечение для научно-педагогического коллектива, студентов института и учащихся образовательных учреждений.

Согласно положению, оно проводится как профориентационное, интеллектуально-познавательное мероприятие для учащихся, знакомит будущих абитуриентов с новыми, современными методами изучения математики, физики, компьютерных и технических дисциплин, позволяет показать инженерные профессии, по которым ведется подготовка в институте.

Основными целями проведения Дня открытых дверей в данном формате являются: оказание помощи школьникам в профессиональной ориентации, в интересных и занимательных формах представление информации о специальностях и будущих профессиях, выявление талантливых, наиболее заинтересованных старшеклассников и привлечение их к дальнейшему обучению в институте, выявление и привлечение студентов, способных эффективно представлять направления обучения в институте.

Основная идея проведения всего мероприятия заключается в том, чтобы научить применять полученные в школе знания для решения практических задач, развить творческое мышление, привлечь школьников к сдаче ЕГЭ по физике и поступлению в технический вуз.

Мероприятие реализуется преподавателями кафедр с привлечением студентов. Кафедры специальных дисциплин и кафедры по есте-

ственнонаучным дисциплинам организуют работу по-разному и с учетом своей специфики.

Дню открытых дверей предшествует предварительная подготовка. Для рассмотрения координационной группой разработанных проектов и квестов кафедры составляют план проведения мероприятия, концепцию проекта и подают заявку. Время на каждую площадку фиксируется в заявке, выбирается количество участников со стороны школьников. Группы школьников делятся на команды или бригады, а к каждой команде прикрепляются вожатые – студенты института. Студенты объясняют ребятам ход действий, сопровождают по конкурсам, а также помогают отвечать на вопросы. По окончании мероприятия подводятся итоги: подсчет набранных баллов для награждения.

Площадки по естественнонаучным дисциплинам проводятся в формате тематических квестов, которые направлены на повышение интереса к изучаемым в школе дисциплинам. На днях открытых дверей организованы следующие квесты: физический, химический, математический. Каждый из них включает викторины, конкурсы, кроссворды, ребусы, блиц-опросы. Для демонстраций используются мультимедийные средства, в химическом квесте для опытов – оборудование и реактивы из химической лаборатории (учащиеся получают задание распознать вещества, провести качественные реакции и описать химизм процесса). Разработка заданий осуществляется строго по программам изучаемых в школе дисциплин.

Профильными кафедрами института организуются проектные площадки, которые направлены на оказание помощи школьникам в профессиональной ориентации. Для того чтобы заинтересовать учащихся, мероприятия проводятся в интересных и занимательных формах с использованием проектов студентов института. С помощью такой игры преподаватели и студенты рассказывают о специальностях и будущих профессиях.

Окончательная реализация всех тематических площадок на Дне открытых дверей заключается в подведении итогов: оцениваются и студенты, и школьники. Для студентов это выбор лучшего проекта, степень вовлечения школьников в завершение работы, креативный подход, ораторское мастерство, привлекательность подачи информации для аудитории, наличие инженерной составляющей.

В институте разработаны сертификаты для школьников по всем номинациям, которые соответствуют направлениям обучения нашего вуза и общеобразовательным дисциплинам:

- знаток математики;

- знаток физики;
- знаток химии;
- знаток информационных технологий;
- знаток архитектурного пейзажа;
- знаток строительных технологий;
- знаток организации бизнеса;
- знаток технологий машиностроения.

Награждаются не только учащиеся, но и школы – участники мероприятия – сертификатом «Лучшая школа» в номинациях:

- школа творчества;
- школа высокой организации;
- школа инноваций.

Сертификат «Знаток» дает право на бесплатное участие в ежегодной экскурсионной поездке по культурно-историческим местам со студентами института. Кроме того, учащиеся награждаются памятными сувенирами. Обладателям сертификата «Лучшая школа» выдаются дипломы победителей и памятные подарки. Сувениры с символикой института вручаются активным участникам защиты проектов. Вся информация размещается на официальном сайте института, страницах в социальных сетях.

Вовлечь в творческий дискуссионный проект школьников – трудная задача. В условиях многообразия открывающихся перспектив получения высшего образования нужно помочь им в преодолении трудностей самоопределения будущей профессии, развитии познавательных интересов, а также привлекать их к техническим направлениям.

Как показала практика проведения дней открытых дверей в таком интерактивном формате, многие школьники пересматривают свои взгляды на дальнейшее обучение в вузах, ориентируются на технические направления, заинтересовываясь той или иной специальностью. Вовлекаясь в студенческую жизнь, они уже хотят поступить в институт, где так креативно подходят к обучению и процессу познания окружающего мира, техники и технологий.

Список литературы

1. Гнидо В. Ф., Марголит Р. Б., Папуков С. А., Тинина Е. В. Многофункциональная система подготовки и трудоустройства специалистов и бакалавров // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : Сб. докладов по материалам Один-

надцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. С. 62–64.

2. Мельник Г. И., Тинина Е. В., Трунина О. Е. Методы реализации инновационной программы по профессиональной ориентации абитуриентов // Сб. научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции «Развитие науки и образования в современном мире»: в 6 ч. Ч. V. М.: АР-Консалт, 2015.

**РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
МОДУЛЯ «СТАРТ В ПРОФЕССИЮ»
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**

М. В. Антонова

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

antonova@trudrm.ru

Актуальность внимания к проблемам профориентации сегодня обусловлена сложившейся социально-экономической ситуацией в обществе. При достаточно больших выпусках профессиональных учебных заведений остро ощущается дефицит рабочих кадров.

За последние годы общеобразовательные учреждения ориентировали своих выпускников в основном на высшие учебные заведения. Такое профориентационное направление совпадало с желанием большинства родителей и стремлениями самих учащихся, в сознании которых прочно укоренился стереотип «успешности», напрямую связанный только с высшим образованием. Постепенно эти взгляды получили широкое распространение в массовом сознании, которое оказывает большое влияние на практическую деятельность и поведение людей, что в конечном итоге привело к дефициту многих рабочих специальностей.

Сегодня в условиях модернизации образования одной из приоритетных задач должна стать подготовка школьника к осознанному профессиональному выбору, поскольку самостоятельно он еще не готов в полной мере понять все стороны своей будущей жизни. Ему необходима поддержка со стороны взрослых, психолого-педагогическое сопровождение, совместная деятельность школы, семьи, социума. Таким образом, главная задача общеобразовательного учреждения на сегодняш-

ний день – подготовить ученика (а затем и выпускника школы) к последующему профессиональному самоопределению. Для этого необходимо сформировать у школьников систему знаний о мире труда, положительной трудовой направленности, практических умений и навыков в общественно значимой деятельности.

Органами службы занятости населения республики ежегодно проводится анкетирование учащихся выпускных классов с целью выявления аспектов, влияющих на выбор профессии. В нем принимает участие около 2 тыс. школьников по всей республике. Итоги анкетирования показывают, что школьники знают об острой потребности в рабочих кадрах, сложившейся на региональном рынке труда. Однако останавливать свой выбор на рабочих профессиях не спешат. Одним из наиболее значимых факторов по-прежнему остается престижность профессии, а наиболее популярными среди выпускников остаются профессии финансиста, юриста, менеджера, дизайнера, программиста.

Таким образом, вопрос ранней профессиональной ориентации школьников становится делом государственной важности. Особое внимание уделяется созданию условий для реализации мотивированного профессионального самоопределения обучающихся в соответствии со своими способностями и с учетом требований регионального рынка труда.

Для решения этой актуальной проблемы Государственным комитетом Республики Мордовия по труду и занятости населения разработан Региональный образовательный модуль «Старт в профессию», который регламентирует организацию профориентационной работы с учащимися общеобразовательных школ Республики Мордовия. Модуль разработан с учетом региональной специфики и рекомендован экспертным советом при Министерстве образования Республики Мордовия к внедрению в общеобразовательных организациях республики.

Необходимость создания регионального образовательного модуля профориентационной направленности объясняется:

- во-первых, значимостью данного направления деятельности в системе образования;
- во-вторых, координацией деятельности работников образовательного учреждения по повышению эффективности профориентационной работы среди учащихся, их родителей, ее конкретизацией с учетом потребностей рынка труда и перспективы размещения производительных сил на территории республики;

– в-третьих, важностью создания взаимодействия школы с предприятиями республики на основе признания значимости проблемы управления трудовыми ресурсами и профориентационной работы.

Новизна и актуальность заключаются в создании системы межведомственного взаимодействия:

– с предприятиями республики с целью организации работы по мотивации школьников на освоение рабочих профессий;

– с профессиональными образовательными организациями республики с целью активизации работы по профориентации;

– с органами службы занятости с целью оказания помощи школьникам в профессиональном самоопределении с учетом потребности регионального рынка труда.

Впервые в рамках методики в единой системе реализуется деятельность, направленная на содействие эффективной профориентации учащихся сельских поселений, районов, городов Республики Мордовия.

Реализация регионального образовательного модуля направлена на достижение следующих задач:

– содействовать в оказании помощи школьникам в оценке своих личностных качеств и осознании возможностей в сфере профессиональной деятельности;

– расширить знания обучающихся о мире профессий через знакомство с их классификацией, типами и подтипами профессий, возможностями профессиональной подготовки; получение представления о профессиональной пригодности и компенсации своих ограничений;

– познакомить обучающихся с содержанием профессиональной деятельности;

– подготовить обучающихся к осознанному выбору профиля обучения в старшей школе и в перспективе – будущей профессии;

– формировать у обучающихся навыки планирования своей профессиональной карьеры;

– познакомить обучающихся с качественными и количественными потребностями общества в кадрах, перспективами профессионального становления в условиях своего региона.

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

филя обучения, но и для повседневной жизни, расширения кругозора обучающихся:

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

Тема 2 «На пути к жизненному успеху» (5–7-й классы) направлена на диагностику личностных особенностей, выявление профессиональных склонностей и интересов.

Тема 3 «Моя профессиональная карьера» (8–9-й классы) знакомит школьников с современным рынком труда, основными требованиями, предъявляемыми к персоналу.

Тема 4 «Мой выбор» (10–11-й классы) направлена на обучение практическим навыкам, необходимым для выполнения должностных обязанностей по той или иной профессии, отработку навыков целеполагания и построения профессионального плана.

В каждом блоке модуля организаторам профориентационных мероприятий предлагаются на выбор формы и методы работы:

- презентации профессий, востребованных на рынке труда;
- экскурсии, встречи с представителями рабочих профессий;
- экскурсии, встречи с представителями профессиональных образовательных организаций;
- интерактивные формы: тренинги, дискуссии, ролевые и деловые игры;
- мастер-классы;
- отработка практических навыков выполнения работы;
- конкурсы профессионального мастерства;
- виртуальные игры;
- активизирующая профессиональная диагностика;
- общерайонные родительские собрания;
- профориентационный проект «Город мастеров»;
- конкурс молодежных проектов и творческих работ «Калейдоскоп профессий» (номинации «Изобразительное творчество», «Литературное творчество», «Презентации и видеоролики о профессиях», «Музыкальное творчество и актерское мастерство», «Социальная реклама»).

Таким образом, модуль предусматривает поэтапное формирование у учащихся умений и навыков, необходимых для принятия осознанного решения по выбору профессии, на окончательном этапе обучения.

В начале реализации проекта были организованы подготовительные мероприятия:

-
- создана нормативная база;
 - в вариативную часть школьной программы, начиная с 1-го класса, были включены занятия профориентационной направленности;
 - организованы обучающие семинары с работниками системы образования и органов службы занятости населения республики.

При реализации основных мероприятий модуля предусмотрена организация межведомственного взаимодействия с:

- предприятиями республики с целью организации работы по мотивации школьников на освоение рабочих профессий;
- профессиональными образовательными организациями республики с целью активизации работы по профориентации;
- органами службы занятости с целью оказания помощи школьникам в профессиональном самоопределении с учетом потребности регионального рынка труда.

Отдельный блок модуля – профориентационный проект «Город мастеров».

Цель проекта – внедрение инновационных методов и технологий в профориентационное воспитание школьников.

Задачи проекта:

- подготовка учащихся, в т. ч. сельских школ, к осознанному выбору профессии, в соответствии с потребностью рынка труда;
- предоставление школьникам полной и наглядной информации, а также возможность получить первые трудовые навыки при освоении профессий и специальностей в различных сферах деятельности;
- повышение мотивации школьников к получению специальностей, востребованных в регионе;
- создание условий получения профессиональных знаний и трудовых навыков на базе предприятий для последующего решения проблемы кадрового дефицита на рынке труда.

Реализация проекта проходит в виде профессионального маршрута по станциям «Города мастеров». Школьники, выполняя конкурсные задания, стремятся стать лучшим мастером. Выбор профессий для конкурсных площадок осуществляется с учетом потребности рынка труда республики и с целью пропаганды рабочих профессий.

Основные конкурсные площадки для школ разработаны с учетом специфики каждого района (табл.).

Таблица

«Агрокомплекс»	Определение по семенам видов растений, изучение условий возделывания с/х культур, проращивание зерна и посадка саженцев растений в парник
«Животноводческая ферма»	Получение навыков ухода за животными, определение жирности молока
«Производственные технологии»	Получение навыков сварки на основе компьютерного сварочного тренажера, отработка управляющих программ, изготовление детали, чертежа, виртуальная сборка электродвигателя, ремонт двигателя, поиск неисправностей
«Мир цветов»	Изучение технологии выращивания цветов в теплицах, соблюдение температурного режима, составление тематических букетов из роз
«Машинно-тракторная станция»	Знакомство с условиями эксплуатации сельхозтехники нового поколения и подготовки к посевной, освоение навыков вождения под руководством опытного механизатора, изучение механизма машин, выявление и устранение основных видов неисправностей
«Строй-Мастер»	Выполнение кирпичной кладки, изготовление простейших изделий из дерева: кормушки для птиц, скворечники, предметы домашнего обихода, обработка различных видов покрытий, покраска изделий
«Народные промыслы»	Художественная роспись и резьба по дереву, вышивка и бисероплетение элементов мордовских костюмов, производство валенок, декоративное плетение корзин
«Почта»	Оформление и сортировка почтовой корреспонденции, регистрация и выдача почтовых отправлений
«Продовольственная»	Взаимодействие продавца и покупателя, работа с весовым товаром, оформление витрины
«Больница»	Оказание первой медицинской помощи, измерение артериального давления, составление домашней аптечки
«Технология красоты»	Создание имиджа, моделирование причесок, нанесение макияжа
«Империя вкуса»	Выпечка хлебобулочных изделий, приготовление блюд национальной кухни
«Ателье»	Знакомство с различными видами швов, первичные навыки раскройки тканей, декорирование одежды

Проект реализуется на протяжении трех лет и стал популярным среди учащихся во всех муниципальных районах республики. С каждым годом он вызывает все больший интерес у детей: за это время во внутришкольном и районном этапах приняло участие более 70 тыс. учащихся общеобразовательных организаций республики.

В 2013–2014 гг. в районном этапе конкурса приняло участие 2182 школьника, в республиканском этапе конкурса – 860 учащихся выпускных классов.

В 2015 г. формат проведения мероприятия был расширен и первым этапом стал внутришкольный. Всего в реализации проекта приняло участие около 60 тыс. школьников по всей республике. Таким образом, учащиеся отдаленных сельских школ республики также получили возможность принять участие в конкурсе. Команды-победительницы от каждой школы приняли участие в районном, а затем республиканском этапах «Города мастеров».

В республиканском этапе (финале) приняли участие команды учащихся общеобразовательных школ муниципальных районов – победители районных этапов, а также команды из Чувашской Республики и Пензенской области.

Соревнования по профессиональному мастерству прошли на конкурсных площадках, представленных предприятиями различных сфер деятельности:

- «Производственные технологии» (ОАО «Станкостроитель»);
- «Империя вкуса» (ООО «Восьмое чудо света»);
- «Сладкая планета» (ОАО «Ламзурь»);
- «Строй-Мастер» [ГБОУ РМ СПО (ССУЗ) «Саранский строительный техникум»];
- «Школа финансовой грамотности» (АКБ «Межрегиональный промышленно-строительный банк» – ОАО).

Участники показали свои знания и умения на практике и на один день получили профессию токаря, техника, каменщика, повара, сварщика, конфертичика, маляра и представителей других рабочих профессий, что позволило школьникам понять важность и значимость работы в жизни человека, сориентироваться в мире профессий и выбрать, какая из них лучше им подходит в соответствии с их интересами и способностями.

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

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

Итогами внедрения регионального образовательного модуля «Старт в профессию» с начала 2014/15 учебного года стало проведение:

- 450 консультаций (10 тыс. участников);
- 45 родительских собраний (3,5 тыс. участников);
- 90 экскурсий (3,7 тыс. участников);
- 350 профориентационных мероприятий (10 тыс. участников);
- 110 профориентационных тренингов (3,7 тыс. участников);
- 700 классных часов (22,4 тыс. участников);
- профориентационного проекта «Город мастеров» (внутришкольный, районный, республиканский этапы, 60 тыс. участников);
- конкурса молодежных проектов и творческих работ «Калейдоскоп профессий» (свыше 400 участников).

Главным критерием эффективности профориентационной работы служит мера сбалансированности количества учащихся, поступающих в профессиональные образовательные учебные заведения по профессиям, отвечающим актуальным потребностям региона. По данным Министерства образования Республики Мордовия, план приема по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального образования на 2015/16 учебный год выполнен на 91,6%, в т. ч. в разрезе основных направлений подготовки:

- Монтаж и наладка оборудования: 100% (план – 150 чел., факт – 150 чел.);
- Технология машиностроения: 100% (план – 75 чел., факт – 75 чел.);
- Слесарь по ремонту автомобилей: 100% (план – 133 чел., факт – 133 чел.);
- Агрономия: 100% (план – 37 чел., факт – 37 чел.);
- Ветеринария: 100% (план – 50 чел., факт – 50 чел.);
- Зоотехния: 100% (план – 37 чел., факт – 37 чел.);
- Механизация с/х: 96,2% (план – 265 чел., факт – 255 чел.);
- Обучение по программам строительного профиля: 95,6 % (план – 135 чел., факт – 129 чел.);
- Технология продукции общественного питания: 94,3% (план – 175 чел., факт – 165 чел.);
- Электросварочные и газосварочные работы: 85,5% (план – 255 чел., факт – 218 чел.);
- Электрификация: 84,5% (план – 200 чел., факт – 169 чел.);
- Повар: 82,9% (план – 123 чел., факт – 102 чел.);

– Мастер с/х производства: 54,7% (план – 139 чел., факт – 76 чел.).

Результатом внедрения модуля можно считать и достижение основных целей:

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

– Формирование у обучающихся представления о требованиях современного общества к выпускникам учреждений общего и профессионального образования.

– Развитие у школьников отношения к себе как субъекту будущего профессионального образования и профессиональной деятельности.

– Владение обучающимися способами и приемами принятия адекватных решений о выборе индивидуального образовательного и профессионального маршрута.

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

Таким образом, опыт первого года апробации Регионального образовательного модуля «Старт в профессию» позволил считать такого рода реформирование системы профориентационной работы актуальным и своевременным.

СИСТЕМА МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ В ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

А. М. Бершадский, А. В. Лушников, В. В. Эпп

ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет», г. Пенза

al.lushnikov@yandex.ru

Неотъемлемой частью эффективного развития региона является успешное взаимодействие экономики и системы образования. Продолжительное время этому взаимодействию уделяется особое внимание с целью повышения качества образования и удовлетворения потребностей рынка труда в профессиональных кадрах.

В Пензенском государственном университете разработана система мониторинга и прогнозирования, позволяющая повысить эффективность взаимодействия регионального рынка труда и системы профессионального образования за счет реализации механизмов взаимодействия представителей каждого звена – работодателей и организаций, занимающихся подготовкой специалистов (вузы, колледжи, центры переподготовки специалистов).

В статье приводятся описание программной реализации разработанной системы, а также методические и практические аспекты применения разработанной системы мониторинга и прогнозирования.

Состав системы мониторинга и прогнозирования

Система состоит из 7 модулей, данная архитектура позволяет модернизировать, изменять и подстраивать под конкретного заказчика всю систему с наименьшими материальными и временными затратами. На рисунке представлена подробная схема системы мониторинга, состоящая из ядра, дополнительных программных модулей и хранилища данных.

Ядром системы мониторинга выступает Yii Framework, а дополнительными программными модулями являются:

- модуль сбора и обработки первичной информации;
- модуль мониторинга;
- модуль взаимодействия с образовательными учреждениями;
- модуль взаимодействия с работодателями;
- модуль прогнозирования;
- модуль администрирования;
- модуль визуализации результатов работы системы.

Рассмотрим более подробно работу каждого модуля.

Модуль сбора и обработки первичной информации

Модуль предназначен для сбора и проверки информации, получаемой в ходе работы системы. Обработанная информация сохраняется в базе данных (БД).

Описание таблиц схемы базы данных

Таблица «Регион» хранит информацию о субъектах РФ, которые используют систему мониторинга и прогнозирования.

Таблица «ОКВЭД» содержит информацию Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

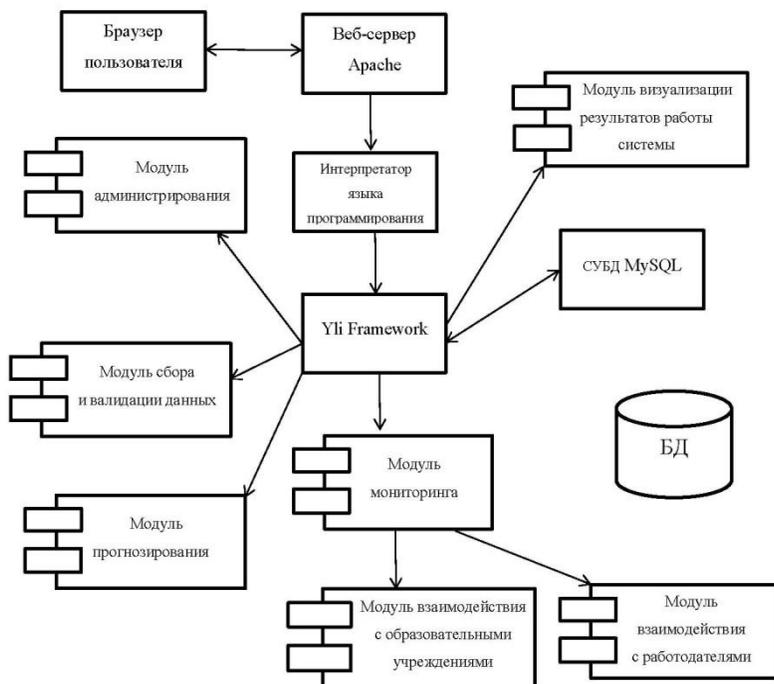


Рис. Схема системы мониторинга и прогнозирования

Таблица «Занятые по ОКВЭД» содержит статистическую информацию о распределении численности занятого населения в экономике региона по видам экономической деятельности.

Таблица «Образовательная программа» хранит перечень образовательных программ: высшее профессиональное образование, среднее профессиональное образование.

Таблица «Занятые по уровню образования» содержит статистическую информацию о распределении численности занятого населения в экономике региона по уровням образования.

Таблица «Демография» хранит демографическую информацию каждого региона, а именно общее население, работоспособное население, уровень рождаемости и смертности в указанном году.

Таблица «Пользователь» содержит список пользователей системы, которыми являются работодатели, образовательные учреждения, администраторы, сотрудники Министерства образования и др.

Таблица «Матрица эквивалентности» хранит коэффициенты, отражающие структуру занятости кадров различного уровня образования, направления подготовки среди предприятий региона в разрезе видов экономической деятельности.

Таблица «Потребность» хранит информацию о потребностях работодателей в профессиональных кадрах определенного уровня образования и квалификации.

Таблица «Выпуск образовательного учреждения» содержит информацию о структуре выпуска профессиональных кадров образовательными учреждениями профессионального образования.

Остальные таблицы, представленные на схеме базы данных, являются вспомогательными для реализации задач прогнозирования и работы системы, в частности, реализации ролевой модели разграничения доступа к системе, дополнительные справочники, используемые в интерфейсах работодателей и образовательных учреждений, а также таблицы, хранящие настройки системы мониторинга и прогнозирования.

Модуль мониторинга

Модуль мониторинга является составным модулем, включающим два других модуля:

- модуль взаимодействия с работодателями;
- модуль взаимодействия с образовательными учреждениями.

Модуль взаимодействия с работодателями

Модуль взаимодействия с работодателями реализует интерфейс взаимодействия для работодателей. Он предоставляет функции сбора и хранения информации, полученной от работодателей, а именно: контактная информация организации, потребность в профессиональных кадрах в разрезе направлений подготовки и уровней квалификации.

Работодатель – это авторизованный пользователь, имеющий ограниченный доступ на ввод и редактирование данных в БД. Идентификация пользователя и определение его прав доступа к объектам и функциям системы прогнозирования и мониторинга осуществляется посредством авторизации.

Для регистрации в системе работодателю необходимо указать информацию о компании, которая разделена на две категории:

1. Юридическая информация о компании.

2. Контактное лицо (представитель компании работодателя), которое будет работать с системой.

Новый работодатель может приступить к работе с системой, но до активации его профиля администратором системы информация, введенная работодателем в систему, не будет учитываться при расчетах.

Работодателю доступны следующие действия:

- редактирование контактной информации и информации об организации;
- управление потребностями организации в профессиональных кадрах.

Управление потребностями организации в профессиональных кадрах

Для создания новой потребности организации в профессиональных кадрах необходимо перейти по ссылке «Потребности» – «Добавить потребность».

Добавление потребности производится посредством формы. Алгоритм работы с формой добавления потребности в кадрах:

1. Указать год, в котором потребуются сотрудники.
2. Указать профессию в соответствии с классификатором ОКЗ или ОКПДТР, по которой требуется сотрудник. Для этого необходимо ввести код или название профессии в соответствующее поле.
3. Выбрать специальность, выпускники которой могут удовлетворить потребности организации. Соответствие устанавливается путем поиска более приоритетной связи кодов двух классификаторов. Соответствия с более высоким приоритетом выводятся в начале списка.
4. Выбрать квалификацию работника.
5. Указать количество кадров.
6. Указать предпочтительное образовательное учреждение (необязательно).

Работодатель имеет возможность удалить потребность в кадрах. Для этого на странице потребностей, на соответствующей строке, перейти по ссылке «Удалить соответствующую потребность».

Модуль взаимодействия с образовательными учреждениями является интерфейсом для получения первичной информации от образовательных учреждений профессионального образования, а именно: контактная информация об образовательном учреждении профессионального образования, количество и структура выпуска кадров в разрезе направлений подготовки и уровней квалификации. Образовательное учреждение – авторизованный пользователь, имеющий ограниченный доступ на ввод и редактирование данных в БД. Идентификация пользо-

вателя и определение его прав доступа к объектам и функциям системы прогнозирования и мониторинга осуществляется посредством авторизации.

Образовательному учреждению доступны следующие действия:

- редактирование контактной информации и информации об организации;
- управление информацией о выпуске.

Управление информацией о выпуске

Далее необходимо указать код или название профессии в соответствии с классификатором ОКЗ или ОКПДТР. Система производит и сопоставление пунктов классификаторов, выводя профессию в соответствии с классификатором ОКЗ.

Модуль взаимодействия с образовательными учреждениями

Каждое образовательное учреждение реализует определенные образовательные программы, среди которых СПО, ВПО.

Для того чтобы внести информацию о выпуске, необходимо выбрать образовательную программу, кликнув на соответствующую кнопку.

После поиска образовательному учреждению предлагается ввести информацию по различным формам обучения: очная, заочная, очно-заочная, экстернат. При указании числа выпускников в определенном году необходимо указывать процент успешно освоивших курс.

Аналогично производится внесение информации о выпуске по выпуску СПО, ВПО, только информация вводится в разрезе специальностей классификатора ОКСО.

Таблица соответствия ОКЗ и ОКСО

Работодатели и образовательные учреждения являются непосредственными участниками мониторинга и поставщиками исходной информации, требующейся для расчета и формирования контрольных цифр приема в образовательные учреждения, реализующие различные образовательные программы (ВПО, СПО, НПО).

От работодателей поступает информация о предполагаемой потребности в работниках определенной профессии или на определенную должность в соответствии с кодами классификаторов ОКЗ и ОКПДТР.

Образовательные учреждения вносят в систему информацию о количестве выпускников. Образовательными учреждениями, реализующими программу начального профессионального образования, данная информация предоставляется в разрезе профессий в соответствии с классификатором ОКПДТР. Для учреждений среднего и высшего

профессионального образования – в разрезе кодов классификатора ОКСО.

Система реализует связь между информацией, предоставляемой двумя участниками мониторинга, путем разработки таблицы соответствия кодов классификатора ОКСО и кодов классификаторов ОКЗ и ОКПДТР [3, 4].

Основные положения разработки соответствия между классификаторами:

- соответствие между кодами классификаторов устанавливается путем экспертной оценки;
- более точное соответствие пунктов классификатора ОКЗ или ОКПДТР и пунктов классификатора ОКСО имеет более высокий приоритет при анализе потребностей работодателя;
- один пункт ОКЗ или ОКПДТР может соответствовать группе пунктов ОКСО, и наоборот.

Модуль администрирования

Модуль администрирования включает средства, предназначенные для управления доступом к системе, ролями пользователей, различными внутренними настройками.

В качестве модели для системы разграничения доступа используется ролевая модель. Управление доступом, реализованное в системе мониторинга, и прогнозирование подробно описаны в [1].

Модуль визуализации результатов работы системы

Одной из важных задач при разработке системы мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда в кадрах различной специализации и квалификации стала задача выбора способов представления результатов работы системы. Основные требования, предъявляемые к материалам, генерируемым системой мониторинга и прогнозирования [2, 3]:

- материалы должны быть представлены в графическом и табличном виде;
- графические материалы должны быть достаточно «легкими» по объему;
- обеспечивать приемлемый результат при печати информации на принтере;
- кроссплатформенность;
- универсальность.

Табличное представление результатов мониторинга и прогнозирования является общепринятым, удобным, гибким и интуитивно понятным с точки зрения структуры информации. Табличное представление дает широкие возможности анализа и обработки полученной информации.

В разработанной системе мониторинга и прогнозирования представлена в табличном виде следующая информация:

- демографическое состояние региона;
- распределение численности занятого населения в экономике по уровням профессионального образования;
- структура и состав занятого населения по видам экономической деятельности;
- структура и состав выпуска из образовательных учреждений общего образования.

Наиболее широкое распространение получили следующие форматы представления информации в табличном виде:

- HTML-таблицы;
- электронные таблицы Microsoft Excel;
- PDF.

Именно они были выбраны в качестве форматов выходной информации табличного вида, т. к. удовлетворяют требованиям, предъявляемым к материалам, генерируемым системой мониторинга и прогнозирования.

Графическое представление информации отличается выразительностью, лаконичностью, универсальностью и хорошо подходит для проведения оперативного анализа данных. Обозримость графических изображений сделала их незаменимыми в исследовательской работе и в сопоставлении социально-экономических явлений.

В разработанной системе графическое представление используется для отображения динамических процессов, протекающих на рынке образовательных услуг и на региональном рынке труда.

Наиболее удобными и распространенными видами диаграмм являются:

- гистограмма;
- график;
- лепестковая диаграмма;
- секторная диаграмма.

Графические изображения в своем большинстве являются растровыми изображениями со всеми достоинствами и недостатками. Если

обратиться к пунктам требований, предъявляемых к материалам, то можно отметить, что растровые изображения не в полной мере удовлетворяют им. Во-первых, т. к. вышеперечисленные типы диаграмм хорошо описываются геометрическими примитивами (точка, линия, окружность, сектор), то применять растровый способ хранения невыгодно с точки зрения объема хранимых данных. Во-вторых, печать растровых изображений подвержена эффектам пикселизации и алиасинга. Векторные графические форматы лишены вышеописанных недостатков, поэтому в системе мониторинга и прогнозирования графическая информация представлена именно в векторном виде.

Из списка проанализированных векторных форматов (.dwg, .cdr, .ai, svg) наиболее подходящим оказался формат svg. Современные браузеры предлагают поддержку формата svg по умолчанию. Он обладает всеми преимуществами векторных форматов перед растровыми, но также существует ключевое преимущество перед другими векторными форматами – формат svg является открытым и не принадлежит какой-либо компании.

Таким образом, для удовлетворения требований к материалам, генерируемым системой мониторинга и прогнозирования, был сформирован список способов представления результирующей информации:

- табличный, HTML, Excel, PDF;
- графический (в виде векторного изображения svg): гистограмма, график, лепестковая диаграмма, секторная диаграмма.

Применение разработанной системы

Разработанная система предназначена для эксплуатации в сети Интернет. Роль клиента выполняет веб-браузер. Он должен поддерживать выполнение сценариев на языке Javascript. Это требование позволяет обеспечить доступ к системе независимо от типа установленной операционной системы с любого современного компьютера. В качестве СУБД используется MySQL. Серверная часть системы рассчитана на работу под управлением веб-сервера Apache. Требования к аппаратной части системы формируются исходя из максимально возможной загрузки.

На сегодняшний день система мониторинга и прогнозирования является законченным программным продуктом. Система размещена на серверах Пензенского института развития образования.

В системе зарегистрировано более тысячи предприятий-работодателей и более 40 образовательных учреждений. Внесена информация о потребности более чем по 200 профессиям.

По результатам опроса лиц, работающих с системой, определены основные этапы, на которых система дает преимущества:

- сбор и обработка информации от работодателей, включающая рассылку запросов, получение, валидацию и очистку данных. Экономия времени до 50%;

- при построении отчетов, которые лежат в основе принятия решений в сфере образования. Экономия времени до 30%;

- формирование балансовых таблиц структуры спроса и предложения на рынке труда и плана приема в образовательные учреждения профессионального образования. Экономия времени до 40%.

Полученные результаты позволяют сделать вывод, что система мониторинга и прогнозирования дает возможность повысить эффективность взаимодействия системы образования региона и рынка труда.

Список литературы

1. Бершадский А. М., Лушников А. В., Энн В. В. Управление доступом к информации Интернет-ресурсов для повышения эффективности взаимодействия работодателя и соискателя работы // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. Кн. I. С. 38–43.

2. Лушников А. В. Анализ и выбор способов представления результатов работы системы мониторинга и прогнозирования текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах различной специализации и квалификации // Сборник статей XVII Международной научно-методической конференции «Университетское образование». Пенза, 2013. С. 151–152.

3. Лушников А. В. Разработка архитектуры системы мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда в кадрах различной специализации и квалификации // Открытые инновации – вклад молодежи в развитие региона: сб. материалов регионального молодежного форума (г. Пенза, 6 дек. 2013 г.). Пенза: Изд-во ПГУ, 2013. Т. 1. С. 144–146.

4. Lushnikov A. V. Developing appropriate codes classifiers nco and ncs // Scientific enquiry in the contemporary world: theoretical basics and innovative approach. FL, USA: L&L Publishing, 2012. P. 156–158.

ОЖИДАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ОТ БУДУЩЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА И ИХ ФАКТИЧЕСКОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО С УЧЕТОМ СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЙ РЫНКА ТРУДА

О. А. Большакова, А. М. Стасенко, А. В. Цыганова, Е. Н. Котенкова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

sbt@tversu.ru

Большую часть своего времени студенты заняты сдачей сессий, подготовкой учебных занятий, написанием курсовых работ, и многие из них не находят время подумать о своей дальнейшей карьерной траектории. Значительная часть выпускников начинает задумываться о своем будущем профессиональном пути только после того, как заветный диплом оказывается у них в руках. Чего они ждут от своего будущего трудоустройства, и как фактически трудоустраиваются выпускники? Мы решили изучить этот вопрос подробнее и путем анкетирования выяснили, какие ожидания имеются у молодых специалистов от будущего трудоустройства, как трудоустроились те, кто уже закончил обучение, а затем сравнить полученные данные с мониторингом занятости выпускников Тверского государственного университета.

Для начала ознакомимся с результатами анкетирования, в котором приняли участие 155 чел.: 66% – проходящие обучение, 34% – закончившие обучение. Первая группа из числа респондентов – студенты.

В соответствии с полученной специальностью (направлением обучения) планируют работать 52% опрошенных (из числа проходящих обучение). Рассмотрим подробнее этот показатель и выясним, что повлияло на их решение:

- 60% респондентов этой группы только в процессе учебы поняли, что хотят работать в соответствии с полученным образованием. Это говорит о том, что в учебном заведении очень хороший преподавательский состав, который умеет заинтересовать студентов своими дисциплинами. Также часто отличались ситуации, когда студент после школы не знает, по какой специальности идти учиться, и, выбирая направление обучения, на одно из них «проходит по баллам». Однако в результате прохождения производственной практики студент более подробно знакомится с работой, его заинтересовывает данная сфера деятельности, и он понимает, что сделал правильный выбор;
- 25% опрошенных с детства мечтали об этой профессии. Это 13 чел., которые точно знают, чего хотят, и со школы идут к достижению

своей цели. Им не приходится выбирать и думать о том, кем работать;

- остальные либо сомневаются, что смогут найти работу по профилю обучения, либо отмечают низкий уровень заработной платы в своей профессиональной области. Но несмотря на это, они все равно будут искать работу по специальности.

Следующий показатель – трудоустройство не по специальности, которое выбирают 12% из числа опрошенных. Из этой группы 67% связывают свое решение с тем, что в их профессиональной области низкий уровень заработной платы, который и вынуждает идти работать в сферу «Продажи» (это одна из самых высокооплачиваемых областей, которая не требует специальных навыков и знаний) или иную область, не связанную с полученным образованием. Другую стезю студенты выбирают также потому, что в процессе учебы поняли, что хотят заниматься делом, не связанным с полученным образованием (33%).

Остальные ребята (21%) остановились на «золотой середине». Учащиеся хотят работать в смежной со своей специальностью области, т. к. там хорошая зарплата и в то же время можно применить навыки, полученные во время обучения, и они не пропадут даром. Также среди студентов есть и те, кто уже работает (15%), что говорит об их заинтересованности в получении стажа работы и профессиональных навыков.

Трудовые ориентиры студентов мы разобрали, теперь ознакомимся с ответами респондентов, закончивших обучение.

Количество опрошенных, которые работают не по специальности (35%) и по специальности (35%), равнозначно. Остальная часть респондентов выбирает работу в смежной со своей специальностью области (30%).

Не по специальности большая часть респондентов идет работать из-за низкого уровня заработной платы в их профессиональной сфере. Данный вариант самый популярный, его выделили как студенты, так и молодые специалисты. Это объясняется тем, что во время учебы можно, при желании, найти небольшую подработку. Но после окончания обучения появляются другие приоритеты в жизни, например, съем жилья, покупка машины или иные потребности. Для осуществления своих целей необходим высокий уровень заработной платы, которого не всегда можно достичь, работая по специальности, т. к. на рынке труда просто нет подобных предложений. Также не стоит забывать и тот факт, что в начале карьеры у молодого специалиста зачастую отсутствует опыт работы по профессии, а следовательно, не сформированы определенные навыки. Многие выпускники не понимают, что в силу этих обстоя-

ательств работодатель не может взять молодого специалиста на соответствующую его профилю обучения руководящую должность с высокой заработной платой, и поэтому они выбирают работу не по специальности.

Респонденты, которые работают по специальности или в смежной области, определили вариант «Понял в процессе учебы, что хочу работать в этой сфере» на первое место. Как видно, учеба играет одну из важных ролей в выборе дальнейшего трудоустройства. Молодым специалистам из этой группы важнее нематериальные составляющие работы. Для них главное, чтобы деятельность была интересной, приносила пользу обществу.

Теперь давайте познакомимся с фактическими результатами трудоустройства выпускников Тверского государственного университета, которые получены в результате мониторинга занятости выпускников, и разберемся в причинах существующего положения дел. Мониторинг занятости выпускников – одна из важнейших составляющих системы менеджмента качества Тверского государственного университета. Данное исследование основано на сведениях о распределении выпускников по каналам занятости, собранных к 4 декабря 2014 г.

В системе показателей представлены сведения о доле трудоустроенных по специальности/направлению подготовки, продолжающих обучение, призванных в ряды вооруженных сил, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и нетрудоустроенных, а также о сферах работодателей (табл. 1). Основное внимание в мониторинге занятости выпускников по факультетам уделено анализу трудоустройства в Тверской области. Это сделано с целью выявления тенденций трудоустройства в нашей области и определения региональных работодателей-партнеров.

Таблица 1

Распределение по каналам занятости бакалавров в 2014 г., %

Каналы занятости выпускников бакалавриата	2014 г.
Продолжили обучение	61
Трудоустроились по направлению подготовки	14
Трудоустроились не по направлению подготовки	15
Беременность/декретный отпуск	2
Призваны в ряды ВС РФ	3
Не трудоустроились	5

Традиционно большинство выпускников бакалавриата продолжает обучение, однако их доля постепенно снижается. Сказывается не только

сокращение количества мест в магистратуре, но и признание работодателями диплома данной степени как документа, подтверждающего уровень образования молодого специалиста. Хотя готовность к выходу на рынок труда у выпускников бакалавриата остается невысокой, а потому по истечении полугода не все торопятся приступить к работе: ожидают лучших предложений, а не получают реальный опыт работы, который, как известно, высоко котируется.

Таблица 2

Распределение по каналам занятости специалистов в 2014 г., %

Каналы занятости выпускников специалитета	2014 г.
Продолжили обучение	6
Трудоустроились по направлению подготовки	51
Трудоустроились не по направлению подготовки	24
Беременность/декретный отпуск	4
Призваны в ряды ВС РФ	5
Не трудоустроились	10

Отличительной особенностью распределения по каналам занятости специалистов в 2014 г. (табл. 2) стала высокая доля нетрудоустроенных выпускников. Это связано с двукратным уменьшением доли продолжающих обучение. Если до 2014 г. в магистратуру поступали в основном специалисты, то рост количества бакалавров лишил их этой возможности. Знаменательно, что второй год подряд доля трудоустроенных по специальности молодых специалистов остается на высоком уровне (51%).

Таблица 3

Распределение по каналам занятости магистров в 2014 г., %

Каналы занятости выпускников магистратуры	2014 г.
Продолжили обучение	4
Трудоустроились по направлению подготовки	64
Трудоустроились не по направлению подготовки	19
Беременность/декретный отпуск	8
Призваны в ряды ВС РФ	2
Не трудоустроились	3

Выпускники магистратуры чаще всего начинают трудовую деятельность до получения диплома. Интересно, что с каждым годом доля магистров, которые решили работать не по полученному диплому, сокращается. При этом 2014 г. выделился резко увеличившейся долей по-

казателя «Беременность/декретный отпуск». Безусловно, это связано с гендерным распределением обучающихся в ТвГУ (табл. 3).

Таблица 4
Сопоставление показателей занятости выпускников ТвГУ в 2014 г., %

Сопоставление показателей занятости выпускников	2014 г.
Продолжили обучение	20
Трудоустроились по направлению подготовки	43
Трудоустроились не по направлению подготовки	21
Беременность/декретный отпуск	4
Призваны в ряды ВС РФ	4
Не трудоустроились	8

Примечательно, что 68% выпускников, которые решили после окончания университета устроиться на работу, трудоустроились по специальности либо в смежной со своей специальностью области, а 32% нашли работу, не связанную с полученным образованием (табл. 4).

Также фактическое трудоустройство выпускников интересно рассмотреть с позиции распределения их по сферам компаний-работодателей. Для примера возьмем первые пять позиций этого рейтинга (табл. 5).

Таблица 5
Распределение выпускников в 2014 г. по сферам деятельности компаний-работодателей Тверского региона (представлены лидирующие позиции)

Сфера	Количество выпускников, чел.	Доля выпускников, %
Образование	167	19
Продажи	111	13
Государственная служба	84	10
Сфера услуг	82	9
Производство	66	8

Лидером отраслевого рейтинга стала сфера «Образование», что неудивительно, поскольку Тверской государственный университет – единственное высшее учебное заведение региона, занимающееся подготовкой учителей и преподавателей. Традиционно, помимо школ Тверского региона, выпускники работают в ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет». Тем самым университет становится не только кузницей кадров, но и готовит сотрудников для собственных нужд.

Сферы «Государственная служба» и «Производство» выпускники предпочитают за стабильность работодателей. В первом случае молодые специалисты чаще всего трудоустраиваются в органы местного самоуправления и органы государственной власти Тверской области. Среди производственных предприятий Тверского региона специалисты с дипломом ТвГУ в 2014 г. оказались максимально востребованы на ОАО «Мелькомбинат», ОАО «Тверской вагоностроительный завод», ОАО «Афанасий Холдинг», где в основном трудоустроились в соответствии с полученным образованием.

«Продажи» – это один из самых активных и доходных сегментов на Тверском рынке, а потому не случайна столь высокая доля сферы в рейтинге. Заметим, что выделить какого-то конкретного работодателя в данном случае сложно. Как правило, выпускники работают или в крупных сетевых компаниях, или в мелких частных фирмах.

Стоит отметить, что в лидерах оказались те сферы деятельности компаний, в которых есть должности, соответствующие специальностям и направлениям подготовки Тверского государственного университета. Это позволяет выпускникам найти место работы в соответствии с полученным образованием.

В результате проведенного исследования Региональный центр содействия трудоустройству выпускников выяснил, что большая часть опрошенных студентов (73%) планирует трудоустроиваться в соответствии с полученным образованием либо в сфере, где они смогут применять профессиональные знания и навыки. Фактическое трудоустройство выпускников и по итогам опроса, и по итогам мониторинга занятости показывает, что происходит оно в соответствии с их желанием. Согласно опросу, 70% выпускников трудоустраиваются по специальности или в смежной области, а согласно мониторингу – 68% специалистов. Это говорит о том, что большинство студентов позитивно оценивает выбор своего образования и целенаправленно идет на поиски работы, где сможет применить его. Такие поиски порой могут занять значительное время, но это не останавливает молодых специалистов на пути к цели.

И все же рынок труда вносит свои коррективы. Иногда появляются факторы, которые не дают возможности устроиться на работу в соответствии со своим желанием. В этом случае выпускники выбирают работу не по специальности либо у них не остается возможности сделать свой выбор. Чаще всего это происходит из-за ограниченного количества вакантных должностей в определенных сферах либо из-за низкого уровня заработной платы на стартовых позициях, что не всегда удовле-

творяет потребности выпускника. Поэтому основным критерием в поиске работы для него становится денежный вопрос.

Список литературы

1. Котенкова Е. Н., Большакова О. А., Цыганова А. В., Стасенко А. М. Результаты мониторинга занятости выпускников Тверского государственного университета: информационный бюллетень. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2015. Вып. 45. 56 с.

2. Стасенко А. М., Большакова О. А. Куда идти работать? Или почему я стал специалистом по продажам. 2015. URL: http://rcstv.tversu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=1195%3Awheretowork&catid=10%3A2011-07-31-18-49-04&Itemid=70 .

АНАЛИЗ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Д. М. Борисов

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

borisov@trudrm.ru

Миграция населения в последние десять лет стала одним из значительных и сложных факторов социально-экономического и политического развития российского общества. Миграция оказывает существенное влияние на формирование трудовых ресурсов каждого административно-территориального образования. Считается, что рынок труда и миграция находятся в определенном взаимодействии: с одной стороны, насыщенность рынка труда, его география, соотношение спроса и предложения на отдельные виды труда – одни из важнейших факторов миграции населения, а с другой – мигранты трудоспособного возраста принимают участие в формировании производственного потенциала территорий.

Мордовия сегодня является одним из самых динамично развивающихся регионов России. В рамках подготовки к Чемпионату мира по футболу 2018 г. предстоит создать современную инфраструктуру, включающую спортивные и культурно-развлекательные комплексы, новые дороги и транспортные развязки, благоустроенные парковые зоны, комфортные и безопасные места для пребывания гостей и участников

чемпионата. Таким образом, предприятия Республики Мордовия крайне заинтересованы в привлечении трудовых ресурсов, в т. ч. за счет миграции населения.

Одним из важнейших параметров, при которых возможен рост в экономике, является мобильность трудовых ресурсов.

Демографическая ситуация, сложившаяся в республике, несмотря на ряд принимаемых мер и позитивных изменений, продолжает вызывать серьезную озабоченность и характеризуется сложными и неоднозначными процессами. Численность постоянно проживающего населения Республики Мордовия в 2014 г. уменьшилась по сравнению с 2013 г. на 3,3 тыс. чел., или на 0,4%, и на 1 января 2015 г. составила 808,9 тыс. чел.

Также уменьшилась по сравнению с 2013 г. на 9,8 тыс. чел., или на 2%, среднегодовая численность населения трудоспособного возраста Республики Мордовия, которая в 2014 г. составила 481,4 тыс. чел. Согласно прогнозу социально-экономического развития Республики Мордовия на 2016 г. и плановый период 2017 и 2018 гг., численность населения трудоспособного возраста Республики Мордовия будет уменьшаться и к 2018 г. составит 455 тыс. чел. Современный возрастной состав населения республики сложился под влиянием длительного снижения рождаемости. В фазу трудоспособного возраста вступают поколения 1990-х гг. рождения, когда начался демографический спад, а выйдут – многочисленные поколения родившихся в послевоенный период.

Соответственно, снижается и численность трудовых ресурсов. По данным отчетного баланса трудовых ресурсов, численность трудовых ресурсов в 2014 г. составила 497,2 тыс. чел., уменьшившись по сравнению с 2013 г. на 6,7 тыс. чел. (на 1,3%). В структуре трудовых ресурсов трудоспособное население в трудоспособном возрасте составляет 91,3%, пенсионеры и подростки, занятые в экономике, – 7,9%, иностранные работники – 0,8%. Анализ этих показателей за последние три года показал, что доля лиц трудоспособного возраста в структуре трудовых ресурсов постепенно уменьшается. При этом растет доля работающих пенсионеров и подростков. По оценочным данным, среднегодовая численность трудовых ресурсов в 2015 г. снизится на 2,4% и составит 485,1 тыс. чел.

Сокращение численности трудоспособного населения и трудовых ресурсов оказывает влияние на снижение численности занятых в экономике. В 2014 г. на предприятиях всех организационно-правовых форм собственности было занято 369,5 тыс. чел., что на 5,9 тыс. чел. меньше количества занятых в 2013 г.

Еще одной из причин снижения численности населения республики является миграционная убыль. Начиная с 1995 г. сальдо миграции населения в Республике Мордовия оставалось отрицательным. Но в 2014 г. в республике наблюдался миграционный прирост населения, который в основном сложился за счет граждан, прибывших из Украины (табл.). В целом по Российской Федерации в 2014 г. наблюдался миграционный прирост в объеме 299,9 тыс. чел., в Приволжском федеральном округе миграционная убыль составила 5,9 тыс. чел.

Численность населения Республики Мордовия увеличилась в 2014 г. за счет мигрантов из стран СНГ на 3644 чел., основу этого потока составляют мигранты из Украины (миграционный прирост составил 1641 чел.), Узбекистана (868 чел.), Таджикистана (348 чел.) и Туркменистана (224 чел.).

Таблица

Общие итоги миграции в Республике Мордовия в 2010–2014 гг.

Годы	Число прибывших, чел.	Число выбывших, чел.	Миграционный баланс (убыль/прирост), чел.
2010	9845	11999	-2154
2011	15743	19167	-3424
2012	19602	22745	-3143
2013	20061	22745	-2571
2014	22781	22561	220

Наблюдался также миграционный прирост со странами дальнего зарубежья, который в 2014 г. составил 307 чел. Наибольший приток зафиксирован из Индии (45 чел.), Сирийской Арабской Республики (26 чел.) и Грузии (13 чел.).

По потоку межрегионального переселения граждан, составляющему основу внешнего миграционного оборота республики, складывается отрицательное сальдо миграции. Население республики (равно как и страны в целом) стремится в крупные города и регионы. Московская (миграционная убыль составила 2717 чел.) и Нижегородская (211 чел.) области, г. Москва (1019 чел.) и г. Санкт-Петербург (174 чел.) остаются лидирующими регионами по привлечению мигрантов из нашей республики.

Сравнение показателей внутриреспубликанской миграции в Мордовии за 2010–2014 гг. позволяет сделать вывод, что в целом ситуация

постепенно ухудшается. Наиболее привлекательными территориями для трудовых мигрантов в Республике Мордовия являются населенные пункты, входящие в состав Саранско-Рузаевской агломерации, поскольку в данных городах сосредоточены наиболее крупные промышленные предприятия региона. Отток сельского населения в городские поселения наблюдается в большинстве районов республики. В 2014 г. миграционная убыль в сельских населенных пунктах составила 2946 чел., миграционный прирост в городских населенных пунктах – 3166 чел.

В Республике Мордовия проводится активная работа по преодолению разбалансированности рынка труда путем регулирования миграции населения. Органами службы занятости населения Республики Мордовия осуществляется постоянная работа по информированию граждан о привлекательности республики, о возможности трудоустройства и переезда на постоянное место жительства. Организовано размещение материалов указанной тематики в районных и республиканских СМИ, информационных Интернет-ресурсах. Сведения о вакансиях для граждан, желающих переехать с целью трудоустройства в Республику Мордовия, направляются по электронной почте в органы службы занятости населения субъектов Российской Федерации, в Управление ФМС по Республике Мордовия (для размещения в доступном для ознакомления гражданами месте), а также размещаются на официальном сайте Госкомтрудзанятости Республики Мордовия.

С целью информирования граждан о возможностях трудоустройства в Республике Мордовия Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения ежемесячно обменивается с регионами, заключившими соглашения о сотрудничестве в сфере содействия занятости населения, информацией об имеющихся вакансиях, о работодателях Республики Мордовия, которые могут принять граждан на работу из других регионов, с указанием сведений о месте нахождения организации, оплате труда, режиме работы, квалификационных требованиях, предоставляемых к работнику, о возможности обеспечения жильем, предоставляемых льготах.

Во всех администрациях муниципальных районов республики подписаны соглашения по достижению целевых показателей, установленных планом мероприятий («дорожной картой») по улучшению демографической ситуации в Республике Мордовия. В рамках этих соглашений стороны обязуются совместными усилиями обеспечивать решение основных задач социально-экономического развития муниципального района, влияющих на повышение качества жизни жителей республики, а также обеспечить выполнение мероприятий, направленных на увели-

чение рождаемости, снижение смертности, достижение положительного миграционного баланса.

Основными инструментами регулирования трудовой миграции в Республике Мордовия, способствующими улучшению демографической обстановки и стабилизации состояния трудовых ресурсов, являются содействие в переезде и переселении граждан в Республику Мордовия, привлечение иностранной рабочей силы и соотечественников, проживающих за рубежом.

Работа по содействию в переезде и переселении граждан в Республику Мордовия позволяет комплектовать предприятия всех форм собственности необходимой рабочей силой.

В рамках данного мероприятия в 2014 г. оказано содействие 84 безработным гражданам в переезде и 92 безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости.

Из субъектов Российской Федерации в районы Мордовии переселены 13 семей в составе 45 чел. Это семьи из Читинской, Пензенской, Самарской, Московской, Иркутской областей, Приморского, Хабаровского краев, Республики Бурятия и г. Санкт-Петербурга. Внутри республики переехали 9 семей в составе 39 чел., что предотвратило их выбытие в другие регионы России.

Переселенцы трудоустраиваются, как правило, по рабочим профессиям, наиболее востребованы на селе повар, продавец, водитель автомобиля, механизатор, дояр, рабочий по уходу за животными, а также по специальностям учитель, главный зоотехник, инженер по охране труда и др.

Положительное влияние на сбалансированность рынка труда оказывают ярмарки вакансий рабочих мест, на которых незанятые граждане имеют возможность ознакомиться с данными межтерриториально-го банка вакансий.

При имеющейся структурной безработице на рынке труда привлечение иностранной рабочей силы в какой-то мере способствует решению проблемы укомплектования предприятий кадрами.

Привлечение иностранной рабочей силы в республику обусловлено стабильной социальной обстановкой и несбалансированностью спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, что особенно ярко выражено в строительстве, сельском хозяйстве, предоставлении услуг (торговля, общественное питание), а также на тех рабочих местах в промышленности, которые отличаются малопривлекательными условиями труда. Данные сферы хозяйственной деятельности испытывают

высокую потребность в квалифицированных и неквалифицированных кадрах рабочих специальностей, дефицит которых отмечается как в республике, так и других субъектах Российской Федерации.

Доля иностранных работников в регионе в численности занятых в экономике в 2013 г. составляла 1,14%, в 2014 г. уменьшилась и составила 1,06%.

Анализ распределения по отраслям экономики потоков иностранных работников показывает, что в период 2012–2014 гг. более 50% всех иностранных специалистов привлечены в сферу строительства, сельского хозяйства (15,2%), обрабатывающего производства (13,8%) и т. д.

В структуре отраслевой занятости иностранных трудовых мигрантов в Республике Мордовия по странам их происхождения отмечается, что в строительстве преимущественно заняты граждане Таджикистана, Узбекистана, Армении, Молдовы, а также Турции и Кореи.

Мигранты из Азербайджана, Кыргызстана заняты в области коммерческой деятельности (поставка и реализация фруктов и овощей), граждане Украины – в области промышленного производства.

Самыми востребованными профессиями, на которые привлекаются иностранные трудовые мигранты, являются рабочие по строительным специальностям (арматурщик, бетонщик, каменщик, маляр, облицовщик-плиточник, плотник, штукатур-маляр и др.), квалифицированные специалисты в сфере промышленного производства (монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций, электросварщик, электрогазосварщик и др.), работники в сфере пищевой промышленности (повар и др.), работники сельского хозяйства (агроном, оператор машинного доения, слесарь, оператор и др.), а также грузчики и подсобные рабочие. Отметим, что в составе иностранных работников преобладают лица со средним общим образованием, а также с начальным и средним профессиональным образованием.

Ввиду того что иностранные мигранты прибывают в Республику Мордовия главным образом с целью трудоустройства, международный миграционный поток населения в регион носит характер трудовой миграции. В связи с ужесточением принимающей стороной требований к уровню квалификации мигрантов динамика привлечения иностранных мигрантов в республику изменилась, уменьшилась численность иностранных трудовых мигрантов, работающих на основании разрешения на работу. В 2014 г. выдано 1475 разрешений на работу иностранным гражданам, что составило 49,8% от установленной квоты 2014 г. и на 41,3% меньше количества выданных разрешений в 2012 г. (рис. 1).

С 1 июля 2010 г. у граждан Российской Федерации появилось право привлекать к трудовой деятельности на выполнение работ для личных, домашних и иных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, при наличии у каждого такого иностранного гражданина патента. С 1 января 2015 г. право на привлечение иностранных граждан, получивших патент, получили и юридические лица.

В 2012 г. в республике трудовую деятельность на основании патента осуществляли 2919 чел., в 2013 г. – 3302 чел., в 2014 г. – 3097 чел. По состоянию на 25 сентября 2015 г. на основании патента в регионе трудоустроено 2496 иностранных граждан, что на 12,7% меньше, чем за аналогичный период 2014 г. (2860 чел.).

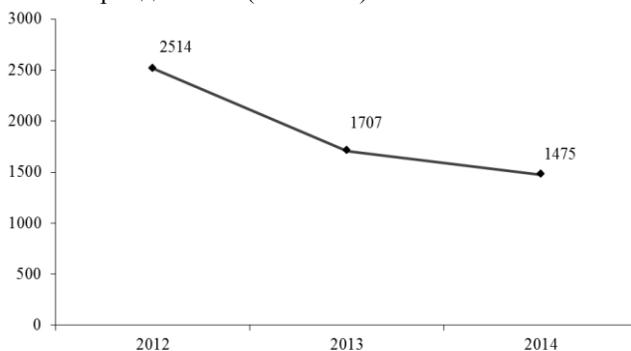


Рис. 1. Количество выданных разрешений иностранным гражданам в рамках утвержденной квоты в 2012–2014 гг.

Необходимо отметить, что в Республике Мордовия наблюдается превалирование иностранных граждан, работающих по патентам, над иностранными гражданами, работающими в рамках квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу. Так, в 2012 г. по разрешениям на работу трудоустроены 2514 чел., или 86,1% от количества иностранных граждан, работающих по патентам (2919 чел.), в 2013 г. – 1707 чел., или 51,7% (3302 чел.), в 2014 г. – 1475 чел., или 47,6% (3097 чел.), в 2015 г. по состоянию на 25 сентября 2015 г. – 57 чел., или 2,3% (2496 чел.).

Анализ трудовой миграции показал, что в республику в 2014 г. легально прибыло 4572 иностранных работника, это 84,2% от количества

иностранных граждан, прибывших в 2012 г. (5433 чел.). Таким образом, в регионе прослеживается тенденция уменьшения спроса на труд иностранных работников (рис. 2).

Вопросы трудовой миграции являются предметом пристального внимания органов государственной и муниципальной власти Республики Мордовия, общественных, этнокультурных объединений и иных институтов гражданского общества. На решение данных вопросов направлены Государственная программа «Гармонизация межнациональных и межконфессиональных отношений в Республике Мордовия» на 2014–2020 гг., утвержденная постановлением Правительства Республики Мордовия от 18 ноября 2013 г. № 507, «Республиканская целевая программа по улучшению демографической ситуации в Республике Мордовия до 2020 г.», утвержденная постановлением Правительства Республики Мордовия от 23 сентября 2013 г. № 419, «План мероприятий (“дорожная карта”) по обеспечению потребности организаций Республики Мордовия в кадрах на 2014–2016 гг.», утвержденный распоряжением Правительства Республики Мордовия от 30 декабря 2013 г. № 808-р, и др.

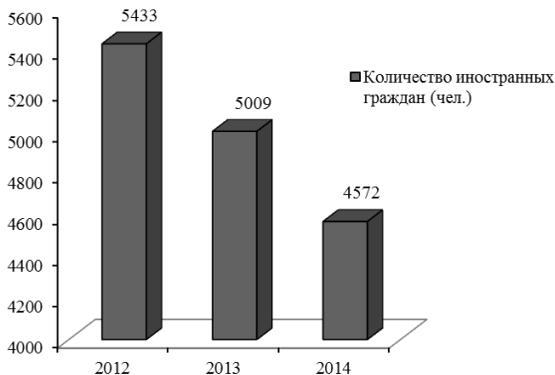


Рис. 2. Динамика трудоустроенных иностранных граждан в 2012–2014 гг. (чел.)

Одним из способов восполнения трудовых ресурсов в республике является также реализация Целевой программы Республики Мордовия «Оказание содействия добровольному переселению в Республику Мордовия соотечественников, проживающих за рубежом, на 2013–2015 гг.» (далее Программа). Программа разработана в соответствии с указом

президента Российской Федерации от 14 сентября 2012 г. №1289 «О реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» и утверждена на региональном уровне постановлением Правительства Республики Мордовия от 19 августа 2013 г. № 344.

На участие в Программе в 2014 г. принято 705 заявлений (на 1470 чел.), что более чем в 5 раз превышает количество заявлений, поступивших в 2013 г. (119 заявлений на 298 чел.).

В 2014 г. в регион по Программе прибыло 1185 чел., что в семь раз больше количества соотечественников, прибывших в 2013 г. (150 чел.). Соотечественниками стали граждане из 12 стран мира.

Активное участие в реализации Программы приняли все районы республики. Большая часть соотечественников (551 чел.) расселилась в Саранске, в Рузаевском районе – 108 чел., Ковылкинском – 61 чел., Краснослободском – 61 чел., Ичалковском – 55 чел., Чамзинском – 52 чел., Лямбирском – 50 чел., Инсарском – 45 чел., Zubovo-Полянском – 42 чел., Старошайговском – 41 чел., Дубенском – 39 чел., Ромодановском – 38 чел., Ардатовском – 25 чел., Темниковском – 24 чел., Кочкуровском – 24 чел., Большеигнатовском – 23 чел., Атюрьевском – 21 чел., Ельниковском – 20 чел., Торбеевском – 18 чел., Большеберезниковском – 15 чел., Кадошкинском – 13 чел., Атяшевском – 7 чел., Теньгушевском районах – 2 чел.

По уровню образования преобладают участники Программы со средним профессиональным (42%) и высшим образованием (39%). Доля участников Программы со средним и начальным образованием составляет 19%.

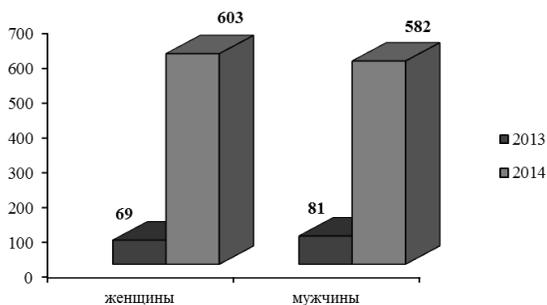


Рис. 3. Распределение участников Программы по гендерному признаку (чел.)

В распределении соотечественников по гендерному признаку в 2013 г. преобладали мужчины, в 2014 г. – женщины. Всего за период 2013–2014 гг. прибыло на территорию Республики Мордовия 672 женщины и 663 мужчины (рис. 3).

Необходимо отметить, что Программа переселения направлена на привлечение людей трудоспособного возраста. Так, доля соотечественников в трудоспособном возрасте составила 70,3% от общего количества прибывших.

Большинство участников Программы обладают высоким уровнем квалификации и имеют профессии, востребованные на рынке труда Республики Мордовия, что позволило трудоустроить 637 чел., или 67,9% прибывших граждан трудоспособного возраста.

Прибывшие участники Программы трудоустроены на следующие специальности: юрист, экономист, бухгалтер, врач-анестезиолог, врач-стоматолог, начальник отдела сбыта, инженер-геолог, механик, администратор, переводчик с армянского языка, спортсмен-инструктор, бригадир, менеджер по продажам, электросварщик ручной сварки, контролер ОТК, механик-наладчик, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, слесарь по ремонту автомобилей, водитель, машинист, официант, медицинская сестра, продавец-кассир, оператор машинного доения, диспетчер, кондитер, маляр, животновод, пекарь, рабочая по откорму КРС, дояр, официант, бетонщик, инженер-конструктор, штукатур, воспитатель, специалист по туризму, электрик.

Таким образом, реализация Программы за период 2013–2014 гг. позволила увеличить население Республики Мордовия на 1335 чел., внесла заметный вклад в улучшение демографической ситуации в регионе и позволила привлечь востребованных квалифицированных специалистов.

Мордовия – регион, обладающий значительным экономическим потенциалом, располагающий современной социальной инфраструктурой, которая обеспечивает комфортные условия для жизни, труда и отдыха людей. В регионе реализуется политика по привлечению инвестиций, развитию инновационной деятельности и малого бизнеса.

Однако надо учитывать, что, кроме этого, необходимо создать механизмы экономической, социально-бытовой, этнокультурной адаптации людей, переезжающих в Мордовию. Коренное население часто видит в мигрантах своих конкурентов на рынке труда или просто рассматривает их как посягателей на свое жизненное пространство. При привлечении мигрантов необходимо учитывать интересы постоянных жителей республики. Экстенсивный путь развития экономики практически

исчерпан, в центре внимания – интенсивная модель экономического роста, одной из главных проблем которой остаются все те же кадры, и пополнять их ряды будут по-прежнему мигранты.

Список литературы

1. Миграция населения Республики Мордовия за 2014 г.: стат. сб. / Мордовиястат. Саранск, 2015.
2. Численность населения Республики Мордовия по полу и возрасту на 1 января 2015 г.: стат. сб. / Мордовиястат. Саранск, 2015.
3. Социально-экономическое положение Республики Мордовия. Январь – декабрь 2014 г.: стат. сб. / Мордовиястат. Саранск, 2015.

КОНЦЕПТ «ТРУДОУСТРОЙСТВО» КАК ОТРАЖЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА: ОПЫТ ЧЕЛЯБИНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Л. А. Глазырина, Л. Н. Павлова

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

glazyrinala@cspu.ru, pavlovaln@cspu.ru

Опыт работы по трудоустройству и профессиональной социализации выпускников Челябинского государственного педагогического университета был представлен на предыдущих конференциях «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

В данной статье продолжаем тему трудоустройства выпускников педагогического вуза.

Изучая выбор пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза, мы пришли к следующим выводам:

– система работы отдела трудоустройства и профессиональной социализации позволяет осуществить целенаправленную деятельность по определению пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза;

– определяющим фактором выбора места работы выпускниками вуза является смена места жительства, смена социального статуса человека;

– важным является качество построения траектории предполагаемой профессиональной карьеры;

– востребованность выпускников педагогического вуза на рынке труда Челябинской области подтверждается наличием рабочих мест, превышающих спрос вакансий.

Условиями, определяющими пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза, являются:

– определение цели выпускником своего трудоустройства;

– уровень мотивации выпускника вуза работать по профессии/специальности;

– согласованность целей трудоустройства выпускника вуза и социального заказа.

Причины, по которым определяется выбор пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза, обуславливаются факторами социального и личного характера и условиями, формирующимися посредством воспитательной системы педагогического вуза [1].

В этом ракурсе индивидуальная работа с выпускниками вуза занимает важное место. В Челябинском государственном педагогическом университете в ходе кампании по трудоустройству выпускников сложилась объективная необходимость заниматься персональным трудоустройством.

Под персональным трудоустройством мы определяем мероприятия, сопряженные с содействием в трудоустройстве выпускника на основании уникальности его личностных качеств или особенностей его социальной ситуации

Вопрос содействия в трудоустройстве выпускников на основе индивидуальной работы обусловлен концептуальной позицией модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия [2].

В данной статье представляем концепт «трудоустройство» как отражение профессиональной готовности выпускника вуза в виде системы, позволяющей отразить свойства профессиональной компетентности выпускника.

На основе этого нами поставлены следующие задачи:

1. Определить смысловое значение понятия «трудоустройство» для педагогического вуза.

2. Определить профессиональную готовность выпускников педагогического вуза как способность трудоустроиться.

3. Описать систему мероприятий с целью устройства на работу выпускников педагогического вуза.

Смысловое значение слова «трудоустройство» определяем посредством рассмотрения составляющих слов «труд» и «устройство». Слово «труд» происходит от латинского слова *trudo* – принудительная работа. Слово «устройство» употребляем в значении «установленный порядок», «механизм». Следовательно, трудоустройство – это системная работа установленного порядка.

Объем содержания понятия «трудоустройство» определяется прямым смыслом данного слова, логическое содержание которого сводится к следующим позициям.

Трудоустройство по содержанию представляет собой систему мероприятий с целью устройства на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Трудоустройство можно рассматривать как процесс устройства на работу, содействие в устройстве на работу и обеспечение работой, а также как совокупность организационно-правовых мероприятий по содействию гражданам в устройстве на работу.

Смысловое значение понятия «трудоустройство» для выпускников Челябинского государственного педагогического университета согласовывается с профессиональной подготовкой к педагогической деятельности.

Таким образом, обуславливаем профессиональную готовность выпускников педагогического вуза как способность трудоустроиться.

В содержание понятия «профессиональная готовность выпускника вуза» включаем позиции овладения общекультурными и профессиональными компетенциями, осознание необходимости трудоустройства по профилю обучения.

Достигается такое положение посредством следующей системы:

- вовлеченность всех участников учебно-воспитательного процесса в решение задач по содействию в трудоустройстве выпускников вуза;
- постоянное улучшение качества профессионального обучения с ориентацией на потребителя, осознание студентами профессиональных ценностей.

Качественная профессиональная подготовка с позиции способности выпускника трудоустроиться демонстрирует решение следующих задач: умение анализировать рынок труда по профилю образования и способность разработать концептуальное планирование труда, т. е. построить траекторию своей профессиональной карьеры.

В Челябинском государственном педагогическом университете реализуется «Модель профессиональной адаптации студентов ЧГПУ». Выявлена следующая закономерность: сформированность профессиональной социализации студентов педагогического вуза определяется организацией и функционированием профессионально-ориентированной среды в педагогическом вузе.

Создание профессионально-ориентированной среды определяется следующими основными правилами:

- принцип создания индивидуальной профессионально-социализационной траектории;
- принцип профессиональной имитации;
- принцип усвоения будущим учителем профессионально-педагогической культуры общества, его интеграции в профессиональную систему и педагогическое сообщество путем передачи профессиональных ценностей;
- принцип формирования у будущих учителей педагогического сознания;
- принцип ориентации на профессиональную успешность учителя;
- принцип сетевого взаимодействия субъектов педагогического сообщества.

Целью адаптации студентов ЧГПУ является приспособление к условиям обучения в вузе, понимание студенческого статуса, знакомство с профессиональными ценностями и нормами, особенностями работы педагога и, как следствие, мотивация трудоустройства по профилю обучения и специальности.

Условия, обеспечивающие социальную адаптацию студентов и выпускников вуза, выражаются в организационно-методической деятельности; в организации мероприятий, вовлекающих студентов в процесс подготовки и развития профессиональной карьеры; в индивидуальной работе со студентами по формированию готовности к профессиональной деятельности; в осуществлении психологического сопровождения студентов в построении карьеры и в эффективном самопродвижении на рынке труда; в анализе проблемного поля выпускников и их самоопределения в будущей профессии, а также в выборе места работы.

Исходя из логики нашего рассуждения, в качестве объективного показателя профессиональной готовности выпускника педагогического вуза опираемся на показатель «трудоустройство».

В ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет» используются внутренние показатели эффективности трудоустройства – это доля трудоустроенных выпускников факультета

и число выпускников факультета, трудоустроенных по специальности. Значение показателя определяется на каждом факультете вуза от числа выпускников факультета.

В практике отдела трудоустройства и профессиональной социализации формируются аналитические материалы, позволяющие прогнозировать ситуацию на рынке труда. В частности, применяется коэффициент весомости риска на основании прогноза по трудоустройству выпускников каждого факультета. Данные аналитические материалы позволяют распределять внимание и акцентировать позиции вузовского мониторинга. В случае тревожных данных выпускники факультета берутся под особый контроль, который выражается в форме повторного индивидуального собеседования, консультирования психолога отдела, контроля процесса трудоустройства и подбора вакансий для выпускников специалистом отдела.

Общая статистика вуза демонстрирует следующие результаты: численность выпускников вуза 2013 г., трудоустроившихся по профилю подготовки, от числа трудоустроившихся выпускников составила 77,5%, численность выпускников 2014 г. по аналогичному показателю – 81,7%. Как видим, показатель возрос на 4,2%.

В рамках реализации концепта «трудоустройство» был проведен ряд мероприятий, которые позволили сориентировать выпускников на профессию и определить их профессиональную успешность. Данную позицию основываем на аналитических материалах сотрудников отдела трудоустройства и профессиональной социализации.

Перечислим в качестве примера ряд мероприятий, проводимых в рамках университета в течение учебного года:

- внедрена образовательная программа курса по выбору «Технология трудоустройства выпускников педагогического университета», нацеленная на формирование общепрофессиональной компетенции, – осознание социальной значимости своей будущей профессии, укрепление мотивации к осуществлению профессиональной деятельности;
- разработан регламент создания презентационного пакета выпускника для работодателей, что позволило сформировать базу данных выпускников и обеспечить индивидуальную работу выпускников с работодателями;
- в рамках месячника «Мой старт в профессию» проведено более 20 мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников, что значительно повысило уровень информированности студентов о возможном трудоустройстве и мотивации к профессиональной деятельности;

- сформирован алгоритм действий структурных подразделений по содействию трудоустройству выпускников целевого приема;
- проведена встреча со специалистами кадровых служб муниципальных органов управления образованием Челябинской области с обсуждением новой роли работодателей в проведении модернизации педагогического образования и возможностей школьно-университетского партнерства;
- разработаны методические рекомендации для руководителей муниципальных органов управления образованием по привлечению студентов к сетевому взаимодействию посредством портала «Молодому учителю»;
- проведены мастер-классы лучших педагогов Челябинской области для студентов выпускных курсов.

Формой мониторинга отслеживания эффективности профессиональной социализации студентов является традиционный университетский профессиональный смотр-конкурс «Педагогический дебют». Он характеризует организационно-управленческую модель профессиональной социализации студентов вуза посредством организационного взаимодействия отдела учебных и производственных практик и отдела трудоустройства и профессиональной социализации, а также факультетов. Смотр-конкурс «Педагогический дебют» характеризует специфику сотрудничества в разрезе сетевого взаимодействия ЧГПУ с учреждениями системы образования различных видов. Результатом данного взаимодействия можно считать проявление заинтересованности организаций в трудоустройстве выпускников нашего вуза, участвовавших в конкурсе, о чем свидетельствуют практика трудоустройства и опрос работодателей.

В целях общественного обсуждения и распространения результатов общероссийского исследования эффективных моделей адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов при поддержке Министерства образования и науки Челябинской области усилиями педагогического университета проведен региональный семинар по проблемам адаптации, закрепления профессионального развития молодых педагогов.

Участниками нашего регионального семинара стали представители муниципальных органов образования; молодые педагоги, руководители общеобразовательных организаций; представители профессионального сообщества; профсоюза педагогических работников, члены общественного совета по содействию в трудоустройстве, сотрудники вуза, студенты – участники профессиональных педагогических конкурсов и вы-

пускники вуза, которые принимали участие в профессиональных педагогических конкурсах разного уровня.

В ходе семинара представлены практики реализации модели адаптации студентов к профессиональной деятельности, построения профессиональной карьеры студентов и выпускников вуза, практики адаптации выпускников в образовательных учреждениях Челябинской области. Разговор шел о требованиях к организации работы по содействию трудоустройству выпускников на основе индивидуального учета и разработки перспективных планов профессионального развития. Обсужден вопрос о проведении конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют» для студентов в качестве этапа профессионального развития выпускника ЧПУ. Представлен анализ профессиональной подготовки и переподготовки молодых специалистов в Институте дополнительного образования и профессионального обучения ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет».

Приобретенные знания и первоначальный практический опыт были продемонстрированы студентами выпускных групп на тренингах по взаимодействию с работодателями «Мы выбираем, нас выбирают».

В ходе встречи поступило предложение для вуза: организовывать встречи студентов выпускных курсов с работодателями, целью которых являлось бы объяснение выполнения функциональных обязанностей педагога. Проводить такие мероприятия нужно на базе образовательных учреждений.

Участники регионального семинара положительно оценили модель адаптации студентов к профессиональной деятельности.

Таким образом, на основании приведенных примеров концепт «трудоустройство», реализуемый в Челябинском государственном педагогическом университете, позволяет эффективно осуществлять работу по профессиональной социализации студентов и предвещает успешность их в профессиональной деятельности. Трудоустройство выпускника вуза – это система мер, которая способствует профессиональной подготовке к педагогической деятельности и трудоустройству.

Профессиональная готовность выпускника вуза характеризуется уровнем овладения общекультурными и профессиональными компетенциями, умением проектировать траекторию профессиональной карьеры и осознанным выбором пути трудоустройства.

Список литературы

1. Глазырина Л. А., Павлова Л. Н. Выбор пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза // Спрос и предложение на рынке труда

и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. Кн. III. С. 87–98.

2. Глазырина Л. А., Павлова Л. Н. Индивидуальная работа с выпускниками вуза по проблеме трудоустройства // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. Т. II [Электронный ресурс]. URL: <http://labourmarket.ru>.

3. Мишин Ю. Д., Осина Т. М., Прохоров В. Т., Томила Л. Б., Прохорова Е. В. Рекреация системы трудоустройства выпускников вуза как нравственная основа их востребованности общества // Современные проблемы науки и образования. 2010. № 2. С. 86–93 [Электронный ресурс]. URL: www.science-education.ru/36-1583 (дата обращения: 17.06.2013).

4. Политическая наука: словарь-справочник / сост. И. И. Санжаревский. 2010 [Электронный ресурс]. URL: <http://enc-dic.com/translate/Koncept-1559.html> (дата обращения: 18.09.2015).

5. Толковый словарь Ушакова [Электронный ресурс]. URL: <http://slovari.yandex.ru> (дата обращения 18.09.2015).

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ И ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ЦЕЛЕВЫХ СЕКТОРАХ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

А. В. Даниленков, Н. Н. Перебоева

*ГБУ Калининградской области профессиональная образовательная организация
«Техникум отраслевых технологий», г. Светлый
mail@totobraz.ru, PereboevaN@totobraz.ru*

Сложная экономическая обстановка в стране, развитие миграционных процессов способствуют развитию конкурентной среды на рынке образовательных услуг. Многие образовательные организации пришли к пониманию необходимости создания своего особого образа, позволяющего увеличить число студентов.

При недостаточности достоверной информации абитуриенты и их родители принимают решение о выборе техникума, колледжа, вуза, ос-

новываясь не на реальных конкурентных преимуществах образовательного учреждения, а на своем представлении о его бренде. Они сравнивают именно бренды, а не факторы конкурентоспособности и соотносят их со своими возможностями (интеллектуальными, материальными) для поступления. А бренд, в свою очередь, работает на то, какие ожидания формируются у заказчиков и клиентов образовательных услуг в отношении деятельности организации. Чем известнее бренд учреждения, тем более престижно оно для абитуриентов. Диплом такого техникума, колледжа, вуза, по мнению студентов, служит гарантом дальнейшего успешного трудоустройства, получения интересной, высокооплачиваемой работы, а следовательно, и определенного статуса.

Современный бренд (и бренд будущего) – это гораздо больше, чем просто инструмент маркетинга. Бренд понимается как инструмент управления, применяемый во всей организации и за ее пределами, охватывающий все референтные группы и стейкхолдеров.

На сегодняшний день event-маркетинг (event – событие; событийный маркетинг) – это один из самых оригинальных способов выстраивания отношений между брендом и целевой аудиторией. Потенциальный потребитель становится все более избирательным в своих пристрастиях и перестает реагировать на прямую рекламу как таковую.

Вот тогда и возникает новая маркетинговая стратегия, основополагающей составляющей которой является клиентоориентирование.

Event-маркетинг – это комплексная организация мероприятий, направленная на эмоциональный контакт с аудиторией, устанавливающийся во время мероприятия, что дает универсальную возможность повлиять на целевую аудиторию тоньше и эффективнее.

Механизм событийного маркетинга эффективен и оригинален своей ненавязчивостью, он ориентирован на локальный рынок. Целевые группы, несомненно, лучше воспринимают такую непрямую рекламу, ведь посещение специальных мероприятий, участие в проектах – всегда дело добровольное. Эмоции, проявляемые во время массовых мероприятий, создают феномен единения, чувство принадлежности к общей идее, событию. В итоге позитивное переживание обеспечивает организации большую лояльность заказчиков образовательных услуг. Получается, что бренд способен определить стиль жизни. В дальнейшем событие само по себе может стать брендом и, соответственно, использоваться в стратегическом развитии образовательного учреждения.

К основным целям, достигаемым при помощи инструментария событийного маркетинга, можно отнести:

1. Построение успешного бренда профессиональной образовательной организации.
2. Укрепление и расширение связей с местным сообществом, бизнес-средой, образовательными организациями региона.
3. Управление имиджем образовательной организации.
4. Продвижение профессиональных образовательных программ за счет продвижения события-бренда.
5. Мониторинг профессиональных намерений и предпочтений молодежи в масштабах региона.
6. Выявление комплекса эффективных и перспективных профориентационных и агитационных мероприятий для формирования сознательных и лояльных групп потребителей образовательных услуг.
7. Формирование команды единомышленников среди сотрудников профессиональной образовательной организации.

Положительный результат тактики событийного маркетинга, его высокой отдачи очевиден. Важно организовать достойное мероприятие с точным попаданием в целевую аудиторию.

Основными этапами проведения event-мероприятия являются:

1. Креативная разработка идеи.
2. Оформление идеи и определение события, подготовка проекта.
3. Принятие решения о проведении, назначение руководителей проекта.
4. Планирование: принятие решения о подготовке, определение сметы, публичное заявление, подготовка и организация мероприятия, рассылка приглашений.
5. Реализация: обустройство места проведения, монтаж оборудования, реализация события от открытия до закрытия.
6. Завершение проекта, анализ данных, финансовый и организационный отчет.

Необходимо учесть, что при недостаточной продуманности события вполне реально нанести имиджу организации существенный ущерб, поэтому существует ряд правил успешного проведения event-мероприятия.

Правило первое: единство и ограниченность пространства и времени. Любое мероприятие предполагает место и время проведения. Очень важно, чтобы оно не было растянуто, а имело четкие временные рамки. Это позволит собрать вместе и проинформировать об образовательной организации и ее услугах большее количество реальных и потенциальных субъектов образовательного процесса.

Правило второе: максимальное присутствие бренда. Логотип бренда должен наноситься на все: стенды, плакаты, сувенирную продукцию,

одежду представителей организации. Посетитель event-мероприятия ни на секунду не должен забывать о том, кто и с какой целью организовал его досуг.

Правило третье: принцип субъективности. Необходимо помнить: бренд – это не то, что придумали организаторы мероприятия, а то, что о нем думает аудитория.

Правило четвертое: принцип участия. Любое мероприятие должно быть спланировано таким образом, чтобы в течение всего времени его проведения чувствовалось взаимодействие ведущих и целевой аудитории. Посетитель должен не просто наблюдать, но и участвовать в процессе, чувствовать себя частью образовательной организации, проникнуться к ней симпатией.

Правило пятое: непрерывное консультирование участников мероприятия.

Правило шестое: организация с учетом интересов и образа жизни целевой аудитории.

Правило шестое: информационная поддержка мероприятия.

Механизм событийного маркетинга прошел успешную апробацию в образовательной организации и реализуется ежегодно в форме проведения форума «Профессии и технологии XXI века» для выпускников школ и молодежи Калининградской области.

Целями форума являются формирование профессиональных интересов у молодежи в сфере современных отраслевых технологий, информационная поддержка осознанного принятия решения старшеклассниками о профессиональном выборе, а также презентация современных профессий и технологий.

В качестве посетителей event-мероприятия выступают учащиеся общеобразовательных школ, специалисты-практики, ученые в области профессионального образования, руководители образовательных организаций и предприятий, представители бизнес-сообщества, центров занятости, молодежных общественных организаций, педагоги и родители, выпускники техникума, педагоги и студенты иностранных учреждений-партнеров, люди, находящиеся в поиске работы.

Ежегодно численность участников форума составляет более 500 чел.

На этапе планирования форума:

- организуется работа проектной группы, мотивируются участники;
- составляются проектные документы: программы мероприятия (форума), программы круглых столов, маршруты экскурсий;
- разрабатывается концепция форума, составляются пригласительные, баннеры, создаются декорации, сувениры;

- детально моделируется ход мероприятия;
- планируется бюджет проведения event-проекта, разрабатывается логистика реализации форума, распределяются ресурсы и работы;
- определяются место проведения мероприятия, время и темп исполнения;
- создается информационный повод (техническое и содержательное сопровождение пресс-мероприятий: новостные ленты на Интернет-порталах, пресс-релизы в СМИ, рассылка приглашений, пресс-конференция).

На этапе реализации мероприятия осуществляются работы по:

- обустройству места проведения форума;
- подготовке и обеспечению работы выставочных экспозиций;
- распространению профориентационного информационно-рекламного материала;
- проведению экскурсий, ознакомлению гостей с техникумом и изучаемыми специальностями и профессиями через профессиональные пробы, демонстрации современного технологического оборудования, организации выставок, встреч с представителями бизнес-сообщества;
- организации международного студенческого праздника;
- профессиональному ориентированию и консультированию молодежи.

Традиционно в рамках форума для руководителей образовательных организаций и органов образования, представителей бизнес-сообщества, центров занятости населения проводятся круглые столы по вопросам эффективной организации институционального взаимодействия в системе профессиональной ориентации молодежи Калининградской области: опыт, проблемы и перспективы развития.

На завершающем этапе проекта осуществляется обратная связь участников (гостей) форума, проводится анкетирование, анализируются результаты; учитываются предложения и замечания; размещаются пресс-релизы с итогами проведения форума, фотографиями в СМИ; создается пост-проектная отчетность.

Достижению высокой результативности каждого мероприятия предшествуют тщательное планирование, четкая организация, оригинальность творческого решения, точное попадание в целевую аудиторию, эффективное командообразование и огромная подготовительная работа.

Ежегодная реализация event-маркетинга как инновационного способа профессиональной ориентации современной молодежи и позиционирования образовательного учреждения позволяет:

1. Сформировать положительный имидж образовательной организации у посетителей мероприятий.

2. Содействовать формированию профессиональных интересов у молодежи в сфере современных отраслевых технологий.

3. Увеличить число абитуриентов, делающих осознанный профессиональный выбор.

4. Увеличить численность выпускников техникума, трудоустроенных по специальности.

5. Развить систему институционального взаимодействия образовательной организации с бизнес-сообществом.

С информацией о форуме можно ознакомиться по адресам:

– <http://kaliningrad.rfn.ru/region.html?rid=29>;

– <http://www.newkaliningrad.ru/news/business/3380473-tehnikum-otraslevykh-tehnologiy-professii-i-tehnologii-xxi-veka.html>;

– <http://profedu.baltinform.ru/index.php/8-news/937-forum-professii-i-tehnologii-khkh-i-veka-v-tehnikume-otraslevykh-tehnologij>;

– <http://totobraz.ru/index.php/component/content/article/9-uncategorised/247-programma-foruma-professii-i-tehnologii-xxi-veka>.

Список литературы

1. Романцов А. Н. Event-маркетинг. Сущность и особенности организации: практическое пособие. М.: Дашков и К, 2013. 116 с.

2. Creative Group «I. D. O. L.» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.adme.ru/tvorchestvo-reklama/chto-takoe-event-marketing> .

МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ИСТОЧНИК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЫ

С. А. Иванов, Н. Н. Шестакова

Институт проблем региональной экономики РАН, г. Санкт-Петербург

ivanov.s@iresras.ru, nshestakova@gmail.com

Проблема кадрового обеспечения формирующейся в России инновационной экономики выходит сегодня на первый план в ряду самых острых проблем не только собственно экономического развития страны, но и модернизации всего российского общества в целом. Тезис о нехватке квалифицированных специалистов как о главной современной

проблеме российского бизнеса еще раз подтвержден в последнем аналитическом докладе Российского союза промышленников и предпринимателей «О состоянии делового климата в России в 2014 г.». В этом докладе, в частности, отмечается: «В квалифицированных рабочих испытывают дефицит 63,9% компаний...»¹; «39,8% компаний не хватает специалистов среднего уровня квалификации»; «"добор" специалистов высшего уровня квалификации хотят провести в 61,1% компаний. По сравнению с 2013 г. потребность в таких специалистах выросла на 7,6%»².

Дефицит рабочей силы и специалистов – это не новое явление для экономики России, с ним работодатели сталкиваются давно. Одной из причин этого является негативная демографическая ситуация, сокращение наличного населения.

Так, например, в Северо-Западном федеральном округе (СЗФО) численность населения за 20 лет (с 2011 по 2031 г.), по прогнозам Росстата, сократится примерно на 647 тыс. чел. (рис. 1).

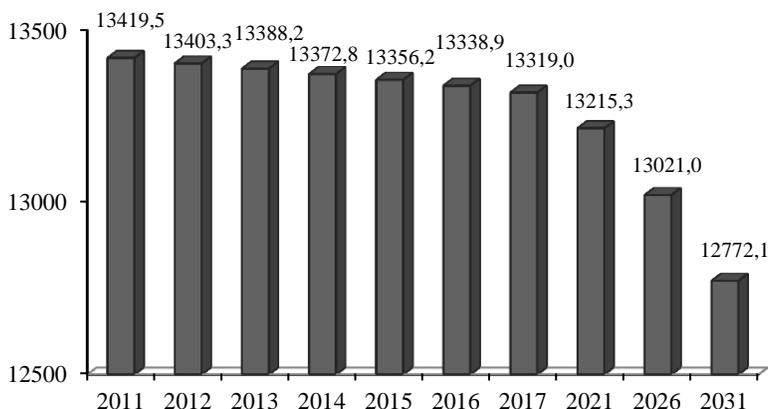


Рис. 1. Прогноз численности населения Северо-Западного федерального округа до 2031 г., тыс. чел.

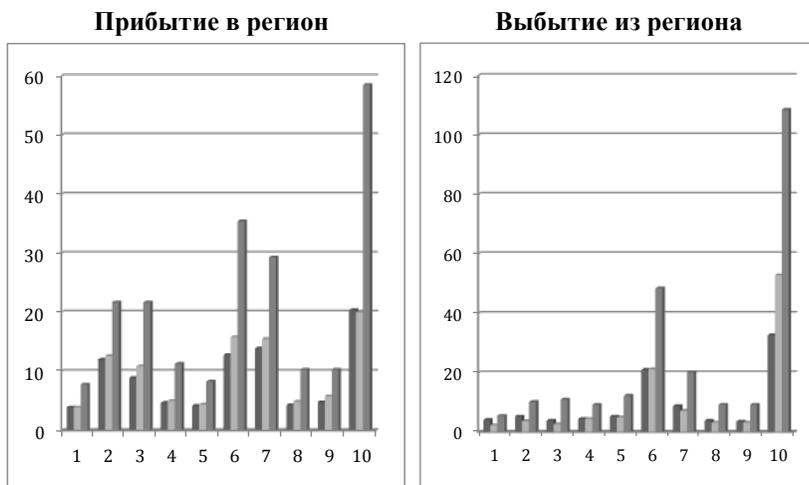
Источник: Госкомстат России / Официальная статистика / Население / Демографический прогноз до 2030 г. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#.

¹ О состоянии делового климата в России в 2014 г.: доклад // РСПП. М., 2015. С. 39 [Электронный ресурс]. URL: <http://media.rspp.ru/document/1/a/e-aeeef84d30097f6e457871ae66f34ab7f.pdf>.

² Там же. С. 40.

Проблемой для северных регионов является также отток населения, в т. ч. трудоспособного возраста, в южные регионы округа.

Из всех субъектов РФ, расположенных в пределах Северо-Западного федерального округа, превышение численности прибывающих в регион над выбытием населения отмечается лишь в Санкт-Петербурге, Ленинградской и Калининградской областях (рис. 2). Во всех остальных регионах ситуация обратная, что усиливает и без того ощутимый кадровый дефицит, особенно на промышленных предприятиях приоритетных для этих регионов отраслей.



1	Республика Карелия	6	Ленинградская область
2	Республика Коми	7	Мурманская область
3	Архангельская область	8	Новгородская область
4	Вологодская область	9	Псковская область
5	Калининградская область	10	г. Санкт-Петербург

Рис. 2. Межрегиональные потоки передвижения населения в регионах СЗФО в 2005, 2010, 2012 гг., тыс. чел.

Источник: Демографический ежегодник России. 2014: стат. сб. / Росстат. М., 2014.

Сравнительно новым негативным фактором, усиливающим кадровый голод высокотехнологичных производств, стал отток человеческого

капитала за рубеж, выезд квалифицированных специалистов из РФ для работы в промышленно развитых странах. Осознание этой проблемы нашло отражение в программных документах, определяющих развитие Российского государства.

В соответствии с Федеральным законом «Об инновационной деятельности и государственной инновационной политике в Российской Федерации» от 24.07.1998 г. № 832³ одним из принципов ее формирования является «укрепление обороноспособности и обеспечение национальной безопасности государства в результате осуществления инновационной деятельности (курсив. – Авт.). С другой стороны, в качестве одной из основных целей государственной миграционной политики Российской Федерации⁴ среди прочих обозначено «обеспечение национальной безопасности Российской Федерации (курсив. – Авт.), максимальная защищенность, комфортность и благополучие населения Российской Федерации»⁵ и «содействие обеспечению потребности экономики Российской Федерации в рабочей силе, модернизации, инновационному развитию (курсив. – Авт.) и повышению конкурентоспособности отечественной экономики».

Тема взаимосвязи инновационного развития страны и миграционных процессов прослеживается и в работах отечественных исследователей. Например, К. А. Ваховская отмечает: «Выезд из нашей страны ученых и специалистов высокой квалификации на постоянное место жительства в Израиль, страны Западной Европы, США, Канаду и другие

³ Формально президент Российской Федерации отклонил принятый Государственной думой 1 дек. 1999 г. за № 4685-11 ГД и одобренный Советом Федерации 23 дек. 1999 г. Федеральный закон «Об инновационной деятельности и о государственной инновационной политике». См.: Письмо от 3 янв. 2000 г. № Пр-14 // СПС «Консультант Плюс».

⁴ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. (утв. президентом РФ 13 июля 2012 г.). М., 2012. С. 5.

⁵ В литературе существует и понятие миграционной безопасности, имеющее, как правило, правовую окраску. Например: «Миграционная безопасность представляет собой состояние юридической защищенности интересов личности, общества и государства, которые могут быть подвержены угрозам в результате въезда в Российскую Федерацию, выезда из нее, пребывания и проживания на территории страны как иностранных граждан и лиц без гражданства, так и граждан Российской Федерации, институционально предполагающее систему правовых норм, обеспечивающих доминанту национальных интересов в сфере регулирования миграционных процессов» (см.: *Понов Г. Г.* Миграционная безопасность России: институционально-правовой анализ: автореф. дис. ... канд. юр. наук. Ростов н/Д., 2006 [Электронный ресурс]. URL: <http://cheloveknauka.com/migratsionnaya-bezopasnost-rossii#ixzz3mOObKZu> .

развитые государства способствует усилению угроз экономической и научно-технической безопасности России»⁶.

Таким образом, очевидно, что проблемы миграции, движения рабочей силы и, в первую очередь, квалифицированной и высококвалифицированной ее частей находятся на пересечении трендов построения инновационной экономики и обеспечения национальной безопасности государства, выступают в качестве факторов достижения стоящих перед страной ключевых целей и задач.

Соответственно в «Концепции государственной миграционной политики» выделены и основные направления таковой, среди которых отметим имеющие отношение к обозначенной теме⁷:

а) создание для соотечественников, проживающих за рубежом, эмигрантов и отдельных категорий иностранных граждан условий и стимулов для переселения в Российскую Федерацию на постоянное место жительства;

б) разработка дифференцированных механизмов привлечения, отбора и использования иностранной рабочей силы, востребованной российской экономикой;

в) содействие развитию внутренней миграции граждан Российской Федерации;

г) содействие образовательной (учебной) миграции в Российскую Федерацию и поддержки академической мобильности.

Перечисленные выше направления миграционной политики предполагают постановку, как минимум, двух вопросов: на что, на какие собственные кадры, собственный человеческий потенциал и человеческий капитал может рассчитывать наша страна при решении поставленных перед ней задач и как наше государство может использовать миграционный канал в достижении этих целей?

В принципе, говоря о научно-инновационной сфере государства вообще и каждого из ее регионов в частности, важно исследовать, из каких именно составляющих складывается их научно-инновационный кадровый потенциал.

В международной практике широкое распространение получило понятие «человеческие ресурсы в науке и (высокой) технологии» (Human Resources in Science and Technology – HRST, рус. – ЧРПТ), раз-

⁶ Ваховская К. А. Управление современными миграционными процессами на региональном уровне: социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук : Ин-т международного права и экономики. М., 2009. С. 4.

⁷ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. (утв. президентом РФ 13 июля 2012 г.). М., 2012. С. 7–9.

работанное в Канберре (Австралия) в 1995 г. на базе индикаторов науки и технологии. В документе «*Canberra Manual*»⁸ роль ЧРНТ определяется следующим образом: «Высококвалифицированные людские ресурсы необходимы для развития и распространения знаний, они представляют собой жизненно важное звено, связывающее технический прогресс и экономический рост, социальное развитие и экологическое благополучие».

Учитывая центральное место в инновационном процессе развития науки «...как получение нового знания в ходе проведения фундаментальных и прикладных исследований, которые во многом пересекаются <...> достигнута договоренность включить в него (*ЧРНТ*. – Примеч. авт.) инженерное дело (инжиниринг) и технологию, естественную, медицинскую, сельскохозяйственную и общественную науки. Под высокой технологией подразумевается применение знаний, использование результатов современной науки и техники для достижения необходимых целей на практике»⁹.

Принадлежность к ЧРНТ определяется специальностью работника и уровнем его квалификации, которые подтверждаются наличием: а) успешно завершеного формального образования (с получением диплома об окончании высшего учебного заведения), дающего возможность заниматься научной и высокотехнологичной деятельностью; б) полученной при профподготовке квалификации наивысшей категории (уровня 5, 6 или 7), которая предусмотрена специальностью и занимаемым рабочим местом. К функциям, связанным с научной и высокотехнологической активностью, отнесены:

- обучение, проведение базисных и прикладных исследований;
- развитие производственных систем и разработка их моделей;
- участие в системах R&D и управление ими;
- профессиональное обслуживание индивидов;
- клиническое диагностирование, консультации;
- контроль над качеством выпускаемой продукции;
- статистическая исследовательская работа, прогнозирование;

⁸ The Measurement Of Scientific And Technological Activities. Manual Of The Measurement Of Human Resources Devoted To S&T. «Canberra Manual». Paris, 1995. 111 p.

⁹ Социальная составляющая инновационного развития / под ред. Ф. Бурджалова, Е. Гонтмахера, И. Гришина. М.: ИМЭМО РАН, 2013. С. 41, со ссылкой на: The Measurement Of Scientific And Technological Activities. Manual Of The Measurement Of Human Resources Devoted To S&T. «Canberra Manual». Paris, 1995. P. 16.

– повседневное применение компьютеров¹⁰.

Кроме того, в инновационном процессе определенную роль играют и те группы работников, которые формально не входят непосредственно в состав ЧРНТ и выполняют вспомогательные функции.

С учетом изложенного предпримем попытку классифицировать потенциальные миграционные источники пополнения кадрового потенциала научно-инновационной сферы регионов. Очевидно, что таковое – в исследуемом контексте – происходит за счет источников двух типов: внутренних (внутристрановых) и внешних (межстрановых) миграционных процессов.

Более детально остановимся на *внешних источниках* (т. е. связанных с пересечением государственных границ) обеспечения кадрового потенциала научно-инновационной сферы. Таковые могут быть подразделены по следующим основаниям:

- *по признаку гражданства:*

- граждане РФ и иностранные граждане (граждане других государств),
- соотечественники, проживающие за рубежом;

- *по признаку страновой принадлежности:*

- мигранты из стран дальнего зарубежья (Западной Европы и Америки),
- мигранты из стран СНГ, Балтии, Грузии и бывших стран соцлагеря;

- *по целям миграции:*

- трудовые,

- учебные;

- *по признаку статуса:*

- представители научного сообщества (граждане РФ – представители русской <научной> диаспоры за рубежом и иностранные граждане),

- представители бизнес-сообщества (граждане РФ и иностранные граждане),

- представители инженерного корпуса (граждане РФ и иностранные граждане),

- представители менеджмента (граждане РФ и иностранные граждане),

- представители квалифицированных и высококвалифицированных работников,

- граждане РФ (студенты), обучающиеся и получившие образование за рубежом,

- иностранные граждане, обучающиеся в РФ,

¹⁰ Там же, со ссылкой на: The Measurement Of Scientific And Technological Activities. Manual Of The Measurement Of Human Resources Devoted To S&T. «Canberra Manual». Paris, 1995. P. 10, 49, 54.

- иные категории;
 - *по признаку квалификации:*
- обладатели послевузовского образования (доктора и кандидаты наук, PhD),
- высококвалифицированные специалисты и работники,
- квалифицированные работники;
 - *по признаку отраслевой и профессиональной принадлежности:*
- в сфере науки и образования,
- в областях приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации (утв. указом президента РФ от 7 июля 2011 г. № 899), либо в сферах, включенных в «Перечень критических технологий Российской Федерации» (утв. указом президента РФ от 7 июля 2011 г. № 899), либо в сферах т. н. *прорывных технологий*¹¹,
- в сфере управления/менеджмента,
- в сфере обслуживания инновационного процесса.

При этом вполне очевидным представляется, что установить точную и однозначную трех-, четырех- или иную *n*-мерность структуры источников пополнения кадрового потенциала невозможно. Это обусловлено рядом различных обстоятельств, таких как сложность и запутанность существующей системы миграционного учета¹², взаимоналожение и пересечение группировочных признаков и самих групп мигрантов (например, иностранные граждане, прибывающие в РФ с целями работы/трудоустройства, могут въезжать по визам либо без таковых; могут быть квалифицированными либо нет; представлять страны СНГ, Таможенного союза и т. п.).

Изложенное позволяет нам выделить следующие условные группы мигрантов, реально либо потенциально могущие быть полезными с точки зрения инновационного развития российской экономики (*источники внешней миграции*):

¹¹ *Прорывные технологии*: мобильный Интернет; искусственный интеллект; Интернет вещей; «облачные» технологии; усовершенствованная робототехника; автономные автомобили; геномика нового поколения; хранение энергии; 3D-печать; улучшенные материалы с новейшими свойствами; новые методы разведывания и добычи нефти и газа; возобновляемые источники энергии. По результатам исследования Глобального института McKinsey см.: Прорывные технологии: прогресс, который изменит жизнь, бизнес и мировую экономику [Электронный ресурс]. URL: http://www.mckinsey.com/global_locations/europe_and_middleeast/russia/ru/latest_thinking/disruptive_technologies .

¹² Население России. 2010–2011. Восемнадцатый – девятнадцатый ежегодный демографический доклад /отв. ред. А. Г. Вишневский. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. С. 343.

- русская научная диаспора в зарубежных странах;
- приглашаемые в РФ научные кадры и преподаватели;
- российские студенты, обучающиеся в зарубежных вузах (включая обучающихся по Президентской программе «Глобальное образование»);
- иностранные студенты, обучающиеся в российских вузах;
- представители инженерного корпуса;
- представители управленческого и менеджерского корпуса;
- инвесторы и предприниматели;
- интеллектуальные ментальные мигранты.

Обратимся к тем из поименованных групп, которые появились в современном дискурсе относительно недавно и не имеют в обозримой ретроспективе достаточного количества исследований¹³. Это представители инженерного корпуса; представители управленческого и менеджерского корпуса; инвесторы и предприниматели.

Представители инженерного корпуса

Необходимость привлечения в российскую экономику технических и инженерных кадров вызвана, как минимум, тремя причинами: выраженным ухудшением качества их подготовки российскими высшими учебными заведениями; необходимостью грамотной эксплуатации установленного на многих отечественных предприятиях импортного оборудования, а также значительным оттоком за рубеж ученых и специалистов¹⁴.

Количественных выражений потребности¹⁵ в таких специалистах обнаружить не удалось, за исключением рассчитанной в НИИ труда среди прочих потребности на 2009 г. в иностранных «специалистах

¹³ Другие группы мигрантов также изучены нами: например, теме учебной миграции посвящена работа Н. Н. Шестаковой: Учебная миграция как источник кадрового пополнения научно-инновационной сферы российской экономики // Материалы международной научно-практической конференции «Россия и Германия: экономика регионов после санкций» / под ред. Л. П. Совершаевой. СПб.: Скифия-принт, 2015.

¹⁴ См., например: *Хейфец Б. А.* Привлечение квалифицированных специалистов из-за рубежа в Россию: проблемы и перспективы // Россия и современный мир. 2010. № 4 (69). С. 144–161; *Зубченко Е.* Своих нет. В России ждут иностранных директоров и инженеров // Новые известия. 2011. 16 февр.

¹⁵ Обратной стороной потребности в иностранных высококвалифицированных специалистах являются определенные ограничения, связанные с высоким уровнем их потенциальной заработной платы, прочих издержек (оплата жилья, страхования и проч.), а также трудности адаптации к существованию в российских реалиях (наличие англоговорящей среды, специфика бюрократическо-разрешительной системы и т. п.).

высшего уровня квалификации (инженер, архитектор, инженер-проектировщик, агроном, консультант, товаровед, экономист)» – 64,2 тыс. чел.¹⁶. Именно на эту единственную цифру ссылаются все последующие авторы. Очевидно, что приведенная численность высококвалифицированных работников является обобщенной и не позволяет выделить только инженерных и технических специалистов.

Фактически же, по данным ФМС, в 2011 г. по программе привлечения высококвалифицированных специалистов из стран с визовым режимом приехало 16 540 чел. (ровно $\frac{1}{4}$ от обозначенной в 2009 г. потребности), преимущественно на срок 1–3 года. Больше всего привлечено специалистов из Германии – 10%, Великобритании – 7,9%, США – 7,4%, по 4–5% – из Франции, Турции, Китая. При этом $\frac{2}{3}$ привлеченных специалистов относились к категории управленческого персонала¹⁷.

Несмотря на безусловно превалирующую практику современного российского бизнеса по найму иностранных специалистов на должности топ-менеджеров экономического профиля и управленцев, в последние годы появляется тенденция к приглашению в Россию техников, инженеров и проектировщиков¹⁸. Однако пока это, скорее, единичные случаи. Так, компания «СИБУР» пригласила специалиста по химии промышленных полимеров, главного менеджера компании «Управленческое консультирование» (Бельгия) Дирка Верваке для решения технологических задач (разработки процессов получения полиуретановых материалов различного назначения и отработки режимов полимеризации и получения из полидидециклопентадиена изделий, востребованных на мировом рынке). Примечательно, что, помимо этого, он согласился возглавить российско-бельгийскую лабораторию в области химии полимеров для промышленности в рамках корпоративного исследовательского центра компании «СИБУР» («НОСТ») и лабораторию «Пластик и органический синтез» в Томском политехническом университете.

Компания IBS обладает опытом привлечения в Россию команды

¹⁶ Кроценко М. М., Алексеичева Ю. А. Привлечение иностранной рабочей силы и его влияние на инновационное развитие экономики [Электронный ресурс]. URL: http://www.niitrua.ru/analytics/publications/post_240.html.

¹⁷ Население России. 2010–2011. Восемнадцатый – девятнадцатый ежегодный демографический доклад / отв. ред. А. Г. Вишневский. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. С. 482–483.

¹⁸ Между прочим подобного рода опытом приглашения иностранных инженеров и специалистов располагают Япония (в эпоху Мэйдзи, или «просвещенного правления» во второй половине XIX в.) и Китай в разные исторические периоды своего развития (например, в Шанхае на рубеже XX в., а также начиная примерно с 1986 г. – точки начала «подъема» китайской экономики).

английских специалистов (порядка 30 чел.) к работе над проектами («У нас был опыт, когда мы забрали целый коллектив к себе. ...Теперь у нас в Англии есть около тридцати с лишним человек. Для нас это очень выгодно – мы получаем готовых специалистов, зрелых, с большим опытом»¹⁹).

Существуют и примеры приглашения высококвалифицированных инженеров из стран ближнего зарубежья на предприятия авиационной промышленности [с января 2014 г. Ульяновский «Авиастар-СП» объявил о готовности нанять авиастроителей с Украины и из Узбекистана; ОАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество»] и машиностроения²⁰.

Здесь уместно привести и примеры иного рода: перемещение целых предприятий с частью квалифицированного и высококвалифицированного персонала из Украины на территорию РФ. Например, переезд всего комплекса оборудования и 30 работников (включая высококлассных токарей, фрезеровщиков, слесарей, сборщиков и часть руководства – директор, начальник цеха, заместитель начальника участка и инженер-конструктор) Луганского электромашиностроительного завода на площадку Каменского завода транспортного машиностроения (г. Каменск-Шахтинский Ростовской обл.). «Бывший украинский завод успешно встраивается в экономику России. Уже внес свой вклад и в программу импортозамещения: наладил выпуск продукции, фильтров и горно-обогачительной техники, которую ранее российские предприятия покупали в Германии. Заказы на его продукцию для железнодорожного машиностроения идут со всей России»²¹. Ранее в Чувашию переместилось другое украинское предприятие: частный завод «Луганский машиностроитель – 43»²², производящий прецизионные механические детали, узлы, агрегаты, оборудование для машиностроительной, нефтегазовой, геологоразведочной, горнодобывающей промышленности. Инженерное и производственное подразделения компании занимаются разработкой и созданием нестандартного машиностроительного оборудования, прессформ, литформ, штампов и т. п. Вместе с заводом

¹⁹ Управление исследованиями и разработками в российских компаниях: национальный доклад. М.: Ассоциация Менеджеров, 2011. С. 54–55.

²⁰ Украинских рабочих и инженеров ждут на производствах в РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mjobs.ru/article/kvalificirovannyh-inzhenerov-i-rabochih-s-ukrainy-zhdut-na-promyshlennyh-predpriyatijah-v-rossii.html>.

²¹ В Ростовской области заработал украинский завод [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2015/02/18/reg-ufo/zavod.html>.

²² «Луганский машиностроитель – 43» налаживает производство в Чувашии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.regnum.ru/news/economy/1842863.html>.

на новое место перебрались 23 сотрудника с семьями. Отмечается, что есть и другие производственные предприятия, желающие переехать с Украины в Россию.

Таким образом, можно говорить не только об определенном вкладе иностранных специалистов в кадровый потенциал научно-инновационной сферы, но и об участии в инновационной модернизации регионов целых, ставших российскими, промышленных предприятий.

Среди целенаправленных мер государства по привлечению высококвалифицированных инженерных и технических специалистов выделен подписанный 23 июня 2014 г. президентом РФ указ «Об изменении федерального закона о правовом положении иностранцев на территории России», согласно которому, в частности, упрощается процедура трудоустройства высококвалифицированных иностранных специалистов в сфере IT-технологий.

Вместе с тем, как отмечалось выше, большую часть прибывающих в Российскую Федерацию иностранных специалистов составляют в настоящее время все-таки кадры в сфере управления.

Представители управленческого и менеджерского корпуса

В Россию иностранные высококвалифицированные и высокооплачиваемые специалисты-управленцы чаще всего попадают одновременно с приходом иностранной компании на национальный рынок либо по рекомендации иностранных или российских владельцев бизнеса в качестве эффективных управленцев и носителей необходимой корпоративной культуры. Чаще всего они уже создали себе имя, достаточно долго отработали в своей сфере и приезжают с намерениями консультировать и обучать. Встречаются и амбициозные талантливые молодые люди, которые хотят воспользоваться возможностью перешагнуть через несколько карьерных ступенек при трудоустройстве в другой стране²³. Как правило, это представители стран старой Европы и Северной Америки²⁴. Они трудятся как в инновационных (электронное приборостроение, технологии связи, электротехника, создание новых материалов),

²³ Заиграйкина И. Н., Чернышова С. Н. Экономические аспекты российской миграции // Молодой ученый. 2015. № 7.3. С. 20–23, со ссылкой на: Миграция населения. Вып. шестой. Миграционная политика. М., 2001. 217 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.moluch.ru/archive/87/17102/>.

²⁴ Сыроижко В. В., Гусева Л. П., Хорохордин Д. Н. Формирование человеческого капитала через систему образования на постсоветском пространстве // Адаптационные механизмы и практики в трансформирующихся обществах: материалы II Международной научно-практической конференции / под ред. И. В. Шершень; Воронежский государственный педагогический университет. Воронеж, 2014. С. 118–128.

так и в традиционных отраслях, ранее менее развитых в Российской Федерации (автомобилестроение, строительство, производство шин, перерабатывающая промышленность), в финансовом и страховом секторах обеспечения бизнес-процессов, а также на фондовом рынке. При участии высококвалифицированных мигрантов за последние 15–20 лет в стране созданы современные торговые и маркетинговые сети, индустрия развлечений. В числе фирм, в которых работают так называемые экспаты, можно назвать западные Ernst & Young, CocaCola, THKBP, «Паттерсон», «Мосмарт», Pricewaterhouse Coopers, Nestle, Pepsi Cola, Mars, Philip Morris и российские «М Видео», Роснефть, ИНТЕР РАО ЕЭС, «Росинтер» (бренды «Планета суши», «Иль Патио»), Вымпелком, АВТОВАЗ, группа «ГАЗ», «Полюс Золото», РОСНО, Хоум Кредит Банк, Альфа-банк, ВТБ²⁵.

Привлекаются западные менеджеры и в сферу высшего профессионального образования. Например, в 2009 г. в Национальный исследовательский технологический университет МИС и С в качестве проректора по образованию был приглашен профессор истории из американского университета Тимоти О'Коннор; в 2013 г. в Национальный исследовательский университет ИТМО в качестве проректора по управлению изменениями был привлечен Стивен Хаген (срок контракта с 8.11.2013 г. по 1.04.2016 г.). До недавнего времени должность проректора по инновациям Нижегородского университета им. Лобачевского занимал американец Кендрик Уайт. Подобные персоны задействованы и в негосударственных высших учебных заведениях: например, одним из проректоров Европейского университета в Санкт-Петербурге является Ph.D. по социологии (из Университета Калифорнии в Беркли) Велько Вуячич. Очевидно, что приглашенные иностранные специалисты не только насаждают новую культуру отношений в отечественных хозяйствующих субъектах, демонстрируют российским коллегам образцы высшего качества, соблюдения технологических процессов, более эффективной организации известных процессов, но и предъявляют качественно иные требования в части стандартизации деятельности отделов и подразделений; организации охраны труда и социального обеспечения, что постепенно распространяется на всех сотрудников.

Инвесторы и предприниматели

В «Концепции государственной миграционной политики» (2013 г.) впервые на государственном уровне сформулирован тезис о необходи-

²⁵ Коновалова В. Экспаты в России: дань моде или необходимость? // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 7. С. 19–24.

мости привлечения инвесторов и предпринимателей на постоянное место жительства в Российскую Федерацию: «создание условий для миграции в Российскую Федерацию предпринимателей и инвесторов» (п. 24, раздел III). Известный специалист в области демографии и миграции населения чл.-корр. РАН С. В. Рязанцев (ИСПИ РАН) комментирует это следующим образом: «Это предложение – революционно! Еще никогда в России власти не заявляли о возможности предоставления вида на жительство или гражданства при условии инвестирования средств в национальную экономику. К сожалению, это пока только декларация, хотя и очень правильная. Дело за малым – наладить инвестиционный климат, снизить налоги и, конечно, отработать миграционные инструменты предоставления вида на жительство и гражданства иностранцам, готовым инвестировать средства в экономику страны.

Рассчитывать на массовый приток бизнесменов из Западной Европы, США, Японии не приходится, но очевидно, что этот канал может быть привлекательным для граждан СНГ, Китая, Вьетнама. Особое значение это направление миграционной политики имеет для развития Дальнего Востока и Сибири»²⁶.

Это подтверждается рядом фактов, указывающих на имеющий фактическое место процесс бизнес-миграции, в частности из Украины (примеры перемещения целых предприятий из Украины на территорию РФ приведены выше). Очевидно, в этом явлении просматривается стремление предпринимателей реализовать накопленный потенциал в более благоприятной и стабильной политической и экономической обстановке.

²⁶ *Рязанцев С. В.* Новая концепция регулирования миграции в России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mgimo.ru/news/experts/document234490.phtml> .

КАДРЫ ВЫСШЕЙ НАУЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СТРАНЫ: ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ

А. Л. Кекконен, Л. В. Щёголева, Н. О. Шишкина

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

ishkova@petrsu.ru, schegoleva@petrsu.ru

Введение

В настоящее время анализ влияния российской системы подготовки и аттестации высококвалифицированных кадров на инновационное развитие экономики, человеческого капитала ведется только на качественном уровне.

Для управления такой сложной системой необходимы формализованные описания, опирающиеся на модели и количественные оценки их параметров, позволяющие формировать прогностические траектории развития системы подготовки и аттестации высококвалифицированных кадров с целевой функцией мультипликативного эффекта от ее деятельности на развитие науки, экономики и человеческого капитала.

Научная проблема заключается в недостаточном развитии экономико-математических моделей, описывающих влияние системы подготовки и аттестации высококвалифицированных кадров на инновационное развитие экономики, человеческого капитала. Современное состояние системы подготовки и аттестации высококвалифицированных кадров, сформированное в течение продолжительного периода своего существования, уже не отвечает вызовам ни научного сообщества, ни области образования, ни экономической сферы. Модернизация системы подготовки и аттестации высококвалифицированных кадров должна опираться на научное обоснование. Поэтому на повестке дня встает задача математического моделирования системы подготовки и аттестации высококвалифицированных кадров в свете ее модернизации и последующего мультипликативного эффекта на развитие науки, экономики и человеческого капитала.

Человеческий капитал: понятие и способы измерения

Капитал (лат. *capitalis* – главный) – в широком смысле все, что способно приносить доход/ресурсы, которые создают люди для производства товаров и услуг. В узком смысле – вложенный в дело, работающий источник дохода в виде средств производства [1]. Капитал – это сумма благ в виде материальных, интеллектуальных и финансовых

средств, используемых в качестве ресурса в целях производства большего количества благ.

К середине XX в. произошли значительные перемены в социально-экономических формах взаимодействия человека и технологической базы производства. Это привело к переосмыслению всех экономических категорий и системы воспроизводства в целом. Методы экономического анализа совершенствовались, объект и предмет исследований были уточнены, а также разработаны новые разделы экономической теории, ускорялась дифференциация экономических наук. Новые условия жизни и экономической деятельности требовали переосмысления роли человека, его социальных и интеллектуальных способностей, разработки теории человеческого капитала. Центр тяжести исследований сместился с процессов использования рабочей силы на процессы воспроизводства качественно новой рабочей силы.

Во второй половине XX в. в экономической науке возникли теория «человеческого капитала» и теория «природного капитала» [2]. Эволюция категории «человеческого капитала» и дальнейшая разработка этого понятия прошли длительный путь развития.

Понятие «человеческий капитал» следует рассматривать в широкой и узкой трактовке. «Человеческий капитал в широком смысле слова является специфической формой капитала, воплощенной в самом человеке, это имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и приносят ему доход в форме заработной платы или ренты». В структуре человеческого капитала выделяют [3]:

- общую культуру;
- природные способности;
- общие и специальные знания;
- приобретенные способности, навыки, опыт;
- умение их применить в нужный момент и в нужном месте.

Человеческий капитал в узкой трактовке включает только знания, общие и специальные; приобретенные навыки, способности и опыт, а также умение их применить в нужный момент и в нужном месте.

Анализ существующих трактовок понятия «человеческий капитал» показал, что исторически образование является главным и определяющим элементом в структуре человеческого капитала. Образование является основой формирования знаний, умений, навыков – компетенций человека для дальнейшей реализации на рынке труда. Такие элементы, как качество жизни, культура и здоровье, рассматриваются исследователями в качестве вспомогательных элементов при формировании чело-

веческого капитала. В данном исследовании они остаются за рамками анализа.

Во второй половине 1980-х гг. идеи о том, что человек является важнейшей частью общественного прогресса, получили широкую поддержку в исследованиях экономистов, разработке программ национального развития и проектах международного сотрудничества.

В начале 1990-х гг. экспертами Программы развития ООН (ПРООН) активно разрабатывалась концепция человеческого развития (потенциала) (англ. *human capital development*), в которой рассматривались проблемы совершенствования производства и распределения товаров и услуг с расширением и использованием способностей и возможностей людей. Ее ценность определяется тем, что базирующаяся на ее основе оценка состояния страны включает макроэкономические параметры, характеристики образования и здоровья населения. Основным моментом заключается в том, что всем составляющим придается одинаковая значимость.

В докладах Программы развития ООН (ПРООН) сложилось следующее понятие человеческого развития (потенциала) [4]: процесс расширения человеческого выбора, а также достигнутый уровень благосостояния людей. Развитие человеческого потенциала оказывает существенное влияние и на другие аспекты жизни: повышение уровня рождаемости, снижение смертности (прежде всего, младенческой), разумное отношение к природе и восстановление окружающей среды, преодоление бедности, становление и развитие демократии, сохранение социальной и политической стабильности в обществе и др.

Индекс человеческого развития (ИЧР) – интегральный показатель, рассчитываемый ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого развития исследуемой территории. Он является стандартным инструментом при общем сравнении уровня жизни различных стран и регионов. Индекс публикуется в рамках Программы развития ООН в ежегодных отчетах о развитии человеческого потенциала и был разработан в 1990 г. [4].

С 1990 г. при подсчете ИЧР учитываются три вида показателей:

- ожидаемая продолжительность жизни – оценивает долголетие;
- уровень грамотности населения страны (среднее количество лет, потраченных на обучение) и ожидаемая продолжительность обучения;
- уровень жизни, оцененный через ВНД на душу населения по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США.

Позже была разработана и научно обоснована обобщенная система показателей, характеризующая количественные и качественные характеристики социально-экономической дифференциации социального развития, включающая:

- коэффициент дифференциации индекса развития человеческого потенциала, характеризующий степень различия в социально-экономическом развитии анализируемых стран, регионов внутри страны, социальных групп;

- коэффициент дифференциации индекса здоровья (долголетия), показывающий, насколько состояние здоровья в одной стране (регионе) лучше, чем в другой;

- коэффициент дифференциации индекса образования – этот показатель определяет степень превышения уровня образования населения в одной стране (регионе или другом объекте исследования) над уровнем образования (грамотности) населения другой страны;

- коэффициент дифференциации индекса дохода, определяющий степень экономической дифференциации анализируемых стран или регионов;

- коэффициент дифференциации индекса смертности как показатель различий в состоянии здоровья сравниваемых стран или регионов;

- коэффициент дифференциации уровня профессионального образования, отражающий различия в степени охвата обучением второй и третьей ступеней образования в исследуемых странах или регионах.

В 2010 г. семейство индикаторов, которые измеряют ИЧР, было расширено, а сам индекс подвергся существенной корректировке. В дополнение к используемому ИЧР, который является сводным показателем, опирающимся на среднестрановые статистические данные и не учитывающим внутреннее неравенство, были введены три новых индикатора: индекс человеческого развития, скорректированный с учетом социально-экономического неравенства (ИЧРН); индекс гендерного неравенства (ИГН) и индекс многомерной бедности (ИМБ).

ИЧР и кадры высшей научной квалификации

В рамках проведенного исследования были выявлены некоторые факторы, характеризующие деятельность системы подготовки и аттестации кадров высшей научной квалификации в зарубежных странах. В частности, изучены ежегодные доклады Программы развития ООН по развитию человеческого потенциала, а также материалы Всемирного Банка в области расчетов уровня человеческого капитала для формирования перечня показателей для расчета количественных значений пока-

зателей. Так, выявлены показатели, характеризующие развитие науки, экономики и человеческого капитала в России и таких зарубежных странах, как Финляндия, США, Австралия, Индия, Китай, Бразилия и др.

К значимым показателям, характеризующим развитие науки, экономики и человеческого капитала в России и зарубежных странах, отнесены следующие показатели для оценки уровня человеческого развития:

– коэффициент дифференциации индекса развития человеческого потенциала, характеризующий степень различия в социально-экономическом развитии анализируемых стран, регионов внутри страны, социальных групп;

– коэффициент дифференциации индекса здоровья (долголетия), показывающий, насколько состояние здоровья в одной стране (регионе) лучше, чем в другой;

– коэффициент дифференциации индекса образования – этот показатель определяет степень превышения уровня образования населения в одной стране (регионе или другом объекте исследования) над уровнем образования (грамотности) населения другой страны;

– коэффициент дифференциации индекса дохода, определяющий степень экономической дифференциации анализируемых стран или регионов;

– коэффициент дифференциации индекса смертности как показатель различий в состоянии здоровья сравниваемых стран или регионов;

– коэффициент дифференциации уровня профессионального образования, отражающий различия в степени охвата обучением второй и третьей ступеней образования в исследуемых странах или регионах.

Несмотря на то что в настоящее время используется 16 групп показателей для многомерного вычисления ИЧР, показателей, которые так или иначе учитывали бы состояние кадров высшей научной квалификации в стране, не так много.

При анализе данных выяснилось, что для сопоставления значений показателей между странами их необходимо подкорректировать. Для исследования показатель «Затраты на исследования и разработки», представленный в виде процента от ВВП, был пересчитан в долларах США [по паритету покупательной способности (ППС), т. е. были вычислены численные значения (в долларах США) процентов от ВВП]. Далее были вычислены значения показателя «Затраты на исследования и разработки на душу населения» путем деления значения этого показателя в долларах на количество населения в стране (чел.). Значения показателей представлены на рисунке за период с 2005 по 2012 г.

Как можно увидеть из рисунка ниже, значения обоих показателей ежегодно росли для всех рассмотренных стран (в Швеции есть небольшие колебания затрат). При этом явно выделяются две группы стран. В первую группу вошли Финляндия, Швеция, Южная Корея, США, Германия и Австралия. Это страны с высокими показателями и ИЧР, и количества затрат на исследования и разработки. Вторая группа включает Индию, Китай, Бразилию и Россию. Эти страны характеризуются средним значением ИЧР и значительно меньшими значениями затрат на исследования и разработки.

В результате можно сделать вывод о наличии сильной зависимости между государственными затратами на исследования и науку и индексом развития человеческого капитала.

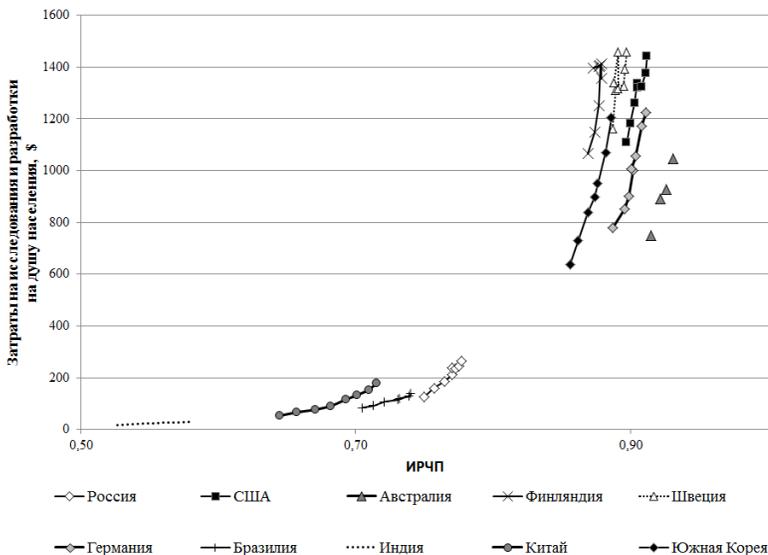


Рис. Значения ИЧР и затрат на исследования и науку на душу населения для 10 стран за период 2005–2012 гг.

При этом следует отметить, что ИЧР рассчитывается как среднее геометрическое трех показателей, а именно: индекса ожидаемой продолжительности жизни, индекса образования, индекса дохода. Для расчета индекса ожидаемой продолжительности жизни и индекса дохода

используется методология, введенная ООН в 1990 г. для данных показателей, а именно:

$$x - \text{индекс} = \frac{x - \min(x)}{\max(x) - \min(x)},$$

где $\min(x)$ и $\max(x)$ являются минимальным и максимальным значениями показателя x , x – текущее значение.

Данная формула универсальна для всех индексов, а максимальные и минимальные значения фиксированы:

- максимальная ожидаемая продолжительность жизни равна 85 годам;
- минимальная ожидаемая продолжительность жизни равна 20 годам;
- максимальный размер ВВП на душу населения (по ППС) равен 75 000\$ США;
- минимальный размер ВВП на душу населения (по ППС) равен 100\$ США.

Заключение

Результаты исследований показали серьезный разрыв между странами в отношении показателей индекса человеческого развития и затрат на исследования и разработки, выраженных в денежном отношении на душу населения. Одна группа стран, в которую попадает и Россия, тратит на научные исследования небольшие денежные средства и, соответственно, имеет невысокое значение показателя ИЧР. Вторая группа стран, наоборот, имеет высокие значения обоих показателей.

Можно предположить, что в целом на значение показателя ИЧР существенное влияние оказывает уровень развития научных исследований и государственного участия в них, определяющих экономической, социальной, общекультурный уровень граждан страны.

Список литературы

1. *Борисов А. Б.* Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2003. 895 с.
2. *Мусеев Р. С.* К вопросу о теориях «человеческого» и «природного» капиталов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kftig.com/publications/article1.htm>.
3. *Нуреев Р. М.* Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России [Электронный ресурс]. URL: <http://rustem-nureev.ru/wp-content/uploads/2011/01/333.pdf>.

4. Human Development Report 1990. Concept and Measurement of human development Published for the United Nations Development Programme (UNDP). New York Oxford: Oxford University Press, 1990. 189 p.

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С НАСЕЛЕНИЕМ

Н. В. Лаптев

*Главное управление труда, занятости и социального благополучия
Ульяновской области, г. Ульяновск*

koordtrud@mail.ru

Изменения в сфере социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики находятся в прямой зависимости от развития общества. Чем стремительнее рост информационно-технического развития общества, тем заметнее меняются потребности и структура рынка труда. Сегодня мир профессий изменчив как никогда: постоянно возникают новые отрасли и преобразуются старые, некоторые профессии объединяются, а многие и вовсе исчезают бесследно. Это обстоятельство предъявляет особые требования как к профессиональному становлению специалиста в целом, так и к его личностным особенностям, а именно подразумевает умение найти себе применение в новых условиях, способность проектировать, сознательно выстраивать и своевременно корректировать свою профессиональную биографию [1]. В значительной мере эта проблема решается качественно выстроенной системой профессиональной ориентации как в образовательных организациях, так и в процессе индивидуальной работы с населением.

Вызовы в современном российском обществе, продиктованные экономическими санкциями, введенными западноевропейскими странами против России, принуждают незамедлительно решать проблему по созданию условий для высокотехнологичного постиндустриального развития нашей страны, что, в свою очередь, порождает специфические проблемы, такие как противоречие между ориентацией на развитие высокотехнологического и наукоемкого производства и явно недостаточная ориентация сложившейся системы образования и конкретных людей (школьников, студентов, родителей, безработных граждан) на освоение соответствующих профессий.

В настоящее время с учетом основных тенденций развития современного образования в России остро стоит вопрос о переходе на качественно новый уровень профессиональной подготовки выпускников, которые должны являться высококвалифицированными, конкурентоспособными специалистами. Это представляется возможным лишь в результате целенаправленной работы, заключающейся в формировании личности профессионала, адекватного образа будущей профессиональной деятельности, в развитии способностей и качеств личности, являющихся профессионально важными для конкретной трудовой деятельности [2].

Профессиональное самоопределение как выбор, осуществляемый в результате анализа внутренних ресурсов субъекта и соотнесения их с требованиями профессии, представляет собой процесс, состоящий из ряда этапов, продолжительность которых зависит от внешних условий и индивидуальных особенностей субъекта выбора профессии. Часто происходит так, что в подобных ситуациях студент лишь в процессе обучения приходит к осознанию того, что данная деятельность ему не подходит, следствием чего является низкая мотивация к учебной деятельности [3]. Как итог, в настоящее время в Российской Федерации заметен серьезный дисбаланс между количеством выпускников вузов и требующимися на рынке труда специалистами с рабочими профессиями, между количеством требуемых специалистов технических и гуманитарных специальностей. Данный дисбаланс является причиной низкого трудоустройства выпускников как вообще, так и по полученной специальности в частности. В 2015 г. Министерство образования и науки России проанализировало данные по трудоустройству и средней заработной плате выпускников вузов, предоставленные Пенсионным фондом Российской Федерации, Рособrnадзором и образовательными организациями. В ходе мониторинга были обработаны данные об 1 млн. 200 тыс. выпускников 2013 г., которые завершили обучение по более чем 1100 направлениям подготовки и специальностям. Анализ показал, что количество выпускников российских вузов, трудоустроившихся после окончания учебы, составляет 75% [4]. Кроме того, трудоустройство выпускников, в т. ч. по полученной специальности (профессии), является одним из важных показателей по определению эффективности затрат бюджетных средств, выделяемых на систему профессионального и высшего образования. В среднем обучение рабочего или специалиста обходится государству от 40 до 150 тыс. руб. в год. Но, например, подготовка пилота стоит около 900 тыс. руб. в год [5].

По результатам мониторинга потребности экономики Ульяновской области в специалистах и рабочих кадрах на 2013–2015 гг. организации оценили потребность в кадрах на 2014 г. в количестве 4,3 тыс. чел., на 2015 г. – 3,75 тыс. чел. Складывающаяся потребность в кадрах объясняется реализацией крупных инвестиционных проектов, предусматривающих создание высокотехнологичных рабочих мест, требующих квалифицированных кадров, а также необходимостью замены кадрового состава [6]. В целях формирования эффективного рынка труда, развития конкурентоспособности трудовых ресурсов, организации опережающего кадрового обеспечения экономического развития в Ульяновской области утверждена «Стратегия развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 г.» (далее Стратегия). Стратегия является основополагающим документом стратегического планирования в области развития трудовых ресурсов Ульяновской области на период до 2020 г.

Авторы Стратегии, анализируя деятельность системы образования Ульяновской области, выделили в качестве проблемы необходимость создания в регионе эффективной системы профессиональной ориентации [7].

Эффективное решение проблем современного общества невозможно без обращения к мировому опыту. В экономически развитых странах уделяется большое внимание профессиональной ориентации населения. Если рассматривать организацию системы профориентационной работы в США, то она имеет высокую степень децентрализации. Государственные органы США (Министерство труда, Министерство здравоохранения, Министерство образования и социальных служб) осуществляют законодательные функции и предоставляют рекомендации регионам (штатам) для организации профориентационной работы с населением, регулируя финансовые вопросы в рассматриваемой области на федеральном уровне. Также профориентацией в США занимаются советы, ассоциации представителей деловых кругов, коммунальные общины. Ключевую роль в методическом обеспечении профориентационной работы играет Национальная ассоциация развития карьеры, которая является подразделением Американской ассоциации консультирования (American Counseling Association).

Составными элементами организационной структуры системы профориентации США являются государственные и частные агентства. В США существуют центры профориентации при школах и колледжах, которые имеют комплексное оснащение профдиагности-

ческой аппаратурой и оборудованием. В университетах США существуют собственные службы профессиональной карьеры, профконсультанты которых разрабатывают планы трудоустройства и проводят проф-ориентационную работу со студентами, составляют картотеку студентов, где отмечаются индивидуальные характеристики каждого. Также специалисты ведут картотеку предпринимателей – потенциальных работодателей, определяют каналы контактов с ними по вопросам, связанным с наймом; подбирают из числа студентов кандидатов, отвечающие требованиям конкретных рабочих мест [8]. Интересен опыт США по составлению персонального досье на выпускников школ, на основе которого даются персональные профориентационные рекомендации. Данное досье можно было бы ввести и во всех российских школах, оно могло бы помочь выпускникам школ более осознанно делать выбор профессии, с учетом личных качеств и потребностей рынка труда.

В Канаде профессиональная ориентация в школах строится на взаимосвязи с реально существующими потребностями в рабочей силе. В частности, в школах небольших городов и в сельской местности структура профессиональных программ изменяется с учетом рекомендаций региональных комитетов по трудовым ресурсам, состоящих из представителей местных властей, учебных заведений, предпринимателей, руководителей наиболее крупных местных компаний. Одна из основных задач таких комитетов – изучение текущего и перспективного спроса на рабочую силу на местах и управление в соответствии с этим процессом подготовкой требуемых кадров. Данный опыт можно применять в регионах России в разрезе каждого муниципального образования.

В Великобритании в каждом регионе на местном уровне действуют отраслевые советы, состоящие из предпринимателей, профсоюзов и специалистов, назначаемых министром образования. Эти советы готовят рекомендации по поводу содержания и длительности учебных программ для различных профессий и определения приоритетов профориентационной работы. Данный опыт также можно использовать в Российской Федерации для качественного наполнения учебного процесса и расстановки приоритетов в получении знаний, умений, навыков, необходимых на определенном этапе социально-экономического развития региона.

В Германии профориентационная работа ведется в 7–10-х классах, данное направление определено Законом об образовании. В школах на каждого ученика разрабатывается «дорожная карта» профориентационных мероприятий.

Если рассматривать профориентационную работу в Германии на примере 8-го класса общеобразовательной школы, то профориентация в течение учебного года выглядит следующим образом: на начальном этапе это проведение тестов, на основании которых социальные педагоги определяют для каждого ученика четыре подходящие ему профессии, по которым учащиеся проходят 2-недельные практики (по 2,5 дня на каждую профессию, выбранную учеником). Практика проходит в межзаводских центрах. В 9-х и 10-х классах проводятся 4-недельные практики с допуском к производственному процессу. Профориентация продолжается и на первом курсе в организациях среднего профессионального образования. Опыт профориентационной работы в Германии напоминает советский опыт функционирования учебно-производственных комбинатов, в которых ребята знакомились с миром профессий и получали свой первый профессиональный опыт. Повсеместное возрождение таких учреждений на территории Российской Федерации способствовало бы повышению престижа рабочих профессий.

Основополагающими в организации профориентационной работы с учащимися общеобразовательных организаций Ульяновской области являются три фактора:

1. Установление четырехстороннего взаимодействия, участниками которого являются общее образование, профессиональное образование, служба занятости и работодатели.

2. Ориентация на кластерный подход, который положен в основу развития региона.

3. Организация непрерывной и системной профориентационной работы, начиная с дошкольных образовательных организаций.

Одной из эффективных форм профориентационной работы в Ульяновской области является шефское сотрудничество предприятий с образовательными организациями, которое на современном этапе экономического развития, ввиду нехватки высококвалифицированных кадров на предприятиях региона, переходит из стадии благотворительности на абсолютно новую ступень развития, позволяющую предприятию через сопровождение образовательных организаций формировать в образовательно-воспитательном пространстве образовательной организации запрос на выбор необходимых предприятию профессий учащимися через построение системы профориентационных мероприятий на протяжении всего периода обучения.

По данным Главного управления труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области, по состоянию на 01.01.2015 г.

предприятия Ульяновской области заключили соглашения о шефском взаимодействии с:

- 223 общеобразовательными организациями (49,8% от общего количества общеобразовательных организаций Ульяновской области);

- 94 дошкольными общеобразовательными организациями (25,3% от общего количества дошкольных образовательных организаций Ульяновской области);

- 11 образовательными организациями дополнительного образования (16,2% от общего количества образовательных организаций дополнительного образования Ульяновской области).

В рамках сотрудничества предприятий и общеобразовательных организаций проводятся экскурсии, беседы с учащимися, организуются круглые столы, реализуются социально значимые проекты и др. Некоторые договоры предусматривают для учащихся возможность трудоустроиться в летнее время, участие специалистов предприятий в организации и ведении ученических научно-исследовательских и проектных работ. По мере возможностей предприятия оказывают финансовую поддержку в участии педагогических работников и учащихся во всероссийских конкурсах и соревнованиях.

Профориентационная работа с населением является необходимым вкладом в развитие трудовых ресурсов региона, и чем раньше она начнется, тем больший экономический эффект будет получен, поэтому сегодня в Ульяновской области этой проблеме уделяется особое внимание и работа по профориентации начинается с выпускных групп дошкольных образовательных организаций. Министерством образования и науки Ульяновской области при поддержке службы занятости населения Ульяновской области разрабатываются экскурсии на предприятия для детей, которые посещают детский сад. Профориентационные экскурсии играют огромную роль именно в ранней профориентации.

Задача любой профориентации – выявить индивидуальные особенности человека и тем самым сориентировать его в выборе будущей профессии. Задача же ранней профориентации – познакомить ребят с огромным миром профессий. Большое достоинство экскурсии в том, что она расширяет кругозор, прививает навыки общественного поведения. Дети видят труд людей, понимают важность их профессий, знакомятся с разными видами деятельности. Наблюдение детей за работой специалистов позволяет получать конкретные представления о функциях, которые они выполняют, о специфике работы предприя-

тия. На экскурсиях дети, наблюдая за работой взрослых, получают первые впечатления о значимости труда.

Реализация и совершенствование профориентационных мероприятий, применение разнообразных форм, новых методов и современных технологий профориентационной работы во многом способствуют повышению уровня социальной и психологической адаптивности молодежи к условиям современного рынка рабочей силы, оказывают помощь учащимся в профессиональном самоопределении, освоении конкурентоспособных профессий, активизируют снижение напряженности на рынке труда, способствуют эффективному решению проблем трудоустройства выпускников образовательных организаций.

Организация системной профориентационной работы в регионе является развитием социального партнерства как типа социально-трудовых отношений. Социальное партнерство в профессиональной ориентации ориентировано на управляемость и заинтересованность в достижении общих интересов между всеми сторонами, подготовку востребованных на рынке труда профессионально грамотных специалистов, способных быстро адаптироваться к изменениям, происходящим в сфере экономики и социально-трудовых отношений. Основными задачами в области профориентации населения, которые необходимо решать в 2015–2016 гг., являются:

- создание регионального центра профориентации в Ульяновской области;

- создание на базе 10 ресурсных центров и 35 профессиональных образовательных организаций центров профессиональных проб.

Систематизация профориентационной работы в Ульяновской области в 2016 г. должна привести к следующим результатам:

- 100%-й охват профориентационной работой школьников старших классов общеобразовательных организаций региона;

- рост на 10% по сравнению с 2015 г. количества обучающихся в учреждениях профессионального и высшего образования по профессиям и специальностям, востребованным на региональном рынке труда;

- организация шефства (сопровождения предприятиями образовательных организаций в регионе) до уровня:

- 90% от общего количества общеобразовательных организаций Ульяновской области;

- 80% от общего количества дошкольных образовательных организаций Ульяновской области;

- 70% от общего количества образовательных организаций дополнительного образования Ульяновской области;

– снижение отрицательного сальдо миграции в Ульяновской области с 1568 чел. [9] до 720 чел.

Список литературы

1. *Пряжникова Е. Ю.* Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012.

2. *Беганцова И. С., Калинина Т. В.* Проблема личностного и профессионального развития современных студентов в реальной социально-педагогической действительности // Материалы II международной научно-практической конференции. Прага, 2013. С. 98–99 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.http://sociosphera.com/files/conference/2013/k-01-20-13.pdf> (дата обращения: 28.09.2015).

3. *Повышева О. Д.* К вопросу о трудоустройстве выпускников вузов // Наука в исследованиях молодых: материалы VI Научного форума студентов, магистрантов, аспирантов (Новосибирск, 29 ноября 2014 г.). Новосибирск: ООО «ЦСРНИ», 2014. С. 91–94.

4. Новости МГТУ [Электронный ресурс]. URL: <http://abit.mstu.edu.ru/news/01-07-2015/index.shtml> (дата обращения: 18.09.2015).

5. *Ивойлова И.* Сантехника вызывали? // Российская газета. 2015. № 6603. С. 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/gazeta/2015/02/17.html> (дата обращения: 19.09.2015).

6. Постановление Правительства Ульяновской области от 24.12.2012 г. № 624-П «О ежегодном мониторинге потребности экономики Ульяновской области в специалистах и рабочих кадрах» [Электронный ресурс]. URL: <http://law.ulgov.ru/doc/7442> (дата обращения: 22.09.2015).

7. Распоряжение Правительства Ульяновской области от 26.12.2015 г. № 32/860-пр «Стратегия развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 г.» [Электронный ресурс]. URL: <http://ulgov.ru/page/index/permlink/id/7779/> (дата обращения: 20.09.2015).

8. *Пряжникова Е. Ю.* Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012.

9. Миграция населения Ульяновской области / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области [Электронный ресурс]. URL: http://uln.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/uln/ru/statistics/population (дата обращения: 22.09.2015).

О ВЛИЯНИИ СОЦИАЛЬНЫХ РЕФОРМ НА РЫНОК ТРУДА

Н. В. Локтюхина

*ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова»,
г. Москва*

loktn@mail.ru

Социальная политика в новейшей истории России находится в состоянии непрерывной трансформации, отвечая на новые вызовы и требования времени, реагируя на актуальные проблемы и потребности граждан.

В любой ситуации, а особенно в период экономической нестабильности, важна оценка, каким образом реформы скажутся на состоянии рынка труда, поскольку способствуют соединению рабочей силы со средствами производства, а значит, от эффективности функционирования рынка труда во многом зависят развитие экономики и выход из экономического кризиса.

В условиях экономических кризисов, один из которых переживает сейчас Российская Федерация, перспективы социальных реформ, любое изменение привычных мер социальной поддержки граждан воспринимаются обществом особенно остро. В рамках настоящей статьи рассмотрены появившиеся в последнее время предложения по корректировке направлений социальной политики с точки зрения их возможного влияния на ситуацию на российском рынке труда.

Первое – повышение пенсионного возраста. В силу достаточной объективности оснований для увеличения пенсионного возраста [1] неизбежность в реализации этой непопулярной меры в России очевидна и главный вопрос, который стоит сегодня на повестке дня, – сроки и технология данной реформы.

Исходя из ситуации на российском рынке труда, можно констатировать, что в настоящее время еще не созданы необходимые условия для притока дополнительной рабочей силы из числа лиц старшего поколения [2].

В России значительная часть граждан старшего возраста имеет проблемы с трудоустройством, что обусловлено несоответствием их профессиональной подготовки требованиям экономики, недостаточной гибкостью и адаптивностью, слабым здоровьем, а зачастую предрассудками работодателей. По данным Росстата, в 2014 г. более 196 тыс. граждан старше трудоспособного возраста были безработными в соответствии с критериями Международной организации труда. Как следствие, повышение пенсионного возраста при сохранении факторов, обу-

славливающих пониженную конкурентоспособность граждан старшего возраста на рынке труда, может привести к росту среди них безработицы, увеличить общий уровень безработицы в стране.

В числе негативных последствий рассматриваемой реформы для рынка труда еще и снижение качества рабочей силы за счет плохого состояния здоровья лиц старшего возраста. Продолжительность жизни в России хотя и увеличивается, но у мужчин она еще такова, что, оценивая перспективы повышения пенсионного возраста, президент Российской Федерации В. В. Путин во время «прямой линии» с населением 16 апреля 2015 г. сказал: «Если мы в 65 поставим возраст выхода на пенсию, – вы меня извините за простоту выражения, это отработал, в деревянный макинтош и поехал? Это невозможно».

Исходя из ситуации на рынке труда и в сфере занятости, полагаем, что поэтапно повышать пенсионный возраст можно не ранее чем через 10 лет. К этому времени в результате реализации ряда стратегических направлений социально-экономической политики (многие из которых запланированы до 2025 г.) будут созданы более благоприятные, чем сейчас, условия для жизнедеятельности лиц пожилого возраста (появится дополнительная и более качественная социальная и медицинская инфраструктура, увеличится продолжительность жизни и состояние здоровья населения и т. д.).

Отметим, что в последние годы государственная политика в отношении старшего поколения развивается позитивно, имея своими целями повышение продолжительности, уровня и качества жизни пожилых людей, стимулирование их активного долголетия, социальное и, что особенно важно, экономическое интегрирование в жизнь общества. Разработан и проходит обсуждение проект «Стратегия действий в интересах граждан пожилого возраста до 2025 г.». В случае расширения возможностей для занятости граждан старшего возраста повышение пенсионного возраста позитивно отразится на российском рынке труда.

Безусловно, увеличение пенсионного возраста потребует разработки и реализации специальных мероприятий по профилактике безработицы среди лиц старшего возраста, а также повышения их доступа к имеющимся активным программам содействия занятости.

Второе – изменение подходов к пенсионному обеспечению государственных служащих. Уже в ближайшей перспективе предполагается изменить условия пенсионного обеспечения государственных служащих. Согласно тексту законопроекта, размещенного Минтрудом России для общественного обсуждения на сайте regulation.gov.ru, предлагается увеличить до 65 лет возраст, при достижении которого они могут обра-

таться за назначением пенсии за выслугу лет; увеличить с 15 до 20 лет минимальный стаж государственной службы, дающий право на назначение пенсии за выслугу лет [3].

У данного законопроекта есть несомненные плюсы, поскольку продлевается период профессиональной жизни работников (увеличивается предельный возраст пребывания на государственной службе). Политически правильно, что непопулярную реформу по повышению пенсионного возраста государство фактически начинает с себя, апробируя данную технологию на работниках сферы государственного управления (включая членов Совета Федерации и депутатов Государственной думы, для которых увеличивается стаж работы, дающий право на ежемесячную доплату к страховой пенсии по старости).

Вместе с тем изменение подходов к пенсионному обеспечению государственных служащих приведет к росту среди них лиц старшего возраста, что требует соответствующего развития кадровой политики на государственной службе, в т. ч. расширения программ профессионального развития данной категории.

Учитывая задачи по уменьшению общей численности персонала в органах государственной власти, вероятно, именно государственные служащие старших возрастов окажутся под риском сокращения. В данной связи в систему государственной службы необходимо внедрять технологии аутплеймента, предусматривающие трудоустройство увольняемых сотрудников – консультации, продвижение на рынке труда сокращаемого персонала (в т. ч. в подведомственные учреждения), привлекать для этого специализированные организации, создание специальных центров по трудоустройству и т. д.

Для минимизации рисков, связанных с изменением подходов к пенсионному обеспечению государственных служащих, так же, как и в целом в связи с повышением пенсионного возраста, соответствующие реформы целесообразно проводить поэтапно. В этом случае станут более справедливыми условия изменений ранее принятых по данному поводу договоренностей между государством и работниками, а последние смогут заблаговременно подготовиться к продолжению периода трудовой активности, соответствующим образом скорректировать свои личные и профессиональные планы.

Недавний опыт оптимизации медицинских учреждений в г. Москве, сопровождающийся массовыми протестами медицинских работников, подсказывает, что любая реформа должна быть не только тщательно подготовлена, но и разъяснена тем, кого она затрагивает.

Третье – отмена института досрочного назначения пенсии по старости по предложению службы занятости. Одной из норм законопроекта, посвященного увеличению пенсионного возраста для государственных служащих, предлагается отменить институт досрочного назначения пенсии по старости по предложению службы занятости, исключив соответствующую норму из Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1031-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Следует отметить, что назначение досрочной пенсии является самым малочисленным по числу участников направлением «пассивной» политики содействия занятости.

К сожалению, зачастую современные работодатели и работники старших возрастов рассматривают досрочную пенсию как возможность безболезненного расторжения трудовых отношений. Особенно данный стереотип сложился на государственной службе. Высвобождаемые в связи с сокращением штатов государственные служащие предпенсионного возраста предпочитают досрочно стать пенсионерами, если они не могут трудоустроиться в органах государственной власти, и не желают терять государственную пенсию, которая по своим размерам превосходит пенсию по старости. В этом случае теряется смысл досрочной пенсии – вместо социальной гарантии от безработицы она превращается в социальное обеспечение в связи с увольнением.

Однако назначение досрочной пенсии позволяет поддержать безработных предпенсионного возраста, которые действительно имеют минимальные шансы найти работу или не имеют их совсем. Принимая во внимание данное обстоятельство, считаем, что говорить об отмене для них досрочной пенсии преждевременно.

Не отменяя институт досрочных пенсий безработным гражданам предпенсионного возраста, следует установить более жесткие условия для их назначения. Не вполне объективным представляется такое существующее сейчас условие, как «отсутствие возможности для трудоустройства». Соответствие данному условию определяется отсутствием вариантов подходящей работы в банке вакансий государственной службы занятости, хотя таковой не отражает весь потенциал для трудоустройства, имеющегося на рынке труда. Так, в 2014 г. в России отношение вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости, к общему обороту кадров (прием, увольнение работников) составило 45,4% [4, с. 16]. При определении соответствия рассматриваемому условию целесообразно опираться на возможности трудоустройства не только через государственный банк вакансий, но и посредством кадро-

вых агентств, с которыми у службы занятости могут быть заключены соответствующие соглашения.

Кроме того, граждане старших возрастов слабо участвуют в активных программах, организуемых государственной службой занятости. Сложилось мнение о низкой мотивации лиц предпенсионного возраста к переобучению с целью получения новой профессии, о нецелесообразности такого обучения. Вместе с тем сегодня люди, вступающие в пенсионный возраст, отличаются от аналогичной категории начала 90-х г. XX в., когда российский закон о занятости населения установил возможность досрочного выхода на пенсию для безработных. Зрелые годы сегодняшнего старшего поколения пришлось на период бурного развития информационных технологий и Интернета, перехода к концепции «образование через всю жизнь». В данной связи считаем, что граждан старшего возраста необходимо максимально задействовать в активных программах содействия занятости, прежде всего в профессиональном обучении. При отказе безработного от участия в таких программах ему не следует предлагать досрочное пенсионное обеспечение.

Четвертое – ограничение в выплате пенсий для работающих пенсионеров. В рамках реализации «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» [5] Минтрудом России подготовлен проект федерального закона, согласно которому предлагается выплачивать страховую пенсию работающему пенсионеру, если общая сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в его пользу, не превышает 1 млн. руб. [3] Логика разработчиков законопроекта понятна и исходит из того, что поскольку пенсия является компенсацией утраченного заработка, то сохранение этого заработка, особенно достаточно высокого, должно привести к утрате права на пенсионное обеспечение.

Риски реализации данной меры также очевидны: работающие пенсионеры – получатели относительно высоких доходов, не желая терять еще и пенсию, пополнят армию неформально занятых и получателей «скрытой» заработной платы. Данная ситуация приведет не к сокращению расходов на выплату пенсии, а к снижению налоговых поступлений в бюджеты всех уровней, в т. ч. и поступлений в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Полагаем, что ограничения в выплате пенсий для работающих пенсионеров необходимо вводить лишь тогда, когда появятся очевидные результаты реализации мер по снижению неформальной занятости, реализуемые российским правительством с конца 2014 г., а главное, система, при которой неформальная занятость в принципе будет трудно реа-

лизуема. Именно в такой системе будет возможен объективный подсчет заработков работающих граждан, в т. ч. пенсионного возраста. Следует отметить, что легализация занятости и повышение устойчивости пенсионной системы – взаимосвязанные задачи, поскольку, с одной стороны, легально занятый работник заинтересован в реализации своих пенсионных прав, но с другой – низкий размер пенсионного обеспечения не мотивирует работника к такой занятости.

Не вполне понятна сумма выплат и вознаграждений, которую предлагается использовать для определения возможности невыплаты пенсии работающему пенсионеру, – 1 млн. руб. В среднем в месяц это чуть более 83,3 тыс. руб., что в г. Москве лишь немного превышает среднюю заработную плату по региону – 62,3 руб. (в I полугодии 2015 г.) [6], а значит, не является таким уж высоким доходом. В ряде регионов разница еще меньше, например, средняя заработная плата в Ямало-Ненецком автономном округе 79,7 руб. [6]. В данной связи при определении возможности выплаты пенсий для работающих пенсионеров необходимо также учитывать региональную дифференциацию в стоимости жизни и оплате труда.

Пятое – применение при предоставлении отдельных мер социальной поддержки критериев нуждаемости, устанавливаемых субъектами Российской Федерации. Введение критериев нуждаемости, согласно идеологии законопроекта, также размещенного на сайте regulation.gov.ru [3], должно позволить предоставлять меры государственной социальной поддержки именно тем гражданам, кому это действительно необходимо вследствие, например, ограниченных доходов. Например, предлагается использовать критерии нуждаемости при выплате пособия на ребенка.

Вместе с тем в реализации данных предложений также есть очевидные риски для рынка труда.

Во-первых, поскольку определение критериев нуждаемости полностью отдается на откуп субъектам Российской Федерации, то подходы к их установлению могут варьироваться в зависимости от финансовой обеспеченности региона, т. е. существует опасность снижения социальных обязательств государства перед гражданами. Для рынка труда это может означать переток рабочей силы из «благополучных» регионов в «неблагополучные», необходимость в разработке в субъектах Российской Федерации дополнительных мероприятий по содействию занятости слабо защищенных категорий населения.

Во-вторых, законопроектом предлагается изменить профессиональные принципы поддержки работников ряда социально значимых

сфер деятельности. Так, на региональные критерии нуждаемости предлагается ориентироваться при предоставлении льгот по оплате ЖКХ проживающим в сельской местности педагогическим работникам, а также при установлении мер социальной поддержки медицинских и фармацевтических работников. Предлагается приостановить действие до 2019 г. законодательных норм, согласно которым лицам, проработавшим не менее 30 лет в сельском хозяйстве, устанавливается повышенная фиксированная выплата к страховой пенсии в размере 25% (данные нормы еще не успели вступить в силу).

Поскольку при установлении подобных мер социальной поддержки преследовалась цель дополнительной трудовой мотивации граждан, то их отмена может привести к оттоку работников из соответствующих социально значимых сфер деятельности.

Таким образом, в целом вопрос о сроках и технологии социальных преобразований должен решаться во взаимосвязи с разработкой и реализацией политики в области занятости населения и ее результатами. В противном случае, например, пенсионная реформа приведет не к экономии средств на выплату пенсий, а к росту расходов на выплату пособий по безработице [7].

Следует также отметить, что финансовый кризис – не повод для снижения социальных обязательств государства и отказа от социальных реформ. Напротив, расширение мер социальной поддержки для тех, кто в этом действительно нуждается, – необходимое решение в период экономической нестабильности. Именно в период кризиса возрастает потребность в повышении минимальных государственных гарантий по оплате труда (соответствующий законопроект также проходит общественное обсуждение). При прожиточном минимуме трудоспособного населения 10 792 руб. (во II квартале 2015 г.) общефедеральный минимальный размер оплаты труда (МРОТ) составляет всего 5965 рублей в месяц. Повышение МРОТ будет способствовать легализации занятости, повышению устойчивости пенсионной системы, увеличению платежеспособного спроса населения.

Список литературы

1. Малева Т. М., Синявская О. В. Повышение пенсионного возраста: pro et contra // Журнал новой экономической ассоциации. 2010. № 8. С. 117–137.
2. Соловьев А. К. Демографические условия повышения пенсионного возраста в России // Народо­на­се­ле­ние. 2015. № 2. С. 39–51.
3. Федеральный портал проектов нормативных правовых актов

[Электронный ресурс]. URL: regulation.gov.ru .

4. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2014 г.) / Минтруда России. М., 2015. 44 с.

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25.12.2012 г. № 2524-р «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 31.12.2012. № 53 (ч. 2). Ст. 8029.

6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: www.gks.ru .

7. *Исаев А. К.* Мифы о пенсионном возрасте // Российская газета. 2015. 29 сент.

**РОЛЬ МАРКЕТИНГОВОЙ СЛУЖБЫ
В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА
(ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ МАРКЕТИНГОВОЙ СЛУЖБЫ
ГПОУ «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ г. СРЕТЕНСКА»
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ)**

О. А. Мальцева

*ГПОУ «Педагогический колледж г. Сретенска» Забайкальского края,
г. Сретенск*

pdsretensk@mail.ru

В условиях нестабильного состояния социально-экономической сферы становятся актуальными вопросы трудоустройства, развития конкурентоспособности и мобильности молодых специалистов различных направлений подготовки. В связи с обновлением Федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней образования, введением профессионального стандарта «Педагог» особую актуальность приобретает проблема эффективного трудоустройства выпускников профессиональных организаций педагогического профиля.

По сравнению с другими направлениями профессиональной сферы выпускники педагогических вузов и колледжей не сталкиваются с проблемой нехватки рабочих мест. Только в Забайкальском крае, по данным регионального Министерства образования, науки и молодежной

политики, дефицитное количество педагогических кадров на начало 2015 г. составило порядка 700 чел. Примерно такая же картина наблюдалась и в предыдущие годы. Как показывают результаты мониторинга трудоустройства, потребность в педагогических кадрах восполняется выпускниками колледжей (показатель трудоустройства для педагогических колледжей составил 60%), частично выпускниками вузов и внутренними ресурсами образовательных организаций (за счет переподготовки собственных работников).

Однако несмотря на большое количество вакантных мест для специалистов с педагогическим образованием, существуют проблемы, среди которых низкая мотивация выпускников к занятию педагогической деятельностью (особенно в сельской местности, в удаленных районах края), недостаточно благоприятные условия для молодых специалистов, сложный процесс адаптации выпускников к реалиям педагогической деятельности и др.

Большую роль для решения указанных проблем играет система работы по содействию трудоустройству выпускников в профессиональных организациях. Одним из способов организации такой работы выступает функционирование маркетинговой службы.

В данной статье представлен опыт работы маркетинговой службы государственного профессионального образовательного учреждения «Педагогический колледж г. Сретенска» Забайкальского края. Педагогический колледж г. Сретенска является старейшим профессиональным заведением Забайкалья (год основания 1917 г.). Выпускники колледжа работают во многих регионах Российской Федерации, а в Забайкальском крае – практически в каждой школе. Проблема содействия трудоустройству выпускников колледжа решалась благодаря деятельности особых структурных подразделений, функции и названия которых с течением времени изменялись. Например, в период с 1998 по 2006 г. в колледже существовал центр маркетинга и трудоустройства, с 2007 по 2011 г. – служба содействия трудоустройству выпускников, с 2012 г. – маркетинговая служба.

Маркетинговая служба колледжа, помимо содействия трудоустройству выпускников, направлена на решение сопутствующих задач:

- систематическое изучение, анализ и оценка рынка труда и образовательных услуг;
- подготовка предложений по формированию направлений подготовки и переподготовки специалистов среднего звена;

- информационное сопровождение процесса взаимодействия образовательного учреждения со всеми субъектами образовательной среды;
- формирование профессиональной мотивации будущих учителей;
- разработка программ профессиональной ориентации молодежи, способствующих формированию у них навыков активного поведения на рынке труда.

В состав маркетинговой службы вовлечены педагогические работники колледжа (заместители директора по учебной и учебно-воспитательной работе, психолог, социальный педагог, классные руководители студенческих групп), работодатели (чаще всего в лице директоров школ, руководителей муниципальных отделов образования) и выпускники колледжа разных лет выпуска.

Основными функциональными линиями деятельности маркетинговой службы являются профессионально-мотивационная, аналитико-прогностическая, организации социального партнерства.

Профессионально-мотивационная линия предполагает изучение и развитие мотивации студентов к будущей профессиональной деятельности с начала обучения в колледже до его окончания. В рамках данного направления осуществляется психолого-диагностическая работа, которая предусматривает проведение систематичного отслеживания динамики уровня мотивации студентов к педагогической деятельности. Диагностика изучения мотивационной сферы проводится у студентов первого года обучения (в начале и конце учебного года) и однократно в каждый последующий год обучения. Результаты диагностики представляются на традиционных ежегодных педагогических советах («Портрет студента-первокурсника», «Готовность выпускников колледжа к выполнению педагогической деятельности» и др.) и определяют содержание социально-психологической и учебно-воспитательной работы колледжа.

В рамках деятельности социально-психологической службы колледжа предусмотрены проведение тренингов, упражнений, индивидуальных и групповых занятий, направленных на формирование положительной мотивации студентов к профессиональной деятельности.

За счет часов вариативной части в учебные планы колледжа включен курс «Я и моя карьера», который предполагает изучение вопросов, направленных на:

- понимание факторов развития личностно-профессиональных деформаций в деятельности педагога;

- приобретение знаний и умений в построении плана профессиональной карьеры и самостоятельного поиска работы;
- овладение навыками эффективной самопрезентации в решении вопросов трудоустройства;
- изучение современных средств и методов поиска работы;
- овладение правовыми основами организации профессиональной деятельности;
- овладение приемами улучшения качества преподавания;
- овладение умениями проводить самодиагностику, составлять индивидуальный маршрут своего профессионального развития, программу саморазвития.

В практике воспитательной работы колледжа традиционно проводятся мероприятия, позволяющие продемонстрировать успешность и привлекательность профессии педагога (педагогические бенефисы с заслуженными учителями – выпускниками колледжа, круглые столы с участием студентов и работодателей).

Аналитико-прогностическая функция деятельности маркетинговой службы предполагает систематическое изучение, анализ и оценку рынка труда и образовательных услуг, мониторинг трудоустройства выпускников и их профессионального роста в течение трех лет после выпуска.

Основное значение при выполнении аналитико-прогностической функции имеет создание базы вакансий педагогических работников. Мониторинг потребности в педагогических кадрах проводится в течение учебного года на основе анализа запросов работодателей, сведений, предоставляемых Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, материалов официального сайта «Работа в России». В конце выпускного курса проводится заседание комиссии по трудоустройству, где каждый выпускник получает направление на работу (кроме тех, кто подлежит службе в рядах вооруженных сил РФ, планирует продолжить обучение в высших учебных заведениях, находящихся в декретном отпуске). Воспользоваться базой вакансий педагогических работников могут выпускники прошлых лет.

Благодаря постоянному обновлению базы педагогических вакансий, выпускникам предоставляется возможность определиться с местом своей работы исходя из своих предпочтений. Часть выпускников успешно трудоустраиваются за пределами Забайкальского края. За последние три года из общего количества выпускников, получивших направления на работу: 80% работают в Забайкальском крае, 7% – в Новосибирской области, 5% – в Республике Бурятия, 8% – в Приморском и Хабаровском регионах.

Реализация аналитико-прогностической работы невозможна без сотрудничества с образовательными учреждениями. В качестве социальных партнеров колледжа выступают образовательные организации Забайкальского края, других регионов, Центр занятости населения, муниципальные отделы управления образования, профессиональные организации и высшие учебные заведения.

Социальное партнерство предполагает следующие виды совместной деятельности:

- контроль качества подготовки специалистов посредством участия работодателей в работе промежуточной и итоговой аттестаций студентов;
- участие в формировании фондов оценочных средств для промежуточной и итоговой аттестаций студентов;
- рецензирование программ профессиональных модулей и дисциплин, выпускных квалификационных работ студентов;
- организация производственной практики студентов на базе школ по специальностям колледжа;
- участие в организации и оценке результатов формирования общих и профессиональных компетенций, освоенных студентами в период прохождения практики;
- внесение предложений (изменений) в содержание профессиональных программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ), содержательная экспертиза ППССЗ;
- участие работодателей в организации и проведении семинаров и научно-практических конференций на базе колледжа;
- участие педагогических работников в программах краткосрочных и долгосрочных курсов повышения квалификации на базе колледжа;
- организация профориентационной работы со школьниками;
- организация работы по целевому обучению выпускников в высших учебных заведениях;
- проведение стажировок для выпускников на базе образовательных организаций;
- содействие в трудоустройстве выпускников колледжа.

Перечисленные виды совместной деятельности затрагивают не только вопросы трудоустройства выпускников, но и предполагают совместную работу по разработке содержания подготовки будущих учителей. Совместно с работодателями в колледже организуются практико-ориентированные семинары, позволяющие решать вопросы повышения

качества подготовки молодых специалистов, успешного вхождения выпускников в профессию и др.

Таким образом, деятельность маркетинговой службы колледжа реализуется в трех взаимосвязанных линиях работы: профессионально-мотивационной, аналитико-прогностической, организации социального партнерства. Детальное содержание каждого направления уточняется в плане работы маркетинговой службы, который составляется на каждый учебный год и утверждается директором колледжа.

В качестве примера представим план работы маркетинговой службы по содействию трудоустройству выпускников на 2015/16 учебный год (табл. 1).

Таблица 1

План работы маркетинговой службы ГПОУ «Педагогический колледж г. Сретенска» по содействию трудоустройству выпускников на 2015/16 учебный год

Направление	Планируемые мероприятия	Ответственные	Сроки выполнения
Профессионально-мотивационное	Диагностика мотивационной сферы студентов нового набора	Психолог	Сентябрь
	Представление результатов диагностики на педагогическом совете «Портрет студента-первокурсника»	Психолог	Октябрь
	Диагностика динамики уровня мотивации к педагогической деятельности студентов 2–4-го курсов	Психолог	Ноябрь – декабрь
	Педагогический бенефис «Должность под солнцем» для студентов 1–2-го курсов	Преподаватели предметно-цикловой комиссии педагогики и психологии	Декабрь
	Встреча с выпускниками колледжа 2012, 2013, 2014 гг. и студентов 4-го курса «Шаг в профессию»	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Январь

Продолжение табл. 1

	Практикум со студентами 4-го курса «Эффективные пути трудоустройства»	Заместитель директора по учебной работе	Март
	Классные часы в группах «Профессиональная мобильность педагога»	Классные руководители	Апрель
	Реализация вариативного курса «Я и моя карьера»	Преподаватель педагогики	В течение учебного года
Аналитико-прогностическое	Изучение потребности в педагогических кадрах в Забайкальском крае и близлежащих регионах	Заместитель директора по учебной работе	В течение учебного года
	Актуализация базы вакансий педагогических работников	Заместитель директора по учебной работе	В течение учебного года
	Подведение итогов мониторинга трудоустройства выпускников 2015 г.	Заместитель директора по учебной работе, классные руководители	Октябрь
	Анализ закрепляемости выпускников 2013, 2014, 2015 гг.	Заместитель директора по учебной работе, классные руководители	В течение учебного года
	Подготовка необходимой отчетности, размещение информации на сайте колледжа	Заместитель директора по учебной работе	Ежеквартально
	Заседание комиссии по трудоустройству выпускников	Заместитель директора по учебной работе, представители работодателей	Апрель
	Встречи работодателей с выпускниками колледжа на основе результатов распределения	Заместитель директора по учебной работе	Апрель – июнь

Окончание табл. 1

Организация социального партнерства	Заключение договоров с образовательными организациями, центром занятости населения, муниципальными отделами управления образованием	Заместитель директора по учебной работе	Сентябрь
	Практико-ориентированный семинар «Проблема адаптации выпускников колледжа к реальным условиям педагогической деятельности»	Заместитель директора по учебной работе, работодателя	Ноябрь
	Круглый стол «Основные достоинства и недостатки студентов-практикантов»	Заместитель директора по учебной работе, учителя школ, методисты	Январь
	Круглый стол с учителями школ «Обновление содержания программы подготовки специалистов среднего звена в связи с введением профессионального стандарта “Педагог”»	Заместитель директора по учебной работе, работодателя	Март
	Совмещение обучения студентов с выполнением педагогической нагрузки в школах по запросам работодателей	Заместитель директора по учебной работе	По необходимости

Планирование работы по содействию трудоустройству выпускников позволяет конкретизировать основные направления деятельности не только маркетинговой службы, но и других структурных подразделений колледжа.

Результаты деятельности маркетинговой службы отражаются в стабильных показателях трудоустройства выпускников (табл. 2).

Таблица 2

*Результаты трудоустройства выпускников ГПОУ
«Педагогический колледж г. Сретенска»*

Год окончания	Трудоустроены по специальности, %	Трудоустроены по иной специальности, %	Служба в вооруженных силах РФ, %	Находящиеся в декретном отпуске, %	Продолжили обучение, %	Не трудоустроены
2013	58	18	6	9	9	–
2014	60	28	6	3	3	–
2015	58	12	9	18	3	–

Таким образом, деятельность маркетинговой службы способствует успешному трудоустройству выпускников педагогического колледжа. Ведущие линии деятельности (профессионально-мотивационная, аналитико-прогностическая, организации социального партнерства) позволяют развивать профессиональную мотивацию будущих учителей; затрагивают вопросы обновления и модификации содержания подготовки специалистов среднего звена; способствуют созданию профессионально-ориентированного воспитательного пространства колледжа.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ПОДРОСТКОВ
В КЛУБЕ «ПРОФИ» (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПЕРВОУРАЛЬСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»)**

И. В. Махонько

*Государственное казенное учреждение службы занятости населения
Свердловской области «Первоуральский центр занятости»,
г. Первоуральск*

prof@p-cz.ru

Одним из основных направлений государственного казенного учреждения службы занятости населения Свердловской области «Первоуральский центр занятости» (далее ГКУ «Первоуральский ЦЗ») является профориентационная работа с целью определения приоритетной сферы профессиональной деятельности молодежи.

Проведя далеко не один десяток групповых профориентационных мероприятий, родительских собраний, сотни индивидуальных профориентационных консультаций с подростками, а также с людьми, уже имеющими профессию, сформировалась четкая уверенность в «классике» аспектов выбора профессии. При изучении основных факторов, влияющих на окончательный выбор учащихся, наиболее часто – это выбор профессии по настоянию родителей, что подтверждают результаты анкетирования, проведенного на территории городского округа Первоуральск.

Взрослые обозначают проблему их собственного неудачного профессионального выбора и в то же время, к сожалению, совершают аналогичную ошибку по отношению к своим детям. Поэтому нужно искать системный подход к профессиональному самоопределению подростков с участием их родителей.

С 2012 г. на базе ГКУ «Первоуральский ЦЗ» действует клуб профессионального самоопределения «Профи» (далее клуб «Профи»), в котором решается ряд задач: выявление профессиональных интересов, склонностей подростков, внутренних ресурсов личности, ознакомление родителей с индивидуально-психологическими особенностями своего ребенка.

В работе клуба с января 2012 г. по 30 марта 2015 г. приняли участие 15 групп общей численностью 120 чел., в т. ч. 32 чел. из приемных семей. Началом работы с такими семьями послужило обращение в 2014 г. представителей приемной семьи, в процессе консультации были выявлены конкретные проблемы профессионального самоопределения именно этой категории. В приемные семьи попадают дети разных возрастов – от малышей до подростков.

Общение с приемными родителями привело к выводу, что они сталкиваются с целым рядом проблем в профессиональном самоопределении и особенно нуждаются в квалифицированной помощи специалиста именно в системе «родитель – ребенок – специалист». Семья как социальный институт общества обладает большими возможностями для осуществления процесса социализации ребенка, успешность осуществления этого процесса определяется ее воспитательным потенциалом.

Для данной категории был разработан цикл профориентационных занятий с учетом особенностей детей данной категории. Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, живут преимущественно настоящим. Это выражается в том, что, имея в личной истории психологическую травму, они не могут воспроизвести в памяти, как они росли, взрослели, как менялся их внутренний мир. У них практически отсут-

ствуется способность к мысленному перемещению «Я» во времени. Типичные ответы детей таковы: «Прошлое – это уже прошло, и я его не помню, а будущее – я его не знаю, что там будет дальше... ну, может быть, я постарею, куда-нибудь уеду в другой город, где-нибудь буду работать». Представление таких детей о будущем лишено реалистичности, им свойственны «прожектерство», фантазии, не подкрепленные реальными возможностями. Так, например, девочка, с трудом заканчивающая обучение в 9-м классе, отказывающаяся от дальнейшей учебы, хочет быть известным юристом.

В процессе проведения занятий чаще применяются такие задания, которые включают непосредственное участие родителей. «Гиперопека» родителей и инфантилизм детей – это разные стороны одной и той же медали. Поэтому занятия для подростков не могут быть эффективными, если одновременно не позаботиться о соответствующей образовательной программе для их родителей.

В работе клуба «Профи» используется широкий круг инструментария, начиная от анкет до профессиональных проб (анкетирование, различные виды профтестирования, написание сочинений, тренинги, упражнения, викторины, загадки, притчи, экскурсии, встречи с представителями различных профессий).

Цель работы клуба «Профи» для подростков, воспитывающихся в приемных семьях, и их родителей – формирование готовности подростков к профессиональному самоопределению на основе профессионального интереса.

Задачи:

- выявление профессиональных интересов и склонностей подростков;
- определение внутренних ресурсов личности;
- ознакомление родителей с индивидуально-психологическими особенностями личности детей;
- формирование профессиональных качеств в избранном виде труда, профиля обучения и подбора учебного заведения.

Программа деятельности клуба «Профи» разделена на ряд блоков, представленных на рисунке ниже.

Целевая группа участников клуба «Профи» – подростки в возрасте 14–17 лет и их родители, имеющие статус приемной семьи (опекунов). Оптимальное количество участников в группе – 4 семьи (8–10 чел.).

Работа клуба «Профи» рассчитана на 6 занятий (6 этапов), один раз в неделю.



Рис. Схема деятельности клуба «Профи»

Одно из условий участия в клубе «Профи» – добровольное желание подростка и его родителя в комплексном профессиональном самоопределении, поскольку, как показала практика, при отсутствии искренней заинтересованности, участники – подростки, пришедшие на занятия по настоянию родителей, – трудно включаются в групповую работу и демотивируют остальных участников.

1-й этап – предварительный. Участие в родительских собраниях совместно с детьми с целью первичного профориентационного информирования. Необходимо на данном этапе заинтересовать, убедить в важности профессионального самоопределения. Всем хочется обеспечить благополучное будущее детям, чтобы они получили надежную, уважаемую, высокооплачиваемую профессию. Кроме того, у приемных родителей есть определенные представления о характере и склонностях детей. И приемные родители стремятся поделиться с детьми жизненным опытом, представлениями о том, какой жизненный путь будет для них предпочтительней. Кто-то считает, что выбор профессии целиком и полностью зависит от самого старшеклассника, кто-то стремится показать преимущества и недостатки той или иной работы. Кто же несет

ответственность в таком непростом деле, как выбор будущей профессии?

Очень важно, чтобы приемные родители *часть ответственности возложили на детей*. В психологии не случайно существует термин «профессиональное самоопределение». Важно, чтобы у ребенка сложилось ощущение, что сделанный им выбор профессии – это *его самостоятельный выбор*.

Вместе с тем полная самостоятельность тоже затрудняет профессиональное самоопределение. Часто, выбирая профессию, *дети имеют весьма приблизительное представление о содержании будущей профессиональной деятельности, о возможных перспективах и профессиональных ограничениях*. Жизненный опыт старшеклассника ограничен, его представления о профессиональной деятельности часто имеют неполный или нереалистичский характер. Например, многие старшеклассники утверждают, что собираются стать менеджерами, но на вопрос о том, что это за работа, внятно ответить не могут. У ребенка могут возникать вопросы о содержании профессиональной деятельности, о месте возможной работы, об уровне зарплаты, он может смешивать понятия «профессия» и «должность», например, заявлять: «Хочу быть начальником». Находясь в ситуации выбора, дети часто испытывают растерянность и нуждаются в поддержке взрослых. Хотя дети могут не говорить об этом прямо, на самом деле, для них очень значимо мнение взрослых в таком важном вопросе.

Не стоит ограничиваться рассказами и разговорами. Все мы знаем, что юношество зачастую скептически относится к мнению взрослых, особенно родителей. Гораздо важнее непосредственный опыт. Большое впечатление может произвести общение со *специалистами той профессии*, которую ребенок выбрал.

И зачастую родители, задумавшись над этим вопросом более глубоко, с огромным желанием записываются в группы профориентационного клуба «Профи» для подростков и приемных родителей.

2-й этап – знакомства и первичного самоопределения, включает тренинг знакомства участников группы, обсуждение комфортного времени встреч. Информирование о деятельности ГКУ «Первоуральский ЦЗ», о сайте «Профориентация молодежи» для школьников, родителей, педагогов, выпускников учебных заведений, о профориентационном вестнике «Мой выбор – моя профессия», предназначенном для сопровождения профессионального самоопределения молодежи в выборе вариантов образования и трудовой занятости, востребованных профессиях на рынке труда. Проведение первичного анкетирования с целью опреде-

ления ожиданий участников, анкета для родителей «Моя роль в подготовке ребенка к труду и выбору профессии» позволяет на примере суждений провести анализ отношения к ним, помогает оценить их участие в профессиональной ориентации. Предлагается анкета профессиональных планов ребенка глазами родителей. В момент прохождения анкетирования родителей подростки проходят профтестирование по автоматизированной системе «Выпускник-1», которая позволяет осуществлять комплексную уровневую оценку учащихся по психологическим, психофизиологическим и медицинским критериям, в результате чего мы получаем объективную разностороннюю информацию, включающую уровень развития интеллектуальных способностей, психологические особенности личности, мотивационную направленность личности, склонности и направленности профессиональной деятельности, приоритетные сферы профессиональной деятельности, перечень приоритетных профессий. Данные мероприятия необходимы для комплексного анализа ожиданий родителей и профессиональных предпочтений подростков. Обсуждаются правила и ошибки, совершаемые при выборе профессии, с использованием наглядных материалов (мультимедийной презентации). На данном этапе проводится упражнение «Рейтинг ошибок».

По окончании занятия для приемных родителей предлагается задание подготовить «Я-историю» профессионального самоопределения, презентацию своей профессии; для подростков – написать сочинение «Моя будущая профессия», в данном сочинении предлагается раскрыть достоинства и недостатки предполагаемой будущей профессии.

3-й этап «Азбука профессий» включает ряд блоков:

а) презентация родителями своего опыта профессионального самоопределения – «Я-история» как мини-ракурс в свою профессию, отмечая ее плюсы и минусы. На основе данного упражнения, как показывает опыт, подростки и сами родители находят подтверждение совершаемых ошибок, видят достоинства и недостатки той или иной профессии. Родители с большим интересом выполняют данное упражнение и делают для себя определенные выводы, кто-то видит новые положительные стороны в своей профессии, кто-то понимает, что есть возможность нового карьерного роста, появляется желание профессионального совершенствования. По словам родителей, они начинают по-новому смотреть на свою профессиональную деятельность, а не воспринимать ее как надоевшую рутину. Отмечается в процессе, что большинство никогда так подробно не говорили дома о том, в чем же конкретно заключается их профессиональная деятельность. Это большой плюс для сближения

родитель – ребенок именно в направлении профессионального самоопределения;

б) углубленный рассказ о мире профессий. В процессе своей профессиональной деятельности убеждаемся, что не только подростки, но и родители мало осведомлены о количестве имеющихся профессий, рассматривают профессии, лежащие на поверхности, не интересуются разнообразием профессионального мира. И доказывают это следующие игры и упражнения: викторина «О мире профессий», в которой требуется назвать профессии на определенные буквы; упражнения «Если бы ... я стал ...» и «Угадай профессию». Положительные результаты дает следующее задание: написать профессии людей, чьим трудом участники клуба пользуются ежедневно (при обработке результатов выделяется 10–15 профессий, а при детальном рассмотрении, на примерах, число возрастает в разы). Все это приносит результаты в плане ознакомления с миром профессий;

в) тренинг «Хочу – могу – надо»: участники последовательно проходят ряд упражнений, приобретая практический опыт использования этой формулы при решении задач профессионального самоопределения в своей жизни (родители выполняют данные упражнения с точки зрения своего ребенка). По окончании данного упражнения сравниваются результаты, проводится обсуждение, в котором происходит анализ тех или иных совпадений и отличий в представлениях ребенка о себе и видении родителями. В большинстве случаев родители озвучивали то, что не замечали ряда моментов в предпочтениях и умениях своего ребенка, фиксируясь в определенный момент времени на том, что именно они знают лучше о возможностях и желаниях ребенка, профессиональном будущем;

г) интерпретация пройденных тестирований, сопоставления видений родителей и самих подростков; определение направленностей и предпочтений ребенка, выявленных по совокупности пройденных методик; изучение мира профессий, исходя из приоритетов участников группы; определение сфер деятельности;

д) мини-тренинг «Коучинг и наставничество», цель которого – научить подростков и родителей помогать и поддерживать других в ситуации выбора.

4-й этап «Выбор через опыт». На данном этапе в соответствии с определившимися направлениями проводятся встречи с представителями выбранных или смежных профессий, представление презентаций по профессиям, экскурсии на предприятия города. Данный этап дает возможность подростку посмотреть наглядно, поучаствовать в рабочем

процессе, задать интересующие вопросы профессионалам, ведь к этому этапу подростки уже осознанно и грамотно задают вопросы о рабочем графике, заработной плате, должностных обязанностях. У подростка появляется возможность действовать и получать какой-то практический (профессиональный) опыт, а затем ему предлагается самому осмыслить и сделать выводы. Родители на данном этапе отмечают ряд изменений: более взрослый, осознанный подход, увеличение мотивации к трудовой деятельности, повышение заинтересованности к выбору профессии подростка.

5-й этап – выбора образовательной организации. Приводится информация об организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам профессионального обучения и/или дополнительным профессиональным программам на территории Свердловской области.

Наиболее результативным является посещение ярмарок учебных заведений в г. Первоуральске. Традиционно проводятся три ярмарки учебных заведений в году, в которых ГКУ «Первоуральский ЦЗ» принимает активное участие.

У подростков и их родителей есть возможность пообщаться с представителями ряда техникумов, вузов, узнать необходимую информацию о поступлении, определиться с учебными заведениями.

6-й этап – заключительный. На заключительной встрече в клубе «Профи» предлагается прохождение тренинга «Построение карьеры» – для осознания позиции поведения в области трудовой деятельности участников данного клуба, связанной с профессиональным ростом. Просматриваются ролики «Как пройти собеседование», «Ошибки при собеседовании», показываются слайды по написанию резюме, что пригодится подростку при будущем трудоустройстве. Кроме того, выдаются раздаточные материалы.

По результатам проведенного опроса участников заседаний клуба «Профи» по завершении его работы выявлено, что у подростка и его семьи есть четкий план построения профессионального пути; цели, поставленные в начале работы, достигнуты в полном объеме. Так, в 2014 г. 12 подростков поступили в образовательные организации именно по тем профессиям, с которыми они определились в процессе занятий в клубе «Профи».

Исходя из подведенных итогов, можно сделать выводы о том, что участники клуба «Профи» для подростков, воспитывающихся в приемных семьях, и их родители по окончании занятий приобретают умение адекватно оценивать свои способности, выявлять внутренние ресурсы личности и др.

В перспективе планируется совершенствовать деятельность клуба «Профи», не останавливаясь на достигнутых результатах.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЯ – ИНДИКАТОР УСПЕХА

С. А. Михайличенко, С. Н. Ломаченко

*Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова,
г. Белгород*

pats@intbel.ru, prorector@intbel.ru

В современных условиях социально-экономической среды одной из основных проблем профессионального образования является подготовка выпускников, соответствующих потребностям рынка труда и спросу работодателей. Сегодня важность ведения работ по трудоустройству выпускников актуализирована влиянием критерия «Трудоустройство» на рейтинговые показатели вуза, распределение контрольных цифр приема и ряд других немаловажных позиций. Показатель, характеризующий трудоустройство выпускников, оценивается как доля выпускников образовательной организации, трудоустроившихся за отчетный период, в общем количестве выпускников образовательной организации. За отчетный период принят календарный год, следующий за годом выпуска и предшествующий году проведения мониторинга. Определение факта трудоустройства производится Пенсионным фондом РФ. Факт трудоустройства является подтвержденным, если было хотя бы одно перечисление страховых взносов за выпускника в отчетном периоде [1].

Одним из решений задачи гарантированного трудоустройства выпускников является реализация траекторий дуального обучения в вузах, которое получило мировое признание. Это наиболее распространенная форма подготовки кадров за рубежом, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и производственное обучение на предприятии.

В целях популяризации практико-ориентированного обучения и повышения уровня взаимодействия вуза с потенциальными работодателями можно выделить несколько актуальных задач:

- мониторинг рынка труда и маркетинг рынка образовательных услуг;

- образовательно-просветительские мероприятия с центрами занятости населения, торгово-промышленной палатой, организациями и предприятиями области, студентами и выпускниками вуза;
- экспертные мероприятия при взаимодействии с департаментом экономического развития, департаментом внутренней и кадровой политики и департаментом образования, направленные на повышение заинтересованности работодателя в практико-ориентированном обучении, целевой и контрактной подготовке будущих специалистов:
- подготовка и проведение научных конференций по проблемам трудоустройства и практико-ориентированному образованию;
- информационно-методические мероприятия с потенциальными работодателями, центрами занятости населения, студентами и выпускниками по вопросам трудоустройства и построения карьеры студентов и выпускников вуза, а также по проблемам организации и развития системы трудоустройства в вузах.

Применение практико-ориентированного обучения должно привести к повышению уровня и интенсивности информационного обмена между образовательным учреждением и потенциальным работодателем в сфере трудоустройства специалистов и повышения уровня квалификации работающего населения. В процессе реализации данной образовательной технологии необходимо создать многоуровневый инструмент коммуникации (создание автоматизированной системы трудоустройства, организация ассоциации выпускников и экспериментальной площадки по проблемам трудоустройства и занятости населения), который, в свою очередь, повысит конкуренцию вуза на рынке образовательных услуг и на рынке труда. Также данный проект позволит предприятиям и организациям активно участвовать в формировании образовательных программ в зависимости от потребностей работодателя [2, с. 150].

Наш университет исторически развивался как передовой отраслевой вуз, готовящий квалифицированные кадры для архитектурно-строительного, машиностроительного, транспортно-логистического, горно-металлургического, энергетического кластеров не только родной Белгородчины, но и большинства регионов РФ, стран ближнего и дальнего зарубежья.

Обучение в БГТУ им. В. Г. Шухова многоуровневое и многопрофильное, осуществляется по 31 направлению бакалавриата, 23 направлениям магистратуры и 9 специальностям. Студенты получают образовательные услуги по очной, заочной и дистанционной формам обучения.

В рамках осуществления работы по расширению сотрудничества нашего университета с работодателями ректоратом университета установлены деловые связи с ОАО «Карачевский завод «Электродеталь», расположенным в Брянской области. Это современное, динамично развивающееся высокотехнологичное предприятие, входящее в Госкорпорацию «Ростехнологии». Студентам и выпускникам БГТУ им. В. Г. Шухова завод готов предложить большие возможности личного и профессионального роста. Независимо от выбранного направления наших выпускников на заводе ждет высококвалифицированный коллектив и современное оборудование, им предоставлены мотивирующие условия труда, перед ними поставлены интересные задачи и, что немаловажно, они получают достойную заработную плату. Сторонами были достигнуты договоренности о целевой контрактной подготовке студентов в БГТУ им. В. Г. Шухова по заказу предприятия, об организации прохождения производственных практик и о выполнении выпускных квалификационных работ студентами выпускных курсов на базе ОАО «Карачевский завод «Электродеталь». Планируется привлечение профессорско-преподавательского состава БГТУ им. В. Г. Шухова к опытно-конструкторским разработкам новых изделий в рамках программ импортозамещения с использованием оборудования университетского центра высоких технологий.

На Стойленском горно-обогатительном комбинате стартует программа «Студент Стойленского ГОКа». Она предусматривает поддержку обучения студентов инженерно-технических специальностей в ведущих высших учебных заведениях России, в т. ч. в БГТУ им. В. Г. Шухова.

Финансирование будет производиться в виде оплаты обучения (в случае коммерческой формы обучения) или выплаты дополнительных стипендий в размере до 12 тыс. руб. в месяц. Стипендиатам СГОКа будет предоставляться площадка для производственной практики и обеспечиваться гарантированное трудоустройство на комбинате после окончания обучения.

Участниками программы могут стать студенты, поступившие на первый курс вуза по специальностям технической направленности: горная промышленность, логистика, машиностроение, энергетика, повышение эффективности производственных процессов и др.

Стипендиатам СГОКа могут стать также студенты второго и последующих курсов при условии успешного обучения – средний балл за весь предыдущий период обучения должен быть выше 4,5.

Направления обучения для студентов БГТУ им. В. Г. Шухова, одобренные в рамках программы:

- Горное дело;
- Прикладная геодезия;
- Электроэнергетика и электротехника;
- Машиностроение;
- Технологические машины и оборудование;
- Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств;
- Наземные транспортно-технологические комплексы;
- Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов;
- Технология транспортных процессов;
- Проектирование технологических машин и комплексов.

Представители органов власти, несомненно, придают большое значение трудоустройству молодых специалистов. Если рассмотреть пример Белгородской области, то Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области проводит встречи с работодателями и студентами, генерирует различные проекты через отраслевые советы работодателей. Среди наиболее успешных можно выделить предоставление студентам образовательного займа или формирование мобильных бригад и др. Мобильные бригады решают сразу несколько задач. Это, прежде всего, трудоустройство выпускников, организация всех видов производственной практики для тех ребят, которые еще учатся, кроме того, это возможность организовать собственный бизнес.

Проект по созданию мобильных бригад реализуется в регионе с весны 2015 г. Его цель – вовлечь не менее тысячи выпускников профессиональных образовательных организаций области и незанятых граждан в новые экономические отношения, когда сотрудники сформированных бригад одновременно являются их совладельцами.

На сегодняшний день на территории области успешно функционирует семь обществ с ограниченной ответственностью, созданных на базе техникумов Старого Оскола, Губкина, Шебекино и Белгорода. Всего в них задействованы 70 чел. Среднемесячная заработная плата сотрудников составляет 20 тыс. руб. Директорами мобильных бригад заключен ряд договоров на строительные, ремонтные и отделочные работы в многоквартирных домах, в образовательных учреждениях области и на объектах социальной сферы. Каждое ООО получило грант в размере 300 тыс. руб., на средства которого закуплены необходимые инструменты и оборудование для работы. Для мобильной бригады выделяются объекты, которые идут по линии государственного

и муниципального заказов. Кроме того, губернатор дал поручение безвозмездно приобрести для бригад автомобили. Для начинающего предприятия, в составе которого молодые люди, только что закончившие учебное заведение, наличие транспорта является крайне актуальным вопросом.

Наш университет долгие годы практикует реализацию широкого спектра программ дополнительного профессионального образования. К услугам преподавателей и слушателей широкий выбор мультимедийных обучающих программ, большой выбор учебных пособий и методической литературы, используемых в образовательном процессе. Разработаны и реализуются учебные планы и программы более чем по 100 специальностям.

Активно развиваются новые формы сотрудничества университета с городскими и районными центрами занятости населения. Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова и Белгородский центр занятости населения подписали соглашение о создании инновационно-образовательной экспериментальной площадки [3, с. 136]. Данная площадка является одной из форм эффективной реализации практико-ориентированных и социально-образовательных инициатив, направленных на развитие систем социального маркетинга на рынке труда, профессиональной ориентации, дополнительного профессионального образования, содействия временной занятости и трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования и безработного населения. В рамках совместно созданной инновационно-образовательной площадки университет и Управление по труду и занятости населения Белгородской области реализуют следующие направления деятельности: проведение мониторинга трудоустройства выпускников университета; формирование базы данных вакансий на региональном рынке труда; организация ярмарок вакансий и презентаций компаний; обеспечение стажировок и временной занятости студентов; оказание информационно-методической, психологической и юридической помощи студентам и др.

За годы работы Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова выпускниками вуза стали более 55 тыс. чел., из них около 18 тыс. чел. – заочной, более 3 тыс. чел. – вечерней и около 34 тыс. чел. – очной форм обучения. Выпускники БГТУ им. В. Г. Шухова возглавляют такие крупные компании, как ОАО «Холдинговая компания «Энергомаш-Строй», ОАО «Завод ЖБК-1», ОАО «Белгороднефтепродукт», ОАО «Сокол», Агропромышленный

холдинг «БЭЗРК – Белгранкорм», ОАО «Белгородцемент», ОАО «Белгородэнергоремонт», ОАО «Домостроительная компания», ООО «Торговый Дом «Агро-Белогорье» и др.

Важной формой содействия занятости студенческой молодежи является временное их трудоустройство, где мы активно привлекаем ресурс студенческих отрядов. Это не только третий трудовой семестр, но и отбор лучших ребят для последующего трудоустройства, стажировки и опыт лучших практик.

В БГТУ им. В. Г. Шухова на протяжении многих лет действует штаб студенческих строительных отрядов, который проводит работу по организации временной занятости студентов, поиску рабочих мест и организации работы студентов в свободное от учебы время. Создана и обновляется база данных малых и средних предприятий г. Белгорода, которые регулярно осуществляют запросы на выполнение работ, не требующих специального образования и квалификации. Постоянными партнерами университета, которые предоставляют рабочие места для студентов, являются следующие компании: ООО «Европейский газон», ЗАО «Белгородский цемент», ООО «Управляющая компания ЖБК-1», ОАО «Колос», ООО «Квил», ООО «Трансюзстрой» и др. Ежегодно в университете формируется около 60 отрядов различных профилей общей численностью более 1 тыс. чел., из них по специальности работает около 600 чел. Дополнительные профессии ежегодно получает более 300 чел. по специальностям каменщик, электросварщик, бетонщик-арматурщик, проводник пассажирских вагонов.

Нередко многих бывших стройотрядовцев работодатель гарантированно трудоустраивает после выпуска, бывает даже конкурс и борьба за выпускника. Именно к этой цели мы и стремимся. Успехом вуза будет тот результат, когда не выпускник ищет работу, а за него борются работодатели.

Список литературы

1. Письмо Минобрнауки России от 12.01.2015 г. № АК-4/05.
2. *Глаголев С. Н., Михайличенко С. А., Ломаченко С. Н.* Востребованные выпускники для современной экономики. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В. Г. Шухова. Белгород, 2014. Ч. 1. С. 149–155.
3. *Михайличенко С. А., Ломаченко С. Н., Савченко С. В.* Трудоустройство выпускников вуза – от проблемы к решению // Спрос

и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (29–30 октября 2014 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. С. 131–139.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ИНЖЕНЕРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н. В. Молоткова, А. А. Егоров

*ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет»,
г. Тамбов*

nmolotkova@list.ru, egorovtstu@yandex.ru

В соответствии с вызовами сегодняшнего времени, перспективными планами развития системы образования в России концепция развития многоуровневой системы профессиональной ориентации в каждом регионе базируется на принципах целенаправленной подготовки школьников к трудовой и профессиональной деятельности в современных социально-экономических условиях. В этом контексте сама организация профориентационной работы, методы и средства профориентации и профагитации детей и молодежи приобретают новое целевое значение.

Говоря об этой проблеме в рамках реализации образовательной политики в регионе, необходимо акцентировать внимание на профориентацию школьников на востребованные специальности, значимые для области сферы деятельности, перспективы экономического развития.

Так, например, анализ потребностей регионального рынка труда Тамбовской области показал, что предприятиям требуются:

– специалисты, обладающие наряду с фундаментальными знаниями в определенной предметной области прикладными профессиональными компетенциями и квалификацией для работы на новой технике по новым технологиям (характерно для машиностроения, стройиндустрии, сферы энергообеспечения и энергоснабжения, агропромышленного комплекса и др.);

– высококвалифицированные инженерные кадры, обеспечивающие разработку и внедрение новой техники и технологий, как правило, на

высокотехнологичных предприятиях для перерабатывающей, пищевой и химической промышленности [3].

Таким образом, рынок труда испытывает острую потребность в кадрах, владеющих компетенциями в области управления инновациями, мотивированных и готовых к успешной профессиональной самореализации.

В ближайшие 5 лет Тамбовской области потребуется около 6 тыс. рабочих, около 4,5 тыс. специалистов со средним профессиональным образованием и около 5,9 тыс. специалистов с высшим образованием только под вновь созданные конкретные рабочие места, и проблема кадрового обеспечения становится еще острее и болезненнее, чем в прошлые годы [1].

Для решения данной проблемы в Тамбовской области разработана «Концепция развития многоуровневой системы профессиональной ориентации в Тамбовской области», которая учитывает основные положения «Стратегии социально-экономического развития региона» и «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 г.», а также демографическую ситуацию в регионе. В ней определено, что многоуровневая система профессиональной ориентации зависит и определяется качеством работы по каждому из следующих направлений, различаемых по реализуемым уровням и объектам профессиональной ориентации:

1. ПРОФпросвещение и ПРОФопределение. Профессиональное самоопределение учащихся.
2. ПРОФобучение и ПРОФмотивация. Профессиональный отбор студентов.
3. ПРОФадаптация и ПРОФреализация. Профессиональная мобильность выпускников [1].

В соответствии с данной концепцией на каждый из субъектов системы профессиональной ориентации возлагаются определенные функции.

Как правило, работодатели принимают более активное участие только на последних двух уровнях системы профессиональной ориентации и менее охотно идут в школы. Это связано с тем, что организации и предприятия хотят решить свою кадровую потребность не в столь далекой перспективе. Конечно, студент через 1–3 года будет готов к трудовой деятельности и уже на стадии производственной практики будет вовлечен в трудовые отношения, а школьника потребуется ждать, как минимум, еще 5–6 лет, что не устраивает работодателей. Однако практика показывает ошибочность такой политики со стороны работодателя,

поскольку именно на этапе профессионального определения учащихся важна роль работодателя как основного представителя профессиональной сферы. Обеспечить координацию взаимодействия субъектов профориентационной деятельности, вывести на прямой контакт школьника и работодателя способны вузы, которые могут выступить связующим звеном, организовать профориентационную работу со школьниками и привлечь в нее работодателя.

ТГТУ как один из базовых вузов региона в решении кадровых вопросов в большинстве сфер экономики области, имеющий позитивный опыт долгосрочного взаимодействия с предприятиями по различным вопросам образовательно-научной и инновационной деятельности, предложил в контексте обозначенных выше проблемных точек профориентационной работы ряд механизмов, которые позволяют сориентировать обучающихся (школьников, студентов) в профессиональном плане и приблизить ребят к реальному технологическому производству.

Опыт реализации многоуровневой профессиональной ориентации подтвердил, что в условиях приоритетности технологического образования, необходимости ориентации школьников – будущих студентов на овладение именно техническими специальностями, наиболее востребованными в регионе и вписывающимися в перспективный план развития кадрового потенциала экономики нашего государства, должна быть построена региональная система непрерывного технологического образования, опирающаяся на ряд положений – принципов ее организации:

- многопрофильности, обеспечивающей возможность практического обучения по основным направлениям взаимодействия субъекта и объекта труда в системе технологических профессий, имеющих социальную обусловленность и структурированность по различным сферам и типам профессиональной деятельности;

- непрерывности и преемственности – для обеспечения системного практикоориентированного обучения на протяжении всего периода с опорой на предыдущий опыт и ориентацией на будущую профподготовку и профдеятельность;

- многоуровневости, предполагающей подготовку к трудовой деятельности на нескольких взаимосвязанных уровнях с учетом возрастных и образовательных возможностей учащихся, задач их воспитания и творческого развития, формирования готовности к получению профессии;

- комплексного воздействия технологической подготовки на обучающихся путем включения их в разнообразные виды деятельности, формирование и развитие профессионально значимых качеств личности

на основе взаимосвязи общего и технологического образования и самостоятельной деятельности [4].

В рамках реализации положений «Концепции развития многоуровневой системы профессиональной ориентации в Тамбовской области и подготовки инженерных кадров в непрерывном технологическом образовании» ТГТУ совместно с Институтом повышения квалификации работников образования Тамбовской области (ИПКРО), Управлением образования и науки Тамбовской области и привлечением заинтересованных работодателей области разрабатывает «Концепцию развития школы технологического направления “ПОЛИТЕХ+”», целью которой является развитие сельской местности через вовлечение обучающихся в технологический процесс местных предприятий, перерабатывающих сельскохозяйственную продукцию.

Концепция школы «ПОЛИТЕХ+» базируется на реализации целей, содержания, форм и методов непрерывного технологического образования на дошкольном, школьном (начальном, основном, общем среднем) этапах и во всех видах неформального образования, направленного на формирование технологического мировоззрения и культуры граждан вне профессиональной сферы.

Технологическое образование в школе будет реализовываться через проектную и исследовательскую деятельность в тесном контакте с соответствующими предприятиями в различных форматах: экскурсии на предприятия, on-line лекции и семинары, вебинары, проектно-исследовательская деятельность с привлечением ресурсов ведущих предприятий области, мастер-классы. В качестве кураторов и тьюторов будут выступать преподаватели, студенты и аспиранты ТГТУ.

Основные задачи, стоящие перед кураторами школы «ПОЛИТЕХ+» в рамках профориентационной работы в условиях непрерывного технологического образования, определены следующим образом:

– разработка нормативно-правового обеспечения, учебно-методического комплекса и материально-технического оснащения, предусматривающих обеспечение и развитие региональной системы профессиональной ориентации с учетом приоритетных направлений модернизации региональной системы профессионального образования;

– создание образовательной системы школы «ПОЛИТЕХ+» для подготовки будущих инженеров, помогающих региону в решении важных экономических проблем, понимающих ответственность за личное и социальное благополучие, сохраняющих ментальные традиции и создающих новые ресурсосберегающие формы хозяйствования на селе;

– формирование содержания образования посредством интеграции учебно-тематических модулей естественнонаучной направленности и разнообразных форм учебно-познавательной деятельности в общеобразовательные предметы, а также программ дополнительного образования в соответствии со спецификой технологического профиля общеобразовательного учреждения, направленных на реализацию приоритетных задач практикоориентированной подготовки «кадров под ключ»;

– разработка совместно с педагогическим коллективом при участии работодателей рекомендаций по созданию системы предпрофильной подготовки и специализированной подготовки учащихся с выходом на конкретные профессии реальных производств [2].

Результатом совместной работы должен стать опыт создания школы как ресурсного центра технологического образования области. При этом положительные практики, наработанные в ходе ее создания, позволят транслировать полученные достижения в работу техноклассов, создающихся в школах области, в соответствии с особенностями местного сообщества и бизнеса.

В ходе разработки такой модели общеобразовательного учреждения ТГТУ удалось совместно с сообществом предприятий перерабатывающих производств предложить универсальную систему реализации карьерных траекторий «Профлифт», позволяющую школьнику осознанно выбирать образовательную траекторию по схеме «школа – техникум – вуз – предприятие» с учетом профинтересов и психологических особенностей обучающихся, множественности точек входа и выхода в системе многоуровневого профобразования. Данная система ориентирует школьника на конкретные программы высшего и среднего профессионального образования, которые нужно освоить, чтобы получить специальность и попасть в ту или иную производственную структуру, дает представление о том, какие дополнительные курсы, модули и темы, интегрированные в общеобразовательные предметы, нужно изучать, чтобы поступить на соответствующее направление подготовки в колледж/техникум или вуз.

На рисунке представлена укрупненная таблица реализации траектории «Профлифт». Более детальная схема с перечнем тем, модулей и дополнительных программ для каждого класса разработана в специальной информационной программе, позволяющей учителям, родителям и ученикам понимать, на что направлены соответствующие лабораторно-аналитические исследования в рамках предметов, проектно-исследовательской деятельности в школе. А тесное взаимодействие школы с работодателем, а именно организация экскурсий на предприя-

тия с посещением всех структур производства, проведение мастер-классов, лекций и семинаров от соответствующих должностных лиц работодателя, совместная учебно-производственная и проектно-исследовательская деятельность школьников с привлечением ресурсов ведущих предприятий области, позволит школьнику осознанно выбрать свою карьерную траекторию.

Структура производства	Должности по уровню		Направления подготовки по уровню		Содержание образования школы ПОЛИТЕХ+	
	ВПО	СПО	Учреждения высшего образования (ПГУ)	Учреждения средне-профессионального образования	Общеобразовательный предмет	Базовая часть учебного плана (курс, модуль, тема)
Технологический процесс (различные цеха производства)	инженер, гл. механик	оператор ЭВМ, электрогазосварщик, машинист БУ/ЛА, лаборант, оператор РЮПРО	биотехнология, агроинженерия, технология пищевых производств	технология сахарных продуктов электификация и автоматизация сельского хозяйства	химия, биология, экология	Учебно-тематические модули естественнонаучной направленности и разнообразных форм учебно-познавательной деятельности интегрированные в общеобразовательные предметы с 7-11 классы. Лабораторно-аналитические исследования в рамках предметов, проектно-исследовательской деятельности совместно с работодателем.
Химическое обеспечение (хим. лаборатория)	технолог инженер-химик	лаборант-учетчик лаборант хим. анализа, лаборант по качеству продукции	химическая технология, биотехнология, продукты питания из растительного сырья		химия, биология, экология	
Индустриально-технологическое обеспечение (отдел гл. энергетика, ТЭЦ, Транспортный цех, фасовка и т.п.)	инженер, гл. энергетик, инженер-химик теплотехник	мастер, слесарь-ремонтник, токарь, кузнец, фрезеровщик, электромонтер, оператор, автомеханик, лаборант и т.п.	техносферная безопасность, агроинженерия, теплоэнергетика, электроэнергетика, технологии транспортных процессов, технология упаковочного производства.	монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию в с/х производстве, токарь-универсал, газосварщик	физика, химия, технология	
ИТ и автоматика (Цех КИПиА, информационный отдел и т.п.)	главный технолог, инженер	мастер, слесарь КИПиА, электрогазосварщик, оператор ПК, программист	информационные системы и технологии, мехатроника и робототехника, управление качеством, информатика и вычислительная техника	технология продукции общественного питания, электрификация и автоматизация сельского хозяйства, программирование в компьютерных системах, информационные системы, компьютерные системы и комплексы	физика, технология, информатика	
Гуманитарно-экономическое обеспечение (склад готовой продукции, отдел закупок, отдел продаж, бухгалтерия, кор. отдел, топ менеджмент)	менеджер, главный бухгалтер, экономист, юрист	кладовщик, бухгалтер	управление качеством, торговое дело, экономика, юриспруденция, экономическая безопасность,	товароведение и экспертиза качества потребительских товаров, коммерция, экономика и бухгалтер, земельно-имущественные отношения	экономика, математика информатика, история	

Рис. Укрупненная таблица реализации карьерных траекторий «Профлифт»

Кроме того, в рамках направления «Концепции многоуровневой профессиональной ориентации “Профессиональное самоопределение учащихся»» ПГУ осуществляет активное взаимодействие со школами г. Тамбова и Тамбовской области, реализуя профильное обучение по модели «университетский класс» по программам индустриально-технологического и информационно-технологического профилей, предоставляя возможность более углубленного изучения отдельных предметов, знакомя с особенностями следующей ступени образования – высшего.

В рамках совместной деятельности социальных партнеров в 2015 г. создан первый технокласс ПГУ на базе СОШ № 1 г. Кирсанова Там-

бовской области, работающий по принципу реализации карьерных траекторий «Профлифт» совместно с ООО «Юго-Восточная агрогруппа».

Для учащихся технокласса организованы занятия из расчета 2 ч. в неделю, состоящие из курса лекций «Введение в специальность» по направлениям подготовки, выпускники которых максимально востребованы предприятием, популярные лекции для школьников по физике, химии, математике, мотивирующие к изучению предмета. Все занятия разработаны в интересной для школьника форме (вебинары, конкурсы, живые квесты), показывающие нюансы профессий, требуемые компетенции для освоения профессии, возможные карьерные траектории, примеры успешных выпускников, что позволяет сформировать у школьников готовность к осознанному выбору профессии и продолжению образования по соответствующей программе подготовки в вузе.

Не менее важным пунктом системы профориентационной работы с обучающимися является взаимодействие со школами области по различным направлениям, начиная от конкурсов, совместных мероприятий, просветительских программ по наиболее актуальным вопросам для школьников самого разного возраста. Особое направление – это поддержка олимпиадного движения. ТГТУ проводит совместно с ведущими вузами страны серию олимпиад для школьников. Олимпиады различного профиля и направленности дают возможность будущим абитуриентам проявить способности, при этом номинации и предметные области олимпиад охватывают все направления подготовки в вузе, самые значимые дисциплины, поэтому и участвуют в них самые заинтересованные школьники, нацеленные на дальнейшую учебу в высшем учебном заведении [5].

Результаты многолетней реализации системы профориентационной работы со школьниками совместно с работодателями региона в условиях непрерывного технологического образования, сотрудничество образовательных организаций и бизнес-сообщества Тамбовской области в реализации кадровой стратегии подтверждают эффективность этого подхода. Наблюдается повышение интереса у детей к техническому творчеству и в результате – к техническим специальностям. В свою очередь, повышение престижа профессионального технологического образования способствует увеличению количества и качества абитуриентов, поступающих на специальности технологического профиля. Работодатели подтверждают повышение процента трудоустройства выпускников вуза по выбранным специальностям, наличие мотивации у молодежи к успешной профессиональной самореализации в условиях региона.

Список литературы

1. Концепция развития многоуровневой системы профессиональной ориентации в Тамбовской области до 2020 г. (утв. постановлением правительства от 5 мая 2014 г. № 484) [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/467401229> .
2. Основные концептуальные положения развития МБОУ «Оборонинская СОШ» – «Школа ПОЛИТЕХ +». 2015.
3. *Дворецкий С. И., Калинин В. Ф., Краснянский М. Н., Молоткова Н. В.* Тамбовский государственный технический университет как опорный вуз региональной экономики и исследовательский университет техногенной безопасности и устойчивого развития // Вестник ТвГУ. Сер. «Экономика и управление». 2013. Вып. 21. С. 25–37.
4. *Серебренников Л. Н.* Технологическое образование школьников в свете современных задач»: Ярославский государственный педагогический университет (ЯГПУ) [Электронный ресурс]. URL: http://vestnik.yspu.org/releases/uchenuye_praktikam/15_4/ .
5. *Молоткова Н. В.* Образование на выбор: выбор за вами! [Электронный ресурс]. URL: <http://press.tstu.ru/index.php/aktualnoe-intervyu/934-obrazovanie-na-vybor-vybor-za-vami> .

МЕТОДИКА ПРОГНОЗА ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В РАБОЧИХ КАДРАХ В ОТРАСЛЕВОМ РАЗРЕЗЕ

Д. М. Мороз, Е. А. Питухин, С. В. Сигова

ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,

Центр бюджетного мониторинга, г. Петрозаводск

dmoroz@psu.karelia.ru, eugene@psu.karelia.ru, sigova@psu.karelia.ru

1. ОПИСАНИЕ МЕТОДИКИ

Назначение методики

Методика прогнозирования потребностей в рабочих кадрах для обеспечения социально-экономического развития регионов Российской Федерации (далее Методика) предназначена для формирования научно обоснованного прогноза потребностей рынка труда в кадрах на 2015–2030 гг. с учетом глобальных, федеральных, региональных и отраслевых тенденций развития экономики регионов.

Методика служит инструментом повышения сбалансированности между спросом и предложением на региональных рынках труда, повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов в соответствии с приоритетными направлениями государственной политики, а также способствует повышению эффективности управления в сфере экономики, труда и занятости, системы образования регионов.

Основные задачи, которые позволяет решать Методика:

1. Прогнозирование совокупной потребности экономики в рабочих кадрах на основе прогноза макроэкономических параметров развития регионов, в т. ч. с учетом инвестиционных проектов.

2. Прогнозирование ежегодной дополнительной потребности экономики в рабочих кадрах с учетом процессов естественно-возрастного выбытия, запуска новых производств и необходимостью комплектации их новыми кадрами.

3. Детализация прогнозных показателей в профессионально-квалификационном, отраслевом и региональном разрезах.

Опыт, собственный и зарубежный

Методика разработана с учетом лучшего зарубежного опыта (Бюро трудовой статистики Министерства труда США [1, 2, 3], модель MONASH Австралии [4, 5], модель MDM Великобритании [6], модели INFORGE и Ifo Германии [7, 8, 9, 10, 11] и др. – более 10 различных зарубежных моделей). Также учитываются современные модели российского рынка труда, среди которых наиболее известными являются модели А. Г. Коровкина [12, 13], А. В. Кашепова [14], методика определения потребностей «ИБС Экспертиза» совместно с Российским экономическим университетом им. Г. В. Плеханова [15], а также методика макроэкономического прогнозирования потребности экономики в кадрах, разработанная Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ [16, 17, 18, 19].

Исследованные зарубежные и отечественные модели прогнозирования спроса на квалифицированные кадры обладают рядом общих характеристик. Все методики составления кадровых прогнозов на уровне страны и ее регионов используют эконометрические методы, основываются на подходе «требуемых трудовых ресурсов», в качестве входных параметров используются результаты макроэкономического прогноза производства товаров и услуг по секторам экономики.

В зарубежных странах с развитой рыночной экономикой, таких как США, Германия, Австралия, Великобритания, разрабатываются балан-

сы трудовых ресурсов и развиваются макроэкономические модели для среднесрочного прогнозирования кадровой составляющей, необходимой для стабильного развития национальных экономик [4].

Прогнозирование потребностей в профессионально подготовленных кадрах ведется на основе действующих национальных моделей, которые обеспечивают среднесрочные прогнозы. Данные об экономическом развитии стран аккумулируются вместе и при этом прогнозируются различные сценарии развития. Результатом макроэкономического прогнозирования являются в т. ч. данные о спросе на рабочую силу в разрезе отраслей, профессий, регионов на государственном уровне. Потребности в рабочей силе в разрезе профессий – это одна из переменных прогнозов. В соответствии с методикой прогнозирования структура занятости спроса на рабочую силу зависит от промышленной структуры занятости, которая, в свою очередь, зависит от таких факторов, как макроэкономическое развитие, перспективы развития торговли, изменения в технологическом укладе и предпочтений экономических агентов (домохозяйств).

К особым чертам исследованных моделей можно отнести следующее. В одних странах кадровые прогнозы строятся министерствами труда, однако чаще эта задача поручается независимым исследовательским организациям. В ряде стран есть конкуренция между прогнозами рынка труда, что должно приводить к повышению их качества. Используемые за рубежом математические (макроэкономические) методики количественного прогнозирования коррелируют с отечественными разработками [17, 18].

Результаты прогнозов доступны для всех заинтересованных сторон и регулярно публикуются. На Интернет-сайтах министерств труда большинства стран размещены среднесрочные прогнозы будущего спроса на профессии и квалификационные требования к ним.

Составление подобных прогнозов 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, используются ведомственные данные министерств труда и образования, данные опросов населения и работодателей, оценки потоков на рынке труда и через образовательную систему.

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, прогнозира-

ние 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 сведения с высоким уровнем детализации.

На региональном уровне в Российской Федерации для определения перспективной и текущей потребности в кадрах используются различные подходы. Например, Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга использовал метод построения прогноза баланса трудовых ресурсов в Санкт-Петербурге на 2014 г. и плановый период 2015–2016 гг. с учетом прогноза миграционных потоков в указанный период. Наличие баланса трудовых ресурсов позволяет решать ряд задач, среди которых: оценка сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу; определение структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда; выявление перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и отраслей экономики; повышение эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятие управленческих решений.

Департамент труда и занятости населения Вологодской области, а также Сибирский федеральный университет при прогнозировании использовали программный комплекс PROGNOStS (разработка Петрозаводского государственного университета), который предназначен для формирования прогнозных потребностей экономики в кадрах и формирования контрольных цифр приема на подготовку специалистов системной профессионального образования.

В Вологодской области в дополнение к существующей системе прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах были проведены следующие работы: сбор сведений о текущей и перспективной потребности в кадрах более чем с 1,8 тыс. организаций области; по каждому виду экономической деятельности разработаны и составлены матрицы «идеального – оптимального» образовательного распределения работников организаций; сформированы матрицы профессионально-

квалификационного соответствия по каждому муниципальному району (городскому округу) исходя из индивидуальных особенностей района; внедрена система имитационного моделирования потребности экономики региона в трудовых ресурсах.

В Красноярском крае моделирование процессов определения кадровой потребности региона проходило с учетом социально-экономических, демографических и инвестиционных изменений. Был использован системный подход, затрагивающий три подсистемы региональной социально-экономической системы: экономику субъекта Федерации, рынок труда, рынок образовательных услуг. Разработка модели определения кадровой потребности региона базировалась на обобщенной модели для уровня макроэкономики: «экономика – рынок труда – профессиональное образование», разработанной Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета для Министерства образования РФ и адаптированной под специфические условия и особенности развития Красноярского края.

Вышеупомянутая методология макроэкономического прогнозирования потребности в профессиональных кадрах, разработанная Центром бюджетного мониторинга, позволяет получать прогнозные потребности в разрезе видов экономической деятельности и укрупненных групп образовательных специальностей и ориентирована на систему профессионального образования. 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, а также интересы местных органов управления, которые знакомы с ситуацией «изнутри».

При разработке настоящей Методики исполнитель основывался на системном подходе, в содержательной части при исследовании предметной области использовались методология моделирования социально-экономических систем, теория прогнозирования, теория идентификации, прикладная статистика и анализ данных.

Методологические положения

В основе концепции прогнозирования потребности в кадрах лежит системный подход от общего к частному, в процессе которого происходит последовательная декомпозиция прогнозных трендов вида «численность занятых» → «дополнительная кадровая потребность» → «детализация профессий».

Детализация дополнительной кадровой потребности осуществляется в следующих необходимых разрезах:

- производственно-экономическом;
- организационно-территориальном;
- профессионально-образовательном.

Производственно-экономический разрез позволяет детализировать потребность по классам и видам экономической деятельности, отраслям и кластерам экономики.

Организационно-территориальный разрез дает возможность детализировать потребность по муниципалитетам и предприятиям/организациям регионов.

Профессионально-образовательный разрез позволяет детализировать потребность по категориям работников (ОКЗ), по уровням образования, по укрупненным группам образовательных специальностей и направлений подготовки (ОКСО).

Реализация Методики прогнозирования в виде комплекса взаимосвязанных математических моделей

В основу разработки Методики прогнозирования кадровых потребностей для обеспечения социально-экономического развития регионов Российской Федерации на среднесрочный и долгосрочный периоды положена Методика макроэкономического прогнозирования потребности экономики в кадрах, разработанная Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ.

Ядро этой макроэкономической методики прогнозирования потребности составляет унифицированный нормативный подход, базирующийся на прогнозах макроэкономических показателей, заложенных в программы и стратегии социально-экономического развития региона.

Макроэкономическая методика формализована в виде комплекса математических динамических моделей, которые описывают движение трудовых ресурсов во времени в социально-экономической системе «образование – рынок труда – экономика» [16, 17, 18, 20]. Модели представляют собой систему нелинейных взаимосвязанных нестационарных разностных уравнений с дискретизацией по времени и учитывают более 100 параметров и различные факторы. Соответствующая концептуальная модель социально-экономической системы региона представлена на рисунке ниже.

Данная схема содержит четыре поля:

- система общего (начального) образования;
- система профессионального образования;

- рынок труда;
- экономика.

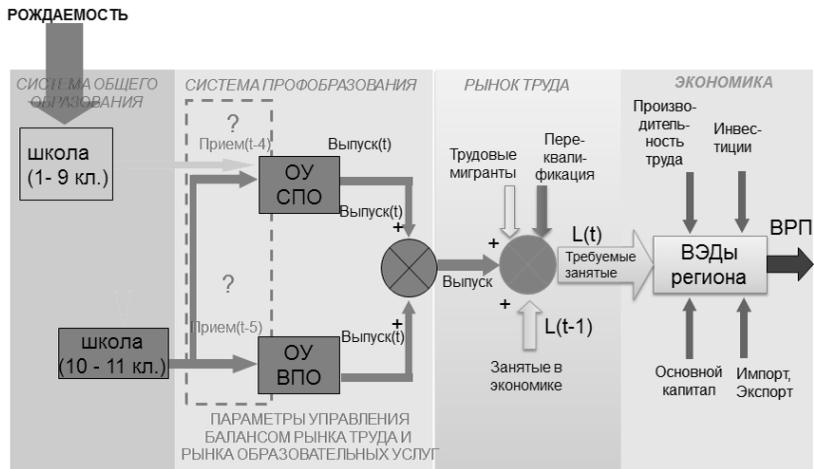


Рис. Система «образование – рынок труда – экономика»

Согласно схеме, в систему трудовые ресурсы входят в виде вектора рождаемости, проходят через систему образования, откуда попадают на рынок труда, из которого вливаются в экономику, помогая создавать материальный ресурс – валовой региональный продукт. Все элементы системы находятся в непрерывном взаимодействии друг с другом, каждый из которых реагирует на изменения объема трудовых ресурсов в зависимости от сложившейся ситуации в системе.

Основные допущения и свойства комплекса моделей

– При расчете численности требуемых экономике трудовых ресурсов возможны различные подходы и сценарии: сценарии управления – учитываются заданные темпы роста экономики, производительности труда и инвестиций по видам экономической деятельности; сценарий сохранения существующих тенденций в распределении трудовых ресурсов по видам деятельности, определяемых статистически.

– Модель адекватно оценивает изменения, связанные с массовым сокращением численности работников в связи с влиянием мирового финансово-экономического кризиса и восстановлением рабочих в пост-кризисный период.

– Потребность детализируется по двум уровням профессионального образования (высшему и среднему), базовым разделам экономической деятельности, основным группам занятий, укрупненным группам специальностей и направлений подготовки.

– Модели обладают обратной связью: ситуация на рынке труда, спрогнозированная моделью, воздействует на поведение самой же модели в будущем.

Входные данные моделирования

В качестве входных данных для прогнозирования используются:

– валовый региональный продукт в абсолютных и относительных единицах;

– объем инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования в абсолютных и относительных единицах;

– численность постоянного населения;

– численность населения в трудоспособном возрасте;

– среднесписочная численность работников;

– среднегодовая численность занятых;

– структура занятого населения в экономике по уровням образования;

– структура занятых по ВЭД и уровню образования;

– доля количества предприятий, входящих в отрасль, в общем числе предприятий, относящихся к категории крупных и средних;

– доля затрат отраслей на технологические инновации в ВРП всего региона;

– удельный вес предприятий (организаций) отраслей, осуществляющих технологические инновации.

Результаты моделирования

К основным результатам моделирования относятся:

– прогноз совокупной потребности экономики в рабочих кадрах по 28 видам экономической деятельности;

– прогноз объема дополнительной кадровой потребности по 28 видам экономической деятельности в разрезе 9 укрупненных групп занятых и 28 укрупненных групп специальностей.

Верификация результатов моделирования

Верифицировать полученные прогнозы потребности экономики в кадрах с профессиональным образованием достаточно сложно, поскольку по этим характеристикам не существует общепризнанных кри-

териев и показателей. В качестве ориентиров потребностей экономики в кадрах могут служить показатели трудоустройства выпускников на рабочие места, соответствующие полученной специальности, и данные о вакансиях служб по труду и занятости. Возможно сравнение расчетных прогнозных потребностей с альтернативными прогнозными оценками, полученными по другим моделям или путем выборочных опросов работодателей.

Верифицировать прогнозные потребности в профессиональных кадрах возможно с использованием данных о реальном трудоустройстве выпускников. Исследование трудоустройства выпускников проводится по всем образовательным учреждениям всех уровней образования в порядке ежегодной статистической отчетности и предоставляет объективные критерии для оценки текущей потребности экономики в квалифицированных кадрах.

Наиболее часто используемой оценкой точности осуществления результатов моделирования можно считать среднее относительных ошибок в процентах [21, 22]. Среднее относительных ошибок в процентах (СООП) рассчитывается по формуле

$$СООП = \frac{1}{n} \cdot \sum \frac{|y_t - y_i|}{y_i} \cdot 100\%,$$

где y_t и y_i – соответственно исходные и расчетные значения динамического ряда, n – длина динамического ряда (период ретроспективы).

Принято считать, что значения СООП меньше 8% соответствуют хорошим результатам прогнозирования, от 8 до 12% – удовлетворительным, более 12% – неудовлетворительным.

С целью верификации полученных прогнозов потребностей экономики в кадрах предлагается нахождение значений СООП для ежегодной дополнительной потребности в кадрах и трудоустройству выпускников в разрезе укрупненных групп специальностей и направлений подготовки на ретроспективном периоде. Низкие уровни ошибок будут свидетельствовать о высокой точности полученных прогнозов. Высокие уровни – о необходимости корректировки идентификационных параметров моделей.

Пошаговый алгоритм прогнозирования

Алгоритм прогнозирования потребности в кадрах состоит из следующих шагов:

1. Сбор требуемых исходных данных для моделирования.

2. Расчет общей кадровой потребности (желаемой среднегодовой численности занятых), необходимой для создания ВРП региона в экономике на выбранном горизонте планирования в разрезе ВЭД.

3. Расчет составляющих ежегодной дополнительной потребности экономики в кадрах для каждого ВЭД.

4. Построение прогноза ежегодной дополнительной потребности экономики в кадрах по видам экономической деятельности в разрезе уровней образования.

5. Построение матрицы весовых коэффициентов профессионально-квалификационного соответствия.

6. Перерасчет ежегодной дополнительной потребности занятых в экономике уровня образования из разреза видов экономической деятельности в разрез укрупненных групп образовательных специальностей, групп занятий.

II. РАЗРАБОТКА МОДЕЛЕЙ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

Перечень обозначений

Перечень обозначений, используемых в модели:

t – индекс времени;

t_s – начало ретроспективного периода (2005 г.);

t_0 – начало периода прогнозирования (2015 г.);

t_f – конец периода прогнозирования (2030 г.);

$t \in [t_s, t_0)$ – ретроспективный период;

$t \in [t_0, t_f]$ – период прогнозирования;

i – индекс возраста;

e – индекс вида экономической деятельности;

k – индекс укрупненной группы специальностей и направлений подготовки;

j – индекс группы занятий.

Прогнозирование численности занятых в экономике

Расчет численности занятых в экономике на прогнозном периоде осуществляется на основе регионального демографического прогноза поло-возрастной численности постоянного населения мужчин $pm_{i,t}$

и женщин $pf_{i,t}$. Демографический прогноз $pm_{i,t}$ и $pf_{i,t}$ для субъектов Федерации строится на основе модификации модели возрастной динамики (модели Лесли) в виде системы неоднородных разностных уравнений, где роль внешних воздействий играет прогнозный вектор рождаемости $Born_{i,t}$:

$$Pm_{t+1} = Mm \cdot Pm_t + B \cdot Born_{i,t}1,$$

$$Pf_{t+1} = Mf \cdot Pf_t + B \cdot Born_{i,t},$$

где

$$Mm = \begin{pmatrix} 0 & 0 & \dots & 0 \\ mm^{0/1} & 0 & \dots & 0 \\ 0 & mm^{1/2} & \dots & 0 \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ mm^{99/100} & 0 & \dots & 0 \end{pmatrix}_{101 \times 101}, Pm_t = \{pm_{i,t}\}_{k=0,100}, B = \begin{pmatrix} 1 \\ 0 \\ 0 \\ \dots \\ 0 \end{pmatrix}_{101 \times 1},$$

$$Mf = \begin{pmatrix} 0 & 0 & \dots & 0 \\ mf^{0/1} & 0 & \dots & 0 \\ 0 & mf^{1/2} & \dots & 0 \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ mf^{99/100} & 0 & \dots & 0 \end{pmatrix}_{101 \times 101}, Pf_t = \{pf_{i,t}\}_{k=0,100}, B = \begin{pmatrix} 1 \\ 0 \\ 0 \\ \dots \\ 0 \end{pmatrix}_{101 \times 1}.$$

При этом коэффициенты матриц пространства состояний Mm и Mf определяются на основе данных о смертности соответствующих полов на ретроспективном периоде.

Выражение для прогнозирования численности занятых в экономике региона $E_{e,t}$ по видам экономической деятельности на основе прогнозных значений численностей мужчин и женщин по отдельным возрастам имеет вид:

$$E_{e,t} = c_{e,t} \cdot \left(\sum_{i=16}^{59} pm_{i,t} + \sum_{i=16}^{54} pf_{i,t} \right), t \in [t_0, t_f], i \in [0..100],$$

где $c_{e,t}$ – доля занятых в ВЭД e от численности населения в трудоспособном возрасте.

Значения коэффициентов $c_{e,t}$ на прогнозном периоде определяются экстраполяцией их ретроспективных значений.

Прогнозирование совокупной потребности в кадрах в разрезе видов экономической деятельности

Под совокупной потребностью в кадрах понимается потребность экономики региона в профессиональных кадрах, необходимая для обеспечения прогнозируемого объема ВРП.

Взвешенная композиция «демографического» и «экономического» прогнозов

На прогнозном периоде совокупная потребность в кадрах в разрезе ВЭД определяется с использованием комбинированного подхода в виде взвешенной линейной композиции двух прогнозов: «демографического» прогноза $D_{e,t}^{dem}$ на основе экстраполяции тенденций поведения среднегодовой численности занятых и «экономического» прогноза $D_{e,t}^{ec}$ с использованием производственных функций, предусматривающих развитие экономики.

«Демографический» вариант прогноза совокупной потребности $D_{e,t}^{dem}$ на основе среднегодовой численности занятых учитывает, кроме удовлетворенной части потребности (занятые), также и ее неудовлетворенную часть $J_{e,t}$ – вакансии.

На ретроспективном периоде рассчитываются значения уровня вакансий $j_{e,t}$ с использованием выражения

$$j_{e,t} = \frac{J_{e,t}}{J_{e,t} + E_{e,t}}, \quad t \in [t_s, t_0].$$

На прогнозном периоде значения коэффициента $j_{e,t}$ определяют экстраполяцией ретроспективных значений.

С учетом этого выражение расчета совокупной потребности экономики в кадрах по ВЭД через уровень вакансий имеет следующий вид:

$$D_{e,t}^{dem} = E_{e,t} \cdot (1 + j_{e,t}), \quad t \in [t_0, t_f].$$

«Экономический» вариант прогноза совокупной потребности $D_{e,t}^{ec}$ формируется с учетом процессов модернизации в отраслях региональных экономик.

Выбор методов прогнозирования с учетом разнообразия процессов модернизации в отраслях региональных экономик

С учетом разнообразия процессов модернизации в отраслях региональных экономик возникает необходимость выявления тенденций их развития и кластеризации отраслей с однородными характеристиками. Для каждого кластера выбираются свои методы прогнозирования требуемых показателей, виды функциональных зависимостей и т. п. Таким образом, типологизация отраслей позволит принимать решения о выборе методов прогнозирования.

Перечень показателей для типологизации отраслей с учетом процессов их модернизации:

- структура ВДС по ВЭД в ВВП;
- доля количества предприятий, входящих в отрасль, в общем числе предприятий, относящихся к категории крупных и средних;
- структура среднегодовой численности занятых по отраслям;
- доля затрат отрасли на технологические инновации в ВРП всего региона;
- удельный вес предприятий (организаций) отрасли, осуществляющих технологические инновации;
- производительность труда;
- доля объема инвестиций отрасли в ВДС отрасли.

На основе представленных показателей с использованием аппарата нейронных сетей формируются кластеры отраслей с однородными характеристиками процессов модернизации. Для каждого из кластеров выбирается модель расчета совокупной потребности в кадрах, наиболее адекватная реальным процессам.

Так, например, прогноз совокупной потребности в кадрах $D_{e,t}^{ec}$ для одного из кластеров отраслей может осуществляться на основе производственных функций:

$$D_{e,t}^{ec} = \frac{X_{e,t}}{F_{e,t}} \cdot \frac{F_{e,t-1}}{X_{e,t-1}} \cdot D_{e,t-1}^{ec}, \quad t \in [t_0, t_f],$$

где $X_{e,t}$ – валовая добавленная стоимость ВЭД; $F_{e,t}$ – модельная производительность труда.

В то же время для кластера, к которому могут относиться социальные ВЭД («Образование», «Здравоохранение»), прогноз потребности в кадрах $D_{e,t}^{ec}$ может осуществляться по корреляции с населением в трудоспособном возрасте:

$$D_{e,t}^{ec} = k_{cor} \cdot N_t, t \in [t_0, t_f],$$

где N_t – численность населения в трудоспособном возрасте; k_{cor} – понижающий коэффициент, отражающий отношение численности занятых в социальных ВЭД к численности населения в трудоспособном возрасте, рассчитанный на ретроспективе.

Итоговый прогноз совокупной потребности в кадрах

Итоговое выражение для расчета совокупной потребности в кадрах $D_{e,t}$ в виде композиции полученных «демографического» и «экономического» прогнозов принимает следующий вид:

$$D_{e,t} = (1 - \alpha_{e,t}) \cdot D_{e,t}^{dem} + \alpha_{e,t} \cdot D_{e,t}^{ec} + \Delta D_{e,t}^N, t \in [t_0, t_f],$$

где $\Delta D_{e,t}^N$ – численность рабочих мест, связанная с запуском новых производств; $0 < \alpha_{e,t} < 1$ – весовой коэффициент.

Прогнозирование ежегодной дополнительной потребности в кадрах в разрезе видов экономической деятельности

При решении задач достижения оптимальной численности профессиональных кадров для покрытия потребностей экономики региона в составе совокупной кадровой потребности выделяется такая составная часть, как «дополнительная потребность» в наемной рабочей силе.

Дополнительная потребность – величина необходимого для экономики приращения квалифицированных кадров в будущем периоде к сложившемуся объему спроса на рынке труда в текущий момент времени (текущий спрос).

Текущий спрос – это суммарное число количества занятых в текущем году и среднегодового числа вакансий за текущий год.

Общее значение дополнительной потребности рассчитывается как сумма трех составляющих [16]:

– потребность «на выбытие», связанная с неизбежным естественно-возрастным выбытием работников с предприятия за период времени: пенсия, нетрудоспособность и т. д.;

– потребность «на рост», связанная с обеспечением кадрами новых рабочих мест (вследствие планируемого изменения за период времени общей численности работников на предприятии);

– потребность «на развитие», связанная с запуском новых производств и необходимостью комплектации их новыми кадрами.

Таким образом, дополнительная потребность на рынке труда – это ежегодное необходимое приращение к имеющемуся числу наемной рабочей силы до ее оптимального количества или ежегодный спрос, задаваемый параметрами развития экономики.

Слагаемое «на рост» $\Delta D_{e,t}^g$ рассчитывается с помощью выражения

$$\Delta D_{e,t}^g = D_{e,t}^* - D_{e,t-1}, \quad t \in [t_0, t_f],$$

где $D_{e,t}^* = D_{e,t} - \Delta D_{e,t}^N$ – совокупная кадровая потребность без учета рабочих мест, связанных с запуском новых производств и необходимостью комплектации их новыми кадрами.

Слагаемое «на выбытие» $\Delta D_{e,t}^-$ рассчитывается с помощью коэффициентов естественного и возрастного выбытия k_{Se} и k_{Ce} на основе выражения

$$\Delta D_{e,t}^- = (k_{Se} + k_{Ce}) \cdot D_{e,t-1}, \quad t \in [t_0, t_f].$$

Коэффициент k_{Se} определяет долю выбывших работников по причине выхода на пенсию от среднесписочной численности работников, а коэффициент k_{Ce} – долю выбывших работников по причине потери трудоспособности (инвалидность, смерть и др.).

Слагаемое «на развитие» $\Delta D_{e,t}^N$ используется для расчета дополнительной потребности только в том случае, если планируется запуск новых производств и возникает необходимость комплектации их новыми кадрами.

Итоговое выражение для расчета ежегодной дополнительной потребности экономики в кадрах в разрезе ВЭД имеет следующий вид:

$$\Delta D_{e,t} = \Delta D_{e,t}^g + \Delta D_{e,t}^- + \Delta D_{e,t}^N, \quad t \in [t_0, t_f].$$

Детализация ежегодной дополнительной потребности в кадрах в необходимых разрезах

Детализация ежегодной дополнительной потребности в кадрах в разрезе УГСН

Первым этапом при детализации дополнительной кадровой потребности в разрезе УГСН является детализация полученных прогнозов по уровням образования. На основе ретроспективных данных о структуре занятых по уровням профессионального образования и предположительных выпусках системы профессионального образования рассчитываются прогнозные значения долей потребности в кадрах с заданным уровнем образования по ВЭД: $0 < k_{e,t}^V < 1$, $0 < k_{e,t}^C < 1$. Индексы V и C обозначают высшее и среднее профессиональное образование соответственно.

С учетом значений этих коэффициентов прогнозные значения потребностей в кадрах по уровням образования будут определяться по формулам:

$$\Delta D_{e,t}^V = k_{e,t}^V \cdot \Delta D_{e,t}, \Delta D_{e,t}^C = k_{e,t}^C \cdot \Delta D_{e,t}, t \in [t_0, t_f],$$

при условии, что $k_{e,t}^V + k_{e,t}^C = 1$ для всех t , где $\Delta D_{e,t}^V$, $\Delta D_{e,t}^C$ – прогнозные потребности в кадрах по ВЭД соответственно с высшим и средним профессиональным образованием.

На следующем этапе детализации дополнительной кадровой потребности в разрезе УГСН формируются матрицы профессионально-квалификационного соответствия «виды экономической деятельности – укрупненные группы специальностей» [23].

Формирование данных матриц является важным этапом в Методике прогнозирования, поскольку с их помощью возможен перерасчет прогнозных значений ЕДП, структурированных по ВЭД, в прогнозные значения ЕДП, структурированные, в свою очередь, по УГСН.

Строки этой матрицы соответствуют видам экономической деятельности e , а столбцы – укрупненным группам специальностей k . Данные матрицы являются нормативными и уникальными для каждого уровня образования O : ее элемент $a_{e,k}^O$ соответствует процентной доле специалистов уровня образования O с k -й УГСН, которые традиционно привлечены к работе в данном ВЭД e :

$$A^V = (a_{e,k}^V), A^C = (a_{e,k}^C).$$

Таким образом, выражение для определения ежегодной дополнительной потребности в кадрах по УГСН на основе матриц профессионально-квалификационного соответствия принимает следующий вид:

$$\Delta D_{k,t}^V = \sum_e \left(\Delta D_{e,t}^V \cdot a_{e,k}^V \right), \Delta D_{k,t}^C = \sum_e \left(\Delta D_{e,t}^C \cdot a_{e,k}^C \right), t \in [t_0, t_f].$$

Детализация ежегодной дополнительной потребности в кадрах в разрезе ОКЗ

Детализация ежегодной дополнительной потребности в кадрах в разрезе ОКЗ производится с использованием структуры потребности в кадрах по ОКЗ $S_{j,t}^{\Delta D}$:

$$\Delta D_{j,t} = S_{j,t}^{\Delta D} \cdot \sum_e \Delta D_{e,t}, t \in [t_0, t_f].$$

Ретроспективные данные для построения структуры потребности $S_{j,t}^{\Delta D}$ берутся из формы федерального статистического наблюдения № 1 Т (проф) «Сведения о численности и потребности организаций в рабочих по профессиональным группам» [24], которая заполняется в рамках выборочного наблюдения один раз в два года по официальному запросу территориальных органов Росстата. Форма содержит распределение работников предприятий различных ВЭД региона по профессиональным группам (занятиям) согласно Общероссийскому классификатору занятий (ОКЗ), где для каждой профессии/занятия указывается потребность в рабочих для замещения вакантных рабочих мест.

Прогноз структуры $S_{j,t}^{\Delta D}$ получается экстраполяцией тенденций поведения ретроспективных значений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предлагаемая Методика прогнозирования потребностей рынка труда регионов в квалифицированных кадрах позволит формировать прогнозы совокупной потребности и ежегодной дополнительной потребности в рабочих кадрах в профессионально-квалификационном, отраслевом и региональном разрезах с учетом стратегий и программ развития отраслей экономики и регионов России на долгосрочный период.

Методика учитывает как макроэкономические данные о социально-экономическом развитии регионов: долгосрочные стратегии развития экономики, долгосрочные целевые программы, составляющие ба-

ланса трудовых ресурсов, инвестиционные проекты, динамику объема инвестиций в основные фонды предприятий, так и процессы модернизации в отраслях российской экономики.

Верификация результатов прогнозирования потребностей в кадрах данными о трудоустройстве выпускников системы профессионального образования позволяет принимать обоснованные решения по корректировке идентификационных параметров моделей, что приводит к повышению точности прогнозируемых показателей.

Уровень детализации прогнозной потребности в разрезе территорий (регионов), 28 видов экономической деятельности, уровней профессионального образования и 28 укрупненных групп образовательных специальностей, 9 базовых групп занятий позволит с высокой эффективностью использовать данную информацию на практике. Полученные результаты могут быть использованы для более полного и достоверного информирования о потребности предприятий/организаций в кадрах с профессиональным образованием всех заинтересованных настоящих и потенциальных участников рынка труда (инвесторов, работодателей, соискателей работы, безработных, выпускников, абитуриентов и др.).

Для рыночных регуляторов в виде соответствующих органов исполнительной власти полученные прогнозы потребности могут быть использованы при принятии заблаговременных управленческих решений по формированию заказа на подготовку востребованных экономикой кадров, что позволит в перспективе увеличить сбалансированность между спросом и предложением на рынке труда регионов, повысить эффективность регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов.

Список литературы

1. Employment Projections. Official Web-site of Bureau of Labor Statistics of United States Department of Labor. 2010. URL: <http://www.bls.gov/emp/optd/> (данные на 10.08.2010 г.).

2. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC. April 1997.

3. *Daniel E. Hecker*. Occupational employment projections to 2014. Monthly Labor Review, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC. November 2005.

4. *Richardson Sue, Tan Yan*. Forecasting future demands: what we can and cannot know. Proceeding of National Institute of Labour Studies, Flinder Uiversity. 2005. 43 p.

5. Peter B. DIXON, Maureen T. RIMMER Forecasting and Policy Analysis with a Dynamic CGE Model of Australia // Centre of Policy Studies Monash University. Preliminary Working Paper No. OP-90, June 1998.

6. *Sudhir Junankar, Ole Lofsnæs and Philip Summerton.* MDM-E3: A short technical description // Cambridge Econometrics, Working Paper, March 2007.

7. *Christian Lutz, Martin Distelkamp, Bernd Meyer, Marc Ingo Wolter.* Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: The Model INFORGE // GWS Discussion paper 2003/2.

8. *Гуртов В. А., Кекконен А. Л.* Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры // Кадровик. 2010. № 12 (4). С. 58–66.

9. *Гуртов В. А., Ишкова А. Л., Серова Л. М.* Модели Агентства трудовой статистики США в области макроэкономического прогнозирования потребностей в кадрах // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. С. 121–137.

10. *Сигова С. В.* Макроэкономическое прогнозирование как основа для формирования прогнозных потребностей рынка труда в США и России // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (22–23 октября 2008 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. С. 268–285.

11. *Ишкова А. Л., Гуртов В. А., Сигова С. В.* Зарубежный опыт и оценка возможности его применения в прогнозировании потребности рынка труда в России // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (22–23 октября 2008 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. С. 115–145.

12. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда. Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001. 320 с.

13. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б.* Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка // Проблемы прогнозирования. 2006. № 4. С. 34–52.

14. *Кашепов А. В., Сулакишин С. С., Малчинов А. С.* Рынок труда: проблемы и решения. М.: Научный эксперт, 2009. 232 с.

15. *Косоруков О. А., Мусихин С. Н., Макаров А. Н., Мысина К. А.* Комплексный подход моделирования рынка труда // Плехановский научный бюллетень. 2012. № 1 (1). С. 71–80.

16. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. Н. Рудаков, М. В. Суоров. М.: Техносфера, 2006. 669 с.

17. *Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М.* Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием // Проблемы прогнозирования. 2007. № 6. С. 91–107.

18. *Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М., Сигова С. В.* Прогнозирование динамики спроса на рынке труда на различных фазах развития кризисных процессов в российской экономике // Проблемы прогнозирования. 2010. № 2. С. 84–98.

19. Макроэкономическая методика прогнозирования потребностей (спроса) экономики в квалифицированных кадрах и формирование на этой основе контрольных цифр приема для системы профессионального образования [Электронный ресурс]. URL: <http://labourmarket.ru/Pages/metodika> (дата обращения: 17.09.2014).

20. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 349 с.

21. *Елисеева И. И., Егорова И. И., Курьшева С. В.* Статистика: учебник / под ред. И. И. Елисейевой. М.: ТК Велби; Проспект, 2004. 448 с.

22. *Джеффри Мур, Ларри Р. Уэдерфорд.* Экономическое моделирование в Microsoft Excel. 6-е изд. : пер. с англ. М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. 1024 с.

23. *Гуртов В. А., Серова Л. М.* Матрицы профессионального квалификационного соответствия «27 ВЭД – 28 УГС» // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. С. 142–150.

24. Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью и потребностью организаций в работниках по профессиональным группам [Электронный ресурс]. URL: www.gks.ru/form/Form27/p486_2014.doc. (дата обращения: 17.06.2015).

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ, ВЫСТУПАЮЩИХ В КАЧЕСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА, КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

И. А. Пильникова

*ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет им. первого
Президента России Б. Н. Ельцина», г. Екатеринбург*

i.a.pilnikova@urfu.ru

Одним из основных показателей востребованности выпускников вуза является процент трудоустроенных в течение года после окончания обучения. Более 90% выпускников Уральского федерального университета трудоустраивается в течение года, из них по полученной специальности работает около 80%. Большинство выпускников (до 96%) остается работать в Уральском федеральном округе (табл.).

Таблица

Показатели востребованности выпускников УрФУ, %

Показатели	Год выпуска				
	2010	2011	2012	2013	2014
Число трудоустроенных	93,2	92,7	92,6	92,8	91,2
В т. ч. Трудоустроенных в Уральском регионе	97,0	97,9	95,6	89,4	92,0

В 2014 г. Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина закончили 5530 студентов очной формы обучения. На 01.10.2014 г. занятыми являются 91,2% выпускников, из них 21% продолжают обучение в магистратуре или аспирантуре.

Из трудоустроенных выпускников около 12% работает на государственных предприятиях или в организациях. Из работающих в коммерческих организациях выпускников примерно 30% трудоустроены на предприятия крупного бизнеса, остальные 70% – на предприятия среднего и малого бизнеса.

Трудоустройство выпускников УрФУ по видам экономической деятельности представлено на рисунке.

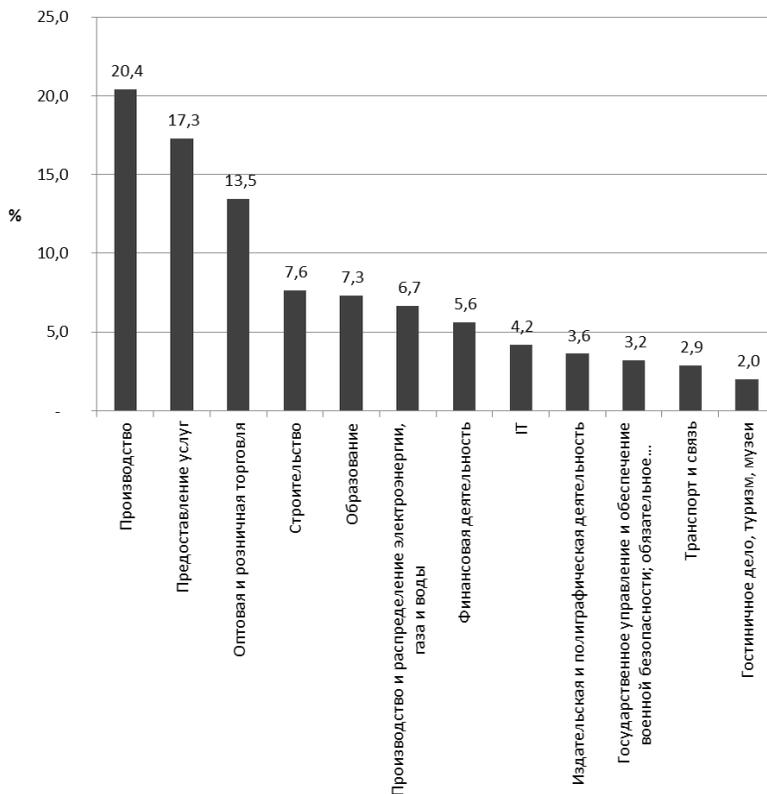


Рис. Распределение выпускников УрФУ по видам экономической деятельности

Наиболее востребованы выпускники таких укрупненных групп направлений подготовки, как машиностроение и металлообработка, электро- и теплоэнергетика, строительство, электронная техника, радиотехника и связь, автоматика и управление, информатика и вычислительная техника, экономика и управление.

Наибольший интерес представляют выпускники технического профиля для предприятий-работодателей:

– металлургической промышленности: ОАО «Трубная металлургическая компания», ОАО «Уральская горно-металлургическая компания», ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», ООО «ВИЗ-Сталь» и др.;

– машиностроительного комплекса: ОАО «Научно-производственная корпорация “Уралвагонзавод” им. Ф. Э. Дзержинского», ОАО «Машиностроительный завод им. М. И. Калинина» (ОАО «Концерн ПВО “Алмаз-Антей”»), ОАО «Машиностроительная корпорация “Уралмаш”» и др.;

– энергетического комплекса: предприятия группы компаний ОАО «Газпром», предприятия группы компаний ОАО «Энел Россия», ОАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Урала» (ОАО «Россети»), ЗАО «Уральский турбинный завод», ООО «Уральский дизель-моторный завод», ОАО «Концерн Росэнергоатом» и др.;

– строительного комплекса: НП «УС «Атомстройкомплекс», НП «Уралэнергостройкомплекс» и другие строительные организации;

– химической промышленности: ООО «Уралхимпласт», ООО «Уралхиммаш», ОАО «Производственное объединение “Уральский оптико-механический завод” им. Э. С. Яламова», Концерн «Калина» и др.;

– сферы систем управления и средств автоматизации: ОАО «Научно-производственное объединение автоматики им. академика Н. А. Семихатова», ОАО «Опытное конструкторское бюро “Новатор”», ОАО «Уральское производственное предприятие “Вектор”», УФСБ России по Свердловской области, сферы компьютерных технологий Yandex, Компания NAUMEN, ЗАО «ПФ “СКБ Контур”» и др.;

– секторы экономики и управления: «КРМГ» («КПИМГ»), «Прайс Вотер Хаус Куперс» («Pricewaterhouse Coopers»), банковской сферы – Сбербанк России, СКБ-банк и другие ведущие финансовые, аудиторские, консалтинговые компании Свердловской области.

Существует постоянный спрос на рынке труда Екатеринбурга и Свердловской области на выпускников от российских и международных компаний и предприятий, работающих в сферах поставок, монтажа и сервисного обслуживания высокотехнологичного оборудования, – ОАО «Линде Газ Рус», ООО «Неразрушающий контроль», ООО «Гаврида Электрик», ООО «Техтрейд», а также представляющих сферы FMSG и HoReCa, таких как «Юнилевер», «Usta Group», «Юниверсфуд», «Атлант», «Галамарт».

Среди предприятий, активно работающих со студентами и выпускниками при создании своей профессиональной команды, можно назвать достаточное число управляющих компаний, строительных, подрядных организаций, а также предприятий, занимающихся производством и реализацией строительных и отделочных материалов: «Трест СКМ», «Стройкомплект» и т. д.

Сотрудничество УрФУ с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей на рынке труда, осуществляется в рамках договоров по долгосрочному взаимодействию в направлении планирования, организации и сопровождения целевого приема и подготовки специалистов, организации проведения всех видов практик и содействия трудоустройства студентов и выпускников университета, организации профориентационных мероприятий для студентов с привлечением работодателей.

В настоящий момент действует более 200 прямых договоров о сотрудничестве с крупнейшими промышленными компаниями Уральского региона и России в целом, в т. ч. с Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом», Федеральным космическим агентством, предприятиями группы ОАО «Газпром», ОАО «Корпорация “ВСМПО-АВИСМА”», Уральским банком Сбербанка России и др., а также с органами государственной власти и местного самоуправления, государственными организациями (корпорациями).

Одним из направлений стратегического партнерства с промышленными предприятиями и организациями является реализация подготовки специалистов из числа студентов, обучающихся на условии целевого приема, по совместным интегрированным образовательно-производственным программам. В УрФУ реализуются совместные образовательные проекты по подготовке специалистов с учетом современных требований к уровню профессиональных компетенций молодых специалистов технических направлений подготовки (специальностей), в т. ч.:

- с **ОАО «Уральская горно-металлургическая компания»**: в рамках совместного проекта по созданию и реализации основной образовательной программы «Производственно-технический бакалавриат по направлению 150400 “Металлургия”» осуществляется подготовка инженерно-технических работников уровня младшего и среднего звена (мастер, инженер-технолог) для кадрового обеспечения металлургических производств компании с учетом новых требований корпоративных профессиональных стандартов. Цели программы – подготовить к управлению технологическими процессами производства различной металлургической продукции, сформировать личностную мотивацию к постоянному расширению профессиональных компетенций, саморазвитию, повышению эффективности социально-производственного взаимодействия для поддержания высокой конкурентоспособности компании и ответственного карьерного роста у выпускников – молодых специалистов;

- с **ОАО «Научно-производственное объединение автоматики им. академика Н. А. Семихатова»**: создание образовательно-научного инновационного комплекса по подготовке и повышению квалификации кадров по приоритетным и перспективным направлениям производства и технологий при более полном использовании возможностей производственной, исследовательской и проектно-конструкторской базы сторон с привлечением высококвалифицированных специалистов к реализации учебного процесса и совершенствованию его учебно-методического обеспечения; участие в выполнении совместных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, организация производственной практики, подготовки и защиты выпускных квалификационных работ на площадке объединения;
- с **ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»**: создание в филиале УрФУ в г. Верхняя Салда выпускающих кафедр по лицензированным направлениям подготовки, модернизация лабораторного и аудиторного фонда, оснащение современным оборудованием и учебной литературой, реконструкция учебных корпусов и благоустройство территории филиала, реализация программы поддержки студентов и выпускников, обучающихся от корпорации в УрФУ, путем назначения ежемесячных и именных корпоративных стипендий студентам, единовременных поощрительных выплат молодым специалистам.
Основными результатами целевой подготовки являются:
- подготовка для данного предприятия специалистов с учетом дополнительных требований к уровню подготовки со стороны работодателя;
- обеспечение необходимых условий для подготовки специалистов, в т. ч. высшей квалификации, и более полное использование возможностей производственной, исследовательской и проектно-конструкторской базы сторон;
- привлечение высококвалифицированных специалистов к реализации учебного процесса и совершенствованию учебно-методического обеспечения учебного процесса;
- привлечение профессорско-преподавательского состава, студентов, аспирантов, докторантов к проведению научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, выполняемых сторонами;
- организация инновационных образовательных проектов, в т. ч. разработка и реализация перспективных моделей обучения, профессиональной подготовки и переподготовки специалистов.

В рамках сотрудничества с областными исполнительными органами государственной власти, в т. ч. с Министерством строительства и развития инфраструктуры Свердловской области и Союзом строителей Свердловской области, осуществляется подготовка специалистов для работы на предприятиях строительного комплекса Свердловской области с участием ведущих специалистов в научно-образовательном процессе университета, организацией проведения всех видов практик студентов и стажировок профессорско-преподавательского состава на площадках предприятий и в организациях Союза, осуществляется совместная работа по организации в университете системы повышения квалификации и переподготовки инженерных кадров организаций строительного комплекса, оказывается содействие университету в укреплении его материальной и учебно-методической базы.

В рамках сотрудничества по вопросам профориентации студентов, содействия трудоустройству и успешной адаптации выпускников на рынке труда в УрФУ проводятся серии мероприятий по вопросам трудового и профессионального самоопределения, построения карьеры. Эта деятельность в органической связи с организацией производственных и преддипломной практик позволяет студентам университета уже с III курса выбирать будущее место работы.

Основные мероприятия, направленные на трудоустройство студентов и выпускников УрФУ:

- Регулярное проведение презентаций, встреч студентов с представителями компаний и организаций, гостевые лекции, на которых студенты имеют возможность узнать о специфике работы на предприятии, имеющихся программах наставничества, а также требованиях к компетенциям сотрудника.
- Организация участия студентов и выпускников в программах отбора кандидатов для работы в компаниях, в т. ч. международных, таких как Schlumberger, KPMG, Price Waterhouse Coopers.
- Организация участия студентов в конкурсах студенческих работ, семинарах и конференциях, проводимых ведущими работодателями РФ.
- Проведение дней карьеры и ярмарок вакансий с участием ведущих работодателей Екатеринбурга, Уральского региона и РФ.
- Организация экскурсий на предприятия, где студенты имеют возможность ознакомиться с условиями труда, напрямую пообщаться с ведущими сотрудниками, задать интересующие их вопросы, получить из первых рук информацию о требованиях работодателей к молодым специалистам.

- Проведение специализированных семинаров для студентов «Планирование профессиональной деятельности и карьеры».
- Консультирование студентов и выпускников по вопросам трудоустройства, индивидуальная работа по составлению и редактированию резюме с учетом специфики обучения и индивидуальности личности студента.
- Размещение информации о вакансиях, программах стажировок и профориентационных мероприятий для студентов и выпускников на специализированных информационных стендах, на сайте центра взаимодействия с работодателями и на специализированной странице в социальной сети «ВКонтакте», созданной совместно с профсоюзной организацией студентов УрФУ.

Таким образом, стратегическое партнерство УрФУ с работодателями позволяет повысить востребованность выпускников, в т. ч. за счет подготовки с учетом современных требований к уровню их профессиональных компетенций, а также способствует эффективной адаптации молодых специалистов на современном рынке труда.

Список литературы

1. Статистика занятости выпускников УрФУ [Электронный ресурс]. URL: <https://career.urfu.ru/?id=9862>.
2. Уральский федеральный. 2014. 14 апр. № 16.
3. Уральский федеральный. 2014. 24 нояб. № 40.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОЛОНТЕРОВ-ПРОФОРИЕНТАТОРОВ КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ КОЛЛЕДЖА

Н. А. Путинцева

*ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта», г. Тюмень
tkvt72@yandex.ru*

Тюменская область является связующим звеном между восточными и западными территориями страны, нефтегазовым Севером и промышленным Уралом; транспортным узлом России с развитым водным речным сообщением, обеспечивающим выход на Северный морской путь. Для жизнедеятельности региона устойчивое функционирование

предприятий водного транспорта и речные перевозки имеют особое значение, водные пути зачастую являются единственными транспортными артериями к населенным пунктам приречных районов области. Так как направления подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена определяют инвестиционные проекты, реализуемые на территории Тюменской области, то потребность в квалифицированных кадрах в отрасли водного транспорта возрастает.

В Тюменском регионе только одно профессиональное образовательное учреждение – Тюменский колледж водного транспорта – осуществляет профессиональную подготовку специалистов плавсостава (судоводители, судомеханики, судовые электрики) и для береговых предприятий, связанных с ремонтом, техническим обслуживанием и эксплуатацией плавсредств, погрузочного оборудования портов и транспортных терминалов (судостроители, сварщики, монтажники судовых механизмов и др.). В качестве цели, средства и результата подготовки квалифицированных специалистов водного транспорта выступает профессиональная ориентация подростков и молодежи.

Профориентация – неотъемлемая часть учебно-воспитательной работы, которая представляет собой систему психолого-педагогических мероприятий, направленных на активизацию процесса профессионального самоопределения личности, сопровождения профессионального развития, формирования жизненных и профессиональных целей учащегося в соответствии с его индивидуальными особенностями и учетом потребностей рынка труда.

В ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта» создана и успешно функционирует система профориентационной работы, в которую включены педагоги, специалисты и обучающиеся колледжа. Данный вид деятельности построен таким образом, что за каждым участником процесса закреплена определенная «зона ответственности». Так, например, в «зону ответственности» актива студенческого самоуправления входят следующие направления деятельности:

- организация профориентационных промоакций в образовательных учреждениях города, района, области;
- участие в создании привлекательного имиджа колледжа и информирование населения в социальных сетях;
- подготовка экскурсоводов для проведения дней открытых дверей;
- организация совместной проектной деятельности в рамках работы студенческого научного общества;

– создание банка данных волонтеров-профориентаторов для реализации курса «Навигация: курс юного капитана» и образовательной площадки на базе детского лагеря «Алые паруса».

Разработанная «Комплексная программа профориентационной работы в колледже на 2015–2017 гг.» предусматривает использование традиционных форм работы – дни открытых дверей, рекламные акции, ярмарки учебных мест, но при этом предполагает поиск новых форм взаимодействия с подростками и молодежью.

При совете обучающихся колледжа создан центр профориентации, целью которого является пропаганда ценностей профессионального образования, популяризация профессий и специальностей среднего профессионального образования, продвижение колледжа на рынке образовательных услуг. Центр профориентации объединяет 15 добровольцев-профориентаторов, которые осуществляют взаимодействие со школами, детскими и молодежными центрами города.

Вовлечение в профориентационную работу студентов колледжа имеет положительный эффект. С одной стороны, информация, транслируемая сверстниками, которые уже являются студентами данного учебного заведения, воспринимается не как реклама, а как достоверная и проверенная, с другой – обучающиеся, участвующие в профориентационных мероприятиях, осознают значимость и ответственность за свою работу, что положительно сказывается на их социальной активности.

С 2015 г. совместно с МАОУ СОШ № 91 реализуется программа «Навигация: курс юного капитана», которая рассчитана на учащихся 8–9-х классов и направлена на развитие интереса к морскому делу, знакомство с профессиональной терминологией, теорией устройства судна, историей морского и речного флота, а также формирование практических навыков ориентирования в пространстве, такелажных работ и поведения на воде. Занятия проводятся на базе мастерских, лабораторий колледжа и на учебно-тренировочном судне. Кроме практических занятий для учащихся предусмотрены посещения музеев и крупнейших предприятий отрасли. Особенностью данной программы является то, что все занятия с учащимися проводят обучающиеся колледжа отделения «Судовождение и эксплуатация флота» из числа волонтеров-профориентаторов, прошедших специальную подготовку в течение года.

Еще одним направлением в профориентационной работе колледжа является деятельность образовательной площадки на базе детского центра «Алые паруса» в летний период. Центр оказывает услуги по организации отдыха и оздоровления детей, подростков и молодежи в возрасте от 7 до 15 лет. Ежегодно более 40% всех отдыхающих – это дети, под-

ростки и молодежь из Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов. Так как анализ географии абитуриентов колледжа за последние три года показал, что увеличивается количество поступающих из районов ХМАО-Югра и ЯНАО, то данный проект позволит привлечь будущих студентов именно с этих территорий.

Совместно с ЗАО «Тюменьсудокомплект» и Федерацией парусного спорта в сентябре 2015 г. на территории «Тинтауна» – города профессий – стал функционировать еще один проект – «Школа молодого капитана», который рассчитан на аудиторию в возрасте с 6 до 12 лет. К реализации данного проекта будут привлечены волонтеры-профориентаторы, которые получили опыт работы с подростками в школе и пройдут обучение в «Школе вожатых» на базе детского центра «Алые паруса». Программа предполагает проведение теоретических и практических занятий.

Таким образом, привлечение в профориентационную работу с подростками и молодежью волонтеров-профориентаторов способствует формированию универсальных и профессиональных компетенций обучающихся и выпускников колледжа, а также является одним из основных направлений формирования и развития кадрового потенциала области в соответствии с потребностями регионального рынка труда и отрасли.

МЕСТО ПРИКЛАДНОГО БАКАЛАВРИАТА В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

В. Н. Рощупкина, Н. Д. Евтушенко

*ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова», Губкинский филиал, г. Губкин, Белгородская область
v.bravkova@gmail.com*

В настоящее время любой уважающий себя абитуриент, поступающий в высшее учебное заведение, ставит перед собой задачу получения той профессии, за которую платят хорошие деньги (зарплату выше среднего показателя). Под хорошей зарплатой будем понимать оклад выше среднестатистического уровня в размере 30 тыс. руб. (хотя в нынешних реалиях нормальная зарплата в России должна составлять не

менее 45 тыс. руб.). Отсюда вытекает особый интерес к перечню востребованных и перспективных профессий.

Следует отметить, что сегодня текущее состояние трудового рынка и услуг образовательного характера вызывает у многих экспертов обеспокоенность, причина чего кроется в отсутствии реального баланса. Специалисты не сходятся во мнении о том, какие профессии наиболее востребованы в 2015 г. в условиях рынка труда.

Современные предприятия, так же, как и частные фирмы, принимают на высокооплачиваемые должности только тех, кто имеет высшее образование и является квалифицированным специалистом с дипломом об окончании университета. Позицию работодателей можно объяснить вполне логично, ведь любой руководитель желает, чтобы в его фирме работали лучшие мастера своей профессии.

Лучшей (самой востребованной) в России в настоящий момент является инженерно-техническая специальность. Согласно прогнозу аналитиков, в ближайшее время будет наблюдаться нехватка специалистов в области технологической инженерии. Особую ценность у руководителей крупных промышленных предприятий и фирм производственного значения вызывают выходцы из технических вузов. По их мнению, в настоящий момент на рынке труда просматривается реальный дефицит кадров промышленных и индустриальных специальностей.

Не менее востребованными являются специалисты с дипломом об окончании учебного заведения по экономике и юриспруденции (к слову, в США и европейских странах эти специальности являются самыми высокооплачиваемыми).

Продолжает список профессия IT-разработчика программного обеспечения и компьютерных технологий. Рабочие специалисты, в совершенстве владеющие техникой программирования и иными прикладными специализациями, имеют зарплату, не меньшую, чем у юристов и экономистов с высшим образованием.

Большой популярностью сегодня пользуется профессия веб-дизайнера, за которую тоже платят неплохие деньги (по информации статистического характера, веб-дизайнеры получают зарплату, равную, как минимум, 45 тыс. руб. в месяц, а то и больше, в зависимости от объемов поступающих к ним заказов).

Следующую позицию в рейтинге высокооплачиваемых занимает профессия разработчика нанотехнологий. Учитывая то, что специалистов в данной отрасли крайне мало, их уровень заработной платы является максимальным и может достигать нескольких миллионов долларов за разработку!

Еще одно стремительно развивающееся направление – сфера биологических технологий. Продукция, выпускаемая крупными российскими предприятиями по современным биологическим технологиям, широко используется в генной инженерии. Именно методами биотехнологий пользуются предприятия, осуществляющие производство генно-модифицированных организмов с последующим добавлением их в продукты питания.

Не менее востребованной является профессия биолога в сфере медицинских исследований на молекулярном уровне. Специалисты-микробиологи получают очень хорошую заработную плату в штате биофармацевтических производственных фирм и компаний, которых в нашей стране немало. Согласно статистике, средний объем заработной платы микробиолога составляет 50–170 тыс. руб.

В соответствии с прогнозами на ближайшие несколько лет в 2020 г. рейтинг самых востребованных профессий пополнится маркетологами. Это предположение ученых находит объяснение в том, что российские рынки в ближайшее время будут переживать перенасыщение различными товарами и услугами.

Замыкают список рейтинга самых оплачиваемых и востребованных профессий в России специалисты сервиса, логисты, экологи, медики и химики. Все они получают среднестатистическую заработную плату, варьируемую от 17 до 30 тыс. руб.

Согласно данным Росстата, в табл. 1 приведены среднемесячные начисленные заработные платы россиян (без выплат социального характера) по видам экономической деятельности за 2013–2014 гг.

Таблица 1

*Среднемесячные начисленные заработные платы
по видам экономической деятельности за 2013–2014 гг.*

Вид экономической деятельности	2013 г.	2014 г.
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	15 637	17 312
Рыболовство, рыбоводство	32 308	35 663
Добыча полезных ископаемых	54 324	57 080
Обрабатывающие производства	26 997	28 985
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	32 220	34 165
Строительство	27 675	29 039
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	24 073	25 267

Окончание табл. 1

Гостиницы и рестораны	18 426	19 720
Транспорт и связь	34 555	36 769
Финансовая деятельность	63 506	66 605
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	34 291	36 521
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование	40 391	40 219
Образование	23 421	25 094
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	24 564	26 451
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	24 788	27 431

В табл. 2 приведены реальные располагаемые денежные доходы населения (за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен) за 2012–2014 гг.

Таблица 2

Реальные располагаемые денежные доходы населения России за 2012–2014 гг.

Месяцы	Годы		
	2012	2013	2014
Январь	23 746	26 840	29 535
Февраль	24 036	26 620	29 255
Март	25 487	28 693	31 486
Апрель	25 800	30 026	32 947
Май	26 385	29 723	33 272
Июнь	27 494	30 986	33 726
Июль	26 684	30 229	32 515
Август	25 718	29 226	30 763
Сентябрь	25 996	29 346	31 929
Октябрь	26 803	30 069	32 439
Ноябрь	27 448	30 290	32 546
Декабрь	36 450	39 648	41 985

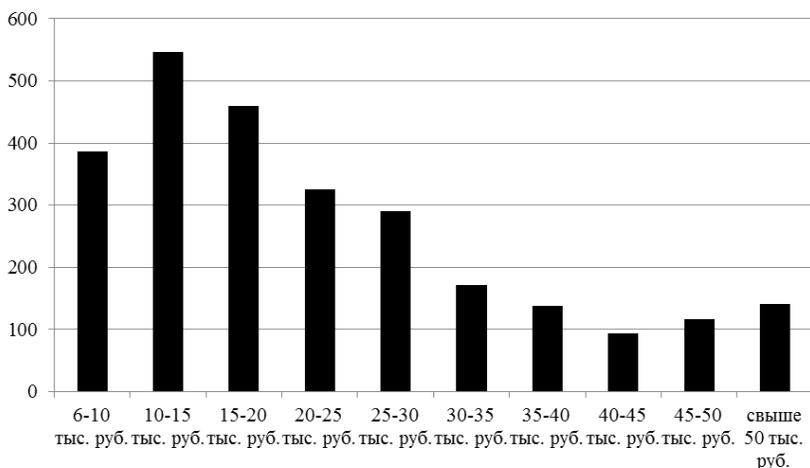


Рис. Распределение населения России по получаемой зарплате в 2014 г.

На основе анализа данных, полученных при социальных опросах населения, проводимых кадровыми агентствами России в 2014 г., можно сказать, что большая часть населения все-таки получает зарплату в диапазоне 10–15 и 15–20 тыс. руб., которые приблизительно можно считать средней, что отражено на рисунке.

Конечно, многое зависит от компаний, начисляющих заработную плату сотрудникам, но в среднем этот показатель не выходит за установленные выше рамки. Отсюда и предпочтительные среди молодежи сферы деятельности: у юношей – транспорт, промышленность и производство, медицина; у девушек – медицина, сфера управления и менеджмента, сфера экономики и бухгалтерского учета, юриспруденция. Случаи выбора выпускниками школ рабочих профессий являются единичными.

Основными профессиями, пользующимися наименьшим спросом у школьников, являются электрик, сварщик, механик, каменщик, медицинская сестра, и др., т. е. именно те профессии, которые на региональных рынках труда испытывают дефицит квалифицированных кадров.

Основными причинами нежелания получать рабочую профессию называют: низкая заработная плата, плохие условия труда, отсутствие перспектив и возможностей карьерного роста, не престижность. Это говорит о том, что в сознании молодежи преобладают искаженные образы рабочего и рабочей профессии, с доминированием негативных ха-

рактистик, рабочий труд видится малоинтересным, однообразным и малооплачиваемым, а также препятствующим самореализации и повышению уровня образования. Современной российской молодежи не хватает знаний и представлений о рабочей среде, содержании профессиональных компетенций, требованиях к уровню образования современного рабочего, в общем представления о рабочих профессиях весьма далеки от реальности.

Еще 50 лет назад престиж рабочей профессии был огромен. О рабочих снимали фильмы и сочиняли песни. Это был своеобразный мотив для получения социальных благ, квартиры, обеспечения достойной старости. А сегодня, хотя производственные предприятия и вкладывают дополнительные средства в современную оснастку, НПО и СПО, молодежь не идет учиться на производственные специальности, потому что это не престижно, не перспективно, а самое главное, малооплачиваемо.

Еще в 2013 г., выступая на расширенном заседании правительства, президент РФ В. В. Путин отметил, что нужно «не просто механически увеличить количество рабочих мест, а создавать эффективные, высокооплачиваемые рабочие места взамен старых». Он поставил перед правительством задачу к 2020 г. создать и модернизировать 25 млн. рабочих мест. Именно качественные рабочие места, по мнению президента, должны стать «локомотивом роста зарплат и благосостояния граждан». Но мало просто создать новые рабочие места, нужно, чтобы в стране было кому эти рабочие места занять. А это достаточно серьезная проблема.

По охвату населения высшим образованием наша страна занимает одно из первых мест в мире, но хорошо ли это? В советские времена 20% выпускников школ поступали в вузы. Сегодня наоборот: в зависимости от региона 10–20% идут в колледжи (бывшие техникумы и ПТУ). Зачастую студенты колледжа – это ребята, которые в школе не успевают, зато многое умеют делать руками. И очень часто школьные троечники заканчивают колледж на «отлично». Но любой мастер с золотыми руками сегодня должен работать не только ими, но и головой, т. к. появляются новые технологии, требующие высочайшей квалификации. Это требование времени.

Поднять статус неуниверситетского образования, приравняв к высшему образованию некоторые специальности колледжей, соответствующие инновационному развитию страны, – основная цель прикладного бакалавриата.

Минобрнауки РФ уже давно рекомендовало вузам вводить образовательные программы прикладного бакалавриата. По словам директора

Департамента государственной политики в сфере высшего образования Александра Соболева, прикладной бакалавриат – это профиль основной образовательной программы.

А ведь многие востребованные специальности сегодня требуют очень высокого уровня квалификации. Современные специалисты среднего звена должны не только владеть техническими навыками, но и иметь серьезную теоретическую базу и, в идеале, знать иностранный язык. Существующие программы колледжей, направленные на освоение практических методов и приемов работы, не в состоянии обеспечить подготовку специалистов такого уровня. Поэтому возникла необходимость создания на базе средних профессиональных и высших учебных заведений прикладного бакалавриата – нового уровня высшего профессионального образования.

В российской практике словосочетание «прикладной бакалавриат» появилось в тексте «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.».

По сути, прикладной бакалавриат – это взаимоотношение образовательных программ среднего и высшего профессионального образования. Причем практическое обучение, проводимое в специализированных лабораториях и мастерских колледжей и университетов, занимает не меньше времени, чем «кабинетные» теоретические занятия. Другими словами, задача прикладного бакалавриата – сделать так, чтобы вместе с дипломом о высшем образовании молодые специалисты получали все необходимые для работы практические навыки и знания.

Минобрнауки планирует, что к 2020 г. около 30% студентов будут учиться по программам прикладного бакалавриата. Чиновники ведомства предполагают, что в перспективе поступить на этот вид бакалавриата будет «легче», чем на академический.

Для Российской Федерации создание программ прикладного бакалавриата как вида программ массового, регионально ориентированного высшего образования решает проблему сбалансированности развития сфер труда и профессионального образования. Такие программы ведут к получению профессиональной квалификации.

Миссия программ прикладного бакалавриата:

- преодоление риска потери практико-ориентированности при введении уровневого высшего образования;
- снижение издержек организаций-работодателей по доучиванию выпускников;

– адаптация образовательных программ вузов на практико-ориентированные результаты, соответствующие требованиям профессиональных стандартов;

– сокращение сроков вхождения молодежи на рынок труда в условиях демографического кризиса и старения кадров;

– снижение риска нетрудоустройства выпускников;

– расширение вариативности образовательных программ и сокращение их дублирования на уровнях среднего и высшего профессионального образования.

В отличие от академического бакалавриата прикладной бакалавриат фактически связан с высокотехнологичной подготовкой рабочих и специалистов, имеющих дело со сложными компьютерными технологиями. Как правило, это профессионалы для технической и технологической сферы деятельности. Но прикладной бакалавриат в реальном секторе экономики имеет смысл только тогда, когда рядом есть работодатель, который знает, какое оборудование у него установлено на производстве и какое технологическое перевооружение предполагается в перспективе, какие специалисты ему будут нужны под это оборудование.

Одним из самых важных условий для повышения качества подготовки специалистов является правильный подход к проблеме взаимодействия вуза с предприятием. Практика студентов, их трудоустройство и обеспечение молодыми специалистами предприятий являются наиболее важными составляющими как для самого учебного процесса, так и для студентов и самих предприятий.

Основными задачами практической подготовки специалистов являются:

– во-первых, формирование умения у выпускника использовать имеющиеся теоретические знания для решения конкретных производственных задач;

– во-вторых, образование у него объективного представления и понимания реального производства.

Предприятия при организации производственных практик решают свою задачу, связанную с созданием кадрового потенциала производства. При этом в связи с ограниченностью вакансий работодателю не хотелось бы ошибиться в выборе молодых специалистов. Поэтому очень важно иметь возможность познакомиться с будущим сотрудником еще во время прохождения им производственной практики (а еще лучше и не одной). При этом существенным является не формальное прохождение практики с оформлением определенного отчета, а реальная работа студента на рабочих местах в качестве помощника квалифи-

цированного специалиста. В этом случае выигрывают все: предприятие в это время не несет существенных затрат и в дальнейшем получает специалиста, готового с самого первого дня к самостоятельной работе.

Особенности и преимущества прикладного и академического бакалавриата приведены в табл. 3.

Таблица 3

*Особенности и преимущества прикладного
и академического бакалавриата*

Прикладной бакалавриат	Академический бакалавриат
Основная задача	
Практико-ориентированная подготовка специалистов к деятельности, связанной с разработкой, внедрением, адаптацией, оптимизацией технологий (инновационных и технологических процессов)	Фундаментальная подготовка в широкой области знаний по выбранному направлению
Срок обучения	
4 года	4 года
Доля практического обучения	
Не менее 50% (включая практику)	Не менее 10% (включая практику)
Особенности и преимущества	
Практикоориентированность, смещение баланса теоретической и практической подготовки в сторону практической; возможность освоения в период обучения по программе бакалавриата рабочей профессии с последующим получением удостоверения государственного образца; ориентация на потребности работодателя; успешная адаптация на предприятии	Ориентированность на научно-исследовательскую деятельность теоретико-методического характера; база знаний и навыков, необходимых для карьеры в выбранной сфере

В заключение можно отметить, что прикладной бакалавриат – явление, в нашем образовании сравнительно новое и до сих пор вызывающее много споров и вопросов. Будем надеяться, что в ближайшее вре-

мя мы сможем получить ответы на эти вопросы, а система прикладного бакалавриата окажется действительно эффективной.

Список литературы

1. Бокова Э. М. Реализация социальных программ на промышленных предприятиях как форма повышения престижа рабочей профессии // Социология и социальная работа. Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер. «Социальные науки». 2011. № 2 (22). С. 14–18.

2. Выбираем рабочую профессию [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tmsam.ru/professiya/vibor-professii-nachalo/vybiraemrabochuju-professiju.html> (дата обращения: 03.07.2015).

3. Кадровые агентства России. Рейтинг и отзывы [Электронный ресурс]. URL: <https://person-agency.ru/salary.html> (дата обращения: 07.09.2015).

4. Независимое педагогическое издание «Учительская газета» / Прикладной бакалавриат: эксперимент и реальность [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ug.ru/archive/45534> (дата обращения: 13.09.2015).

5. Портал бюро профориентации. Мы в СМИ [Электронный ресурс]. URL: <http://prof-buro.ru/rus/O-Vyuro/Mu-v-SMI> (дата обращения: 03.03.2015).

6. Портал научно-просветительского журнала Скепсис. О современных рабочих [Электронный ресурс]. URL: http://scepsis.ru/library/id_2333.html (дата обращения: 07.03.2015).

7. Россия в цифрах. 2014: Крат. стат. сб. М., 2014. 558 с.

8. Что сегодня происходит с рабочей профессией? [Электронный ресурс]. URL: <http://rabotai.in/biznews/61.php> (дата обращения: 08.04.2015).

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ СПЕЦИАЛИСТАМИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА И РАБОЧИМИ КАДРАМИ

**Л. М. Серова, С. В. Сигова, И. С. Степуть,
А. Л. Касьянова, Д. М. Мороз**

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
Центр бюджетного мониторинга, г. Петрозаводск
serova@psu.karelia.ru, sigova@psu.karelia.ru, stepus@psu.karelia.ru,
ann@psu.karelia.ru, dmoroz@petrsu.ru*

Арктическая зона – макрорегион будущего России

Развитию и повышению конкурентоспособности территории Арктической зоны РФ (АЗ РФ) с учетом геополитических, военно-технических, экономических и иных факторов уделено особое внимание со стороны Правительства РФ и президента Российской Федерации.

В течение 2015 г. указом президента РФ была утверждена сухопутная территория Арктической зоны Российской Федерации, постановлением Правительства РФ была утверждена государственная программа «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации на период до 2020 г.». Также для координации взаимодействия органов власти при решении социально-экономических и других задач, касающихся развития АЗ РФ и обеспечения национальной безопасности, создана государственная комиссия по вопросам развития Арктики [1, 2, 3].

Указанный интерес к этой территории обосновывается тем, что уже в настоящее время Арктическая зона обеспечивает 12–15% национального дохода России, на ее территории добывается более половины российских запасов полезных ископаемых. При этом на территории АЗ РФ находится около 25% от неразведанных запасов углеводородов в мире. Арктическая зона РФ обладает огромными биоресурсами. С логистической и транспортной позиции Арктика имеет перспективу превратиться в важнейший транспортный коридор мирового значения, который значительно сокращает маршруты морских перевозок между Европой и Азиатско-Тихоокеанским регионом по Северному морскому пути.

Перспективные промышленные проекты в АЗ РФ разнообразны и охватывают развитие деятельности по широкому спектру отраслей экономики, среди них: горнодобывающая промышленность (редкоземельные и цветные металлы), нефтегазовая промышленность (разведка, разработка и добыча нефтегазовых ресурсов), рыболовство и сельское хозяйство (освоение аквакультур, оленеводство, добыча, переработка

морских и наземных биоресурсов), электроэнергетика (производство энергии из традиционных и возобновляемых источников), гражданское и военное судостроение, промышленное и гражданское строительство, туризм.

Все эти факторы являются благоприятными условиями для формирования в Арктике центров развития новой экономики, основанной на знании и инновациях. Так, по мнению губернатора Мурманской области, «Арктика – это не только и не столько богатейшая углеводородная кладовая, это возможность построения новой экономики, полигон, где живут люди высокой пробы и где можно совершить прорыв» [4].

Успешная реализация существующих и планируемых промышленных и инфраструктурных инвестиционных проектов в АЗ РФ во многом зависит от наличия высококвалифицированной кадровой базы.

В связи с этим важным является мониторинг и анализ рынка труда АЗ РФ, формирование прогнозов кадровых потребностей на средние и долгосрочный периоды. Необходимо на государственном уровне не только сформировать прогноз кадровой потребности макрорегиона по профессионально-квалификационному составу, но и определить возможные источники трудовых ресурсов для ее обеспечения. Особая роль при обеспечении потребности отводится системе среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Далее в статье будут подробнее рассмотрены обозначенные проблемные вопросы для территорий АЗ РФ.

Особенности рынка труда Арктической зоны РФ

К территории АЗ РФ относятся 8 регионов страны, из них 4 региона отнесены полностью (Мурманская область, ЯНАО, Ненецкий АО, Чукотский АО), другие регионы – частично [Архангельская область, Красноярский край, Республика Коми и Республика Саха (Якутия)] [1].

В АЗ РФ проживает около 1,6% населения страны. Для Арктики в целом характерны предельно низкая плотность населения и высокая дисперсность расселения, однако АЗ РФ обладает самой высокой урбанизированностью. Три самых крупных российских города Заполярья – это Мурманск (чуть более 300 тыс. чел.), Норильск (свыше 170 тыс. чел.) и Воркута (около 60 тыс. чел.).

С точки зрения структуры занятого населения регионы АЗРФ значительно отличаются. Наибольшая численность занятых приходится на Мурманскую область, Ямало-Ненецкий АО и Архангельскую область (табл. 1). Наименьшая численность занятых в Республике Саха (Якутия), но при этом к территории АЗ РФ отнесены только 5 из 36 муници-

пальных образований республики и на эту территорию приходится только 3% занятых от общей численности занятых в регионе.

Таблица 1

Территории и данные о среднегодовой численности занятого населения по регионам АЗ РФ, 2014 г. [5]

Наименование региона АЗРФ (сортировка по столбцу 3)	Площадь территории АЗ РФ, кв. км	Территория АЗ РФ в регионе, %	Среднего- довая чис- ленность занятых территории АЗ РФ, чел.	Доля занятых на терри- тории АЗ РФ в реги- оне, %
	1	2	3	4
Мурманская область	144,9	100	427,4	100
Ямало-Ненецкий АО	769,25	100	421,6	100
Архангельская область	243,5	41	268,3	48
Красноярский край	1095,6	46	135,9	9
Республика Коми (г. Воркута)	24,2	6	53,4	12
Ненецкий АО	176,8	100	33,2	100
Чукотский АО	721,5	100	31,1	100
Республика Саха (Якутия)	593,9	19	15,0	3

Для АЗ РФ характерно преобладание в структуре занятых по уровням образования специалистов со средним профессиональным образованием, которые составляют 51,9% Арктики в отличие от среднероссийского показателя – 44,3%.

Уровень безработицы в регионах АЗ РФ – один из самых низких в России и составляет менее 5%.

При разработке и освоении Арктического шельфа и реализации инвестиционных проектов значительная роль отводится работе вахтовым методом, при этом **вахтовиков** завозят на территории АЗ РФ крупные корпорации и работодатели, в т. ч. из других регионов России.

По оценкам, для регионов АЗ РФ роль вахтового метода значительна в покрытии потребностей и составляет от 20 до 40% в среднегодовой численности занятых. При этом наибольшая распространенность этого метода организации работы в такой отрасли экономики, как добыча топливно-энергетических полезных ископаемых. Обращает на себя

внимание факт, что на предприятиях нефтяной отрасли доля работающих вахтовым методом достигает 90–100%.

Но роль местных кадров, проживающих на территории АЗ РФ, очень важна для поддержки и успешного развития действующих и планируемых к введению новых инновационных предприятий производственной и социальной сфер. Особая роль в подготовке кадров отводится системе среднего профессионального образования.

Подготовка кадров СПО системой профессионального образования в АЗ РФ

На территории АЗ РФ действует разветвленная сеть образовательных организаций системы профессионального образования. Суммарно на территориях Арктики в настоящий момент функционируют 198 образовательных организаций и филиалов среднего профессионального образования, 126 образовательных организаций и филиалов высшего образования. Практически во всех территориях Арктического региона России преобладают образовательные организации среднего профессионального образования.

Подготовку специалистов среднего звена на территории Арктики осуществляют как образовательные учреждения среднего профессионального образования (81 организация), так и вузы (12 организаций). Как видно из табл. 2, наибольшая подготовка кадров ведется на территориях Архангельской области и Мурманской области (70% от выпуска по АЗ РФ).

Подготовку квалифицированных рабочих, служащих осуществляют техникумы, колледжи, профессиональные лицеи и училища. Наибольшее число ОО ПО (более 75% от территории АЗ РФ), ведущих подготовку квалифицированных кадров, располагается в Мурманской области (18 организаций) и арктической части Архангельской области (17 организаций). Наименьшее число ОО ПО расположено в арктической части территории Республики Саха (Якутия) – один колледж и один профессиональный лицей [6].

Подготовка кадров с СПО в регионах АЗ РФ ориентирована на особенности экономики и промышленного производства, в связи с чем структура приемов и выпусков по УГСН дифференцирована в регионах. В целом же по АЗ РФ наиболее востребованными УГСН, по данным приема 2014 г. в образовательные организации СПО, оказались программы подготовки в рамках следующих укрупненных групп специальностей: 44.00.00 «Образование и педагогические науки»; 38.00.00 «Экономика»

и управление»; 26.00.00 «Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта»; 34.00.00 «Сестринское дело».

Таблица 2

Подготовка специалистов среднего звена на территории АЗ РФ в 2014 г. [6]

Наименование региона АЗ РФ	ОО ПО, ведущие подготовку специалистов среднего звена		Прием, чел.		Выпуск, чел.		Выпуск на территории АЗ РФ по отношению к выпуску в регионе, %
	ОО СПО	ОО ВПО	всего	очно	всего	очно	
Архангельская область	25	4	4211	2955	2623	1859	76
Мурманская область	31	4	4044	3266	2151	1545	100
Ямало-Ненецкий АО	7	3	1761	1641	1328	1143	100
Красноярский край	5	1	591	458	383	300	4
Республика Коми	6		457	341	399	259	13
Ненецкий АО	2		288	238	123	115	100
Чукотский АО	4		227	158	51	42	100
Республика Саха (Якутия)	1		36	36	21	21	1
Итого по АЗ РФ	81	12	11615	9093	7079	5284	75

Такая ситуация с распределением предпочтений абитуриентов по УГС вполне объяснима – программы подготовки СПО по педагогическим, экономическим и медицинским специальностям есть в ОО ПО на всей территории АЗ РФ, а кроме того, они всегда популярны среди абитуриентов. Специальности, связанные с техникой и технологиями кораблестроения и водного транспорта, очень востребованы в Архангельской и Мурманской областях, что связано с особенностями промышленного производства в этих регионах. На территории Мурманской области расположен крупнейший незамерзающий порт России, и на долю региона приходится 16,2% общероссийской добычи рыбы.

Как показывают данные табл. 3, содержащие перечень наиболее востребованных профессий (по результатам опроса работодателей АЗ РФ) и перечень наиболее популярных профессий СПО (по результатам приема в 2014 г.), потребности работодателей в целом плохо совпадают с предпочтениями абитуриентов.

Таблица 3

Наиболее востребованные у работодателя и наиболее популярные у абитуриентов профессии СПО

ТОП востребованных у работодателей профессий СПО	ТОП наиболее популярных у абитуриентов профессий СПО
Станочник Электросварщик Оператор по добыче нефти и газа Машинист технологических компрессоров Слесарь-ремонтник Электромонтажник – судовой Электрогазосварщик Газорезчик Лаборант химического анализа Бурильщик	Повар, кондитер Автомеханик Сварщик (электросварочные и газосварочные работы) Оператор швейного оборудования Станочник деревообрабатывающих станков Мастер общестроительных работ Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Мастер отделочных строительных работ Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства Продавец, контролер-кассир

По данным табл. 3, наилучшее совпадение наблюдается в профессиях, связанных со сварочными работами: электросварщик; электрогазосварщик; газорезчик. Квалифицированные кадры по трем перечисленным профессиям готовятся по образовательной профессии СПО 15.01.05 «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)». Указанная специальность среди абитуриентов АЗ РФ в 2014 г. занимала третье место по популярности. Остальные востребованные работодателями профессии мало популярны среди выпускников школ. Одной из возможных причин такого несоответствия является то, что среди школьников АЗ РФ ведется профориентационная работа, которая недостаточно опирается на реальные и прогнозные потребности экономики региона в кадрах.

Дополнительная подготовка рабочих кадров

Кроме подготовки кадров образовательными организациями системы профобразования на территории АЗ РФ действуют учебные центры крупных корпораций и многофункциональные центры прикладных квалификаций (всего 56 в регионах АЗ РФ). На их базе ведется повыше-

ние квалификации действующих сотрудников компаний, профессиональная подготовка и профессиональная переподготовка кадров.

Корпоративные учебные центры имеют такие крупные корпорации, как НК «Роснефть», ОАО «Лукойл», ОАО «Газпром» и др. Учебные центры корпораций при этом, в основном, находятся не на территории АЗ РФ, а в г. Москве и г. Санкт-Петербурге и других крупных городах, расположенных вне АЗ РФ.

В августе – сентябре 2015 г. Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ проводилось обследование крупных работодателей Арктической зоны Российской Федерации. Одним из пунктов опроса был сбор информации о корпоративной подготовке на обследуемых предприятиях. Рассмотрим ситуацию с корпоративной подготовкой на примере нескольких крупных предприятий Ямало-Ненецкого АО, принявших участие в опросе (табл. 4).

Таблица 4

Корпоративная подготовка в Ямало-Ненецком АО, 2015 г., чел.

Наименование предприятия	Повышение квалификации	Профессиональная подготовка	Профессиональная переподготовка
Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Уренгой»	203	281	
Общество с ограниченной ответственностью «Роснефть-Пурнефтегаз»	51	59	85
Филиал «Уренгой бурение» ООО «Газпром бурение»	1396		

На всех предприятиях на базе учебных центров ведется повышение квалификации действующих сотрудников. В учебном центре филиала ООО «Газпром бурение» («Уренгой бурение») этот вид подготовки составляет 100%. В учебном центре ООО «Газпром добыча Уренгой» повышение квалификации занимает 41% образовательной деятельности, оставшиеся 59% – профессиональная подготовка кадров. В учебном центре ООО «Роснефть – Пурнефтегаз» ведутся все виды дополнительной подготовки рабочих кадров, из них 26% составляет повышение квалификации, 30% – профессиональная подготовка, оставшиеся 44% – профессиональная переподготовка.

Суммарно на базе учебных центров трех предприятий было подготовлено 2075 чел., что немногим меньше выпуска из образовательных организаций СПО Ямало-Ненецкого АО в 2014 г., который составил

2582 чел. Таким образом, роль корпоративной подготовки по объемам подготовки вполне сопоставима с подготовкой системой среднего профессионального образования в АЗ РФ.

Прогнозирование кадровой потребности регионов АЗ РФ в кадрах с СПО

В рамках разработки и реализации комплекса мер, направленных на обеспечение субъектов Арктической зоны Российской Федерации трудовыми ресурсами в соответствии с потребностью экономики, Минобрнауки России совместно с другими отраслевыми министерствами (Минэнерго России, Минпромторг России, Минтранс России) и органами исполнительной власти в субъектах России формирует прогнозы кадровых потребностей регионов АЗ РФ в кадрах.

Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России организационная и методическая поддержка по разработке прогнозов регионов АЗ РФ в кадрах с СПО поручена Центру бюджетного мониторинга ПетрГУ (ЦБМ).

ЦБМ, в т. ч. коллективом авторов статьи, были проанализированы материалы регионов АЗ РФ с прогнозами потребностей и документы, размещенные в официальных источниках в сети Интернет (сайты администраций и органов исполнительной власти регионов АЗ РФ):

- стратегии, программы социально-экономического развития регионов на средне- и долгосрочную перспективу и другие документы, содержащие прогнозы кадровых потребностей регионов;
- государственные программы по развитию образования регионов на средне- и долгосрочную перспективу.

Анализ этих документов показал, что сформированные прогнозы кадровых потребностей регионов до 2020 г. имеются только в Мурманской, Архангельской областях, Республике Коми и Красноярском крае. При этом прогнозы Республики Коми и Красноярского края сформированы по региону в целом и не содержат сведений по территориям АЗ РФ.

Проблемы формирования прогноза потребности в кадрах, выявленные в ходе анализа информации органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

- субъекты Российской Федерации по-разному формируют прогнозы кадровых потребностей, не существует единой методики для разработки прогнозов и формата представления данных [прогноз потребности формируется с помощью имеющихся автоматизированных систем прогнозирования или на основе методик прогнозирования только в Архангельской области и Республике Саха (Якутия)];

– в качестве основного метода сбора информации о кадровой потребности используется социологический опрос работодателей, опросом охвачены не все работодатели региона; работодатели, как правило, при определении потребности в кадрах формируют реальную картину только на краткосрочный период;

– работодатели, реализующие инвестиционные проекты по освоению АЗ РФ, не формируют (не доводят от органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации) стратегий (планов) кадрового обеспечения для выявления потребности в трудовых ресурсах с целью их заблаговременной профессиональной подготовки;

– кроме того, региональные органы исполнительной власти субъектов, расположенные в АЗ РФ, формируют прогноз кадровой потребности в целом по региону, а не по муниципальным образованиям, входящим в АЗ РФ.

Таким образом, в субъектах Арктической зоны РФ необходимо разработать объективный прогноз потребности экономики в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов в профессиональных образовательных организациях. Только в этом случае Минобрнауки России сможет координировать работу по определению контрольных цифр приема.

С целью единообразия подходов по прогнозированию за основу была взята методология ЦБМ по прогнозированию потребностей экономики в кадрах, которая разрабатывается, в т. ч. коллективом авторов статьи, начиная с 2005 г. [7, 8].

При формировании кадровых потребностей экономики субъектов Арктической зоны Российской Федерации используется алгоритм, приведенный на рис. 1.

Информационная и методическая поддержка в этой работе осуществляется с использованием Информационного портала «Кадровое и научное обеспечение регионов АЗ РФ» по адресу: arctic.labourmarket.ru.

Предварительный расчет кадровой потребности проводится с использованием макроэкономической методики прогнозирования потребности экономики в кадрах, разработанной ЦБМ Петрозаводского государственного университета [9, 10, 11].

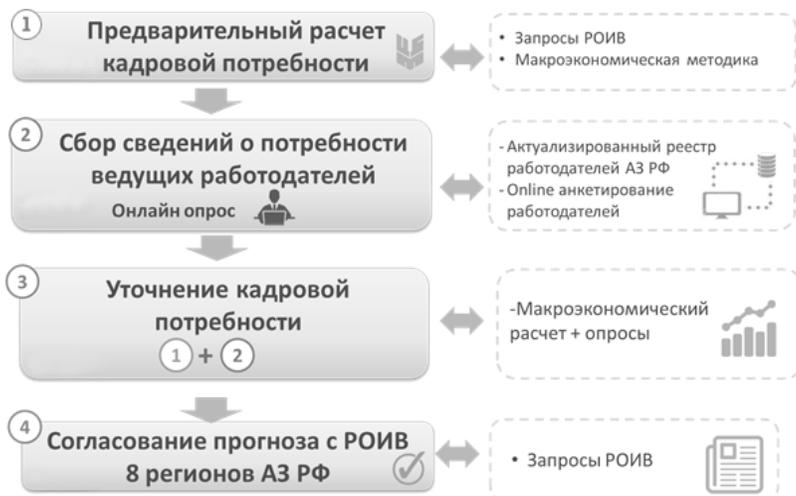


Рис. 1. Алгоритм определения кадровых потребностей экономики субъектов Арктической зоны Российской Федерации

Ежегодная дополнительная кадровая потребность экономики в кадрах (ЕДП) – это величина ежегодного приращения квалифицированных кадров к текущей численности работников, необходимых для социально-экономического развития региона на перспективу. Составляющие ЕДП:

- потребность «на замену» – связана с неизбежным естественно-возрастным выбытием работников: выход на пенсию, потеря трудоспособности и т. д.;

- потребность «на рост» – связана с ростом/упадком текущего производства с соответствующим открытием/закрытием рабочих мест;

- потребность «на развитие» – связана с запуском новых производств, в т. ч. при реализации инвестиционных проектов, и необходимостью комплектации их новыми кадрами.

Конечная цель методика – построение средне- и долгосрочного прогноза кадровой потребности экономики в кадрах по уровням профессионального образования в разрезе укрупненных групп специальностей и направлений подготовки для каждого региона АЗ РФ.

Сбор сведений о потребности ведущих работодателей осуществляется путем on-line-опроса работодателей. Использование результатов опроса позволяет уточнить отдельные параметры прогнозирования, а также определить составляющую потребности «на развитие», играю-

щую важную роль при реализации крупномасштабных инвестиционных проектов.

Уточнение кадровой потребности, рассчитанной на основе макроэкономической методики прогнозирования, проводится с использованием результатов опросов ведущих работодателей.

Согласование прогноза ЕДП с региональными органами исполнительной власти восьми регионов Арктической зоны Российской Федерации, которое осуществляется в срок до 1 ноября 2015 г.

Приведенный алгоритм позволит сформировать уточненные и верифицированные показатели кадровой потребности экономики в специализатах с СПО для восьми территорий АЗ РФ.

Результаты прогнозирования кадровых потребностей и анализ обеспечения покрытия потребности за счет различных источников

Результаты прогнозирования кадровых потребностей по всем регионам АЗ РФ в разрезе УГСН в динамике лет получены с учетом использования приведенного алгоритма и опубликованы на сайте arctic.labourmarket.ru.

На рис. 2 приведен результат предварительного расчета прогноза потребности Арктической зоны Российской Федерации на замену и рост без учета составляющей на «на развитие».

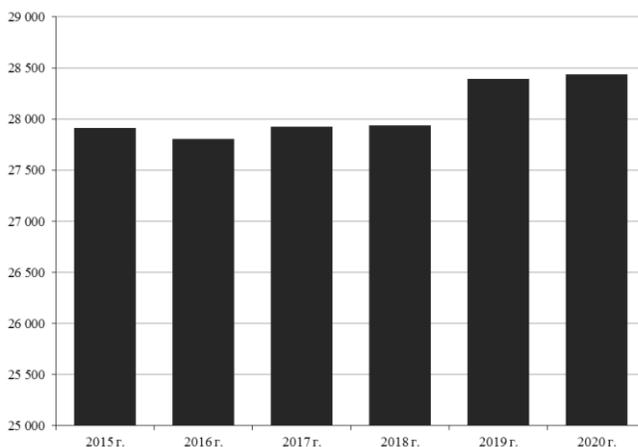


Рис. 2. Прогноз дополнительной потребности экономики Арктической зоны в кадрах с СПО (потребность «на замену» + «на рост»), предварительные данные без согласования со всеми РОИВ АЗ РФ

Основными источниками покрытия кадровой потребности (предложение трудовых ресурсов на рынке труда) для территории АЗРФ являются:

- Выпускники системы профессионального образования (профессиональная подготовка, дополнительная профессиональная подготовка).
- Межрегиональная и зарубежная трудовая миграция (в т. ч. вахтовики).
- Уволенные в течение года и безработные, которые становятся на учет в службу занятости и проходят переподготовку.
- Другие возможные категории, среди которых уволенные в запас из вооруженных сил РФ, институциональное население, население младше 15 и старше 72 лет, не работающие и не ищущие работу.

Анализ обеспеченности регионов АЗ РФ указанными источниками приведен в табл. 5.

Таблица 5

Прогноз потребностей в кадрах и источники покрытия кадровой потребности в регионах АЗ РФ, 2015 г.

Наименование региона АЗ РФ	Потребность экономики в кадрах с СПО, чел.	Источники покрытия потребности, доля от ЕДП, %		
		Выпуски по программам СПО	Безработные (ОЗ) с СПО, прошедшие переподготовку	Трудовые мигранты с СПО (российские и зарубежные)
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Мурманская область	8 770	40	10	9
Ямало-Ненецкий АО	8 540	25	2	76
Архангельская область	5 270	75	12	–
Красноярский край	2 730	34	10	–
Республика Коми	960	50	6	–
Ненецкий АО	820	30	2	–
Чукотский АО	460	94	4	–
Республика Саха (Якутия)	365	35	7	5
АЗ РФ в целом	27 915	45	7	–

Соответствующие расчеты выпусков системы образования по программам СПО (столбец 3) произведены на основе данных государствен-

ной статистической отчетности о приемах за ретроспективный период с учетом продолжительности обучения и коэффициента отсева обучающихся по различным причинам. Оценки других источников покрытия потребности (столбцы 4–5) сформированы экспертным путем на основе данных государственной статистической отчетности региональных органов в сфере труда и занятости, миграционной службы, данных прогноза баланса трудовых ресурсов регионов АЗ РФ, находящихся в открытом доступе. По регионам, входящим в АЗ РФ частично, в связи с отсутствием информации нет возможности оценить покрытие кадровой потребности за счет трудовой миграции (столбец 5).

На основе анализа данных, приведенных в табл. 5, можно выделить следующие особенности в обеспечении покрытия потребности в кадрах с СПО в регионах АЗ РФ:

1) Для большинства регионов характерно невысокое покрытие потребности за счет выпускников системы профессионального образования. В то же время, как было указано ранее, при обеспечении кадровой потребности важна роль ДПО и подготовка на базе учебных центров крупных работодателей.

2) Во всех регионах АЗ РФ отдельное значение уделяется работе вахтовым методом. Так, в среднем на 30% потребность в кадрах Арктической зоны покрывается именно вахтовиками, приезжающими на работу из других субъектов России или муниципальных районов субъекта.

3) Для некоторых регионов высока роль покрытия потребностей за счет трудовой миграции (российской и зарубежной). Так, для ЯНАО трудовые мигранты покрывают потребность на 76%, из них высока роль иностранных трудовых мигрантов, которые составляют 39%.

4) Безработные, прошедшие переподготовку, из числа официально зарегистрированных в службе занятости населения закрывают потребность незначительно – от 2 до 12%.

5) Необходимо отметить, что внутри уровней подготовки кадров с СПО (специалисты среднего звена и квалифицированные рабочие) также может наблюдаться дисбаланс потребностей и выпусков. Так, для Чукотского АО характерно, что в регионе покрытие потребностей за счет выпуска СПО составляет 94%, но при этом существуют значительный переизбыток подготовки квалифицированных рабочих (покрытие составило 185%) и нехватка специалистов среднего звена (покрытие – 20%). На основе этих данных можно предположить, что на рабочие места специалистов среднего звена идут работать выпускники, обучающиеся по программам квалифицированных рабочих с недостаточным уровнем подготовки и профессиональных компетенций. Но это пробле-

ма может быть решена за счет внутрифирменной и дополнительной подготовки и переподготовки крупными работодателями.

Оставшуюся нехватку потребности можно будет покрыть с помощью дополнительных источников:

– Безработные, официально зарегистрированные в органах службы занятости, не прошедшие переподготовку; безработные (по методологии МОТ).

– Лица в трудоспособном возрасте, не занятые трудовой деятельностью и учебной.

Таблица 6

*Баланс потребности в кадрах и выпуска системы СПО на 2017 г.
Мурманская область (результаты согласованы с Министерством
образования и науки Мурманской области, сентябрь 2015 г.)*

Код и наименование укрупненной группы специальности	ЕДП (на замену)	Выпуск, очно	Покрытие потребности, %
По всем УГСН	8680	3452	40
38.00.00 – Экономика и управление	1210	333	28
23.00.00 – Техника и технологии наземного транспорта	1000	497	50
15.00.00 – Машиностроение	570	161	28
08.00.00 – Техника и технологии строительства	510	278	55
13.00.00 – Электро- и теплоэнергетика	480	309	64
35.00.00 – Сельское, лесное и рыбное хозяйство	470	158	34
43.00.00 – Сервис и туризм	390	98	25
26.00.00 – Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта	350	258	74
11.00.00 – Электроника, радиотехника и системы связи	310	14	5
21.00.00 – Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	290	145	50
19.00.00 – Промышленная экология и биотехнологии	270	334	124
22.00.00 – Технологии материалов	210	15	7
33.00.00 – Фармация	150	32	21
29.00.00 – Технологии легкой промышленности	110	122	111

В табл. 6 приведен баланс прогнозной потребности в кадрах и прогнозного выпуска системы СПО на 2017 г. для Мурманской области в разрезе укрупненных групп специальностей.

Как видно из табл. 6, покрытие потребности выпускниками для Мурманской области наблюдается в подготовке кадров с СПО по УГС 19.00.00 «Промышленная экология и биотехнологии»; 29.00.00 «Технологии легкой промышленности». Вместе с тем планируется, что по некоторым УГС подготовка кадров в регионе не сможет покрыть требуемое число работников: 11.00.00 «Электроника, радиотехника и системы связи»; 22.00.00 «Технологии материалов»; 33.00.00 «Фармация».

Ситуация с дисбалансом кадровой потребности по УГСН в различных регионах АЗ РФ отличается и связана с особенностями их промышленного потенциала и экономики. Нехватка кадров говорит о том, что по УГСН необходимы привлечение кадров из других регионов, дополнительная подготовка и переподготовка существующих трудовых ресурсов, в т. ч. безработных и выпускников системы профессионального образования.

Для снижения существующего дисбаланса потребности в кадрах и выпуска образовательными организациями предлагаются следующие меры, решение которых может быть на государственном уровне:

1. Ориентация на прогнозы кадровых потребностей при подготовке кадров.

2. Необходимость более тесного взаимодействия системы образования, в частности образовательных организаций, с работодателями – стажировки, практики, участие работодателей в разработке образовательных программ.

3. Осуществление практико-ориентированной подготовки по востребованным специальностям, в т. ч. ТОП-50 наиболее востребованных специальностей и профессий СПО на территориях регионов АЗРФ.

4. Открытие многофункциональных центров прикладных квалификаций.

5. ПрофорIENTATION среди школьников наиболее востребованных профессий с использованием лучших российских практик, например сайта по профорIENTATION в Республике Карелия «Моя карьера» (<http://mycareer.karelia.ru/>).

Заключение

Макрорегион Арктической зоны России обладает высоким промышленным потенциалом и инвестиционной привлекательностью, в связи с чем на федеральном уровне в настоящее время ведутся работы

по разработке объективного прогноза кадровых потребностей для всех регионов АЗ РФ на основе единого методологического подхода, разработанного Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ.

В данной статье приведены предварительные прогнозные данные кадровых потребностей в специалистах с СПО, полученные на основе авторской методики прогнозирования, которые будут уточнены по результатам согласования с рабочими группами регионов АЗ РФ из числа представителей РОИВ и крупных работодателей ориентировочно в срок до ноября 2015 г.

Также необходимо отметить, что приведенные прогнозные значения кадровых потребностей не учитывают составляющей «на инвестиционные проекты», связанной с созданием в перспективе новых рабочих мест, которая для некоторых регионов АЗ РФ может увеличить значения потребности на 30–80%. Оценка составляющей «на инвестпроекты» будет получена с учетом результатов опросов крупных работодателей в регионах АЗ РФ.

Уточненные данные прогнозных показателей по всем регионам АЗРФ в разрезе УГСН в динамике лет, а также информация о текущем и плановом кадровом обеспечении регионов АЗ РФ опубликованы на сайте «Кадровое и научное обеспечение регионов АЗ РФ» по адресу: arctic.labourmarket.ru.

Список литературы

1. Указ президента РФ № 296 от 2 мая 2014 г. «О сухопутных территориях Арктической зоны РФ».

2. Постановление Правительства № 228 от 14.03.2015 г. «Об утверждении Положения о Государственной комиссии по вопросам развития Арктики».

3. Распоряжение Правительства РФ № 431-р от 14.03.2015 г. «Об утверждении состава Государственной комиссии по вопросам развития Арктики».

4. *Ковтун М.* Материалы Международного форума «Арктика: настоящее и будущее» [Электронный ресурс]. URL: <http://arctic-tv.ru/news/murmanskaya-oblast-arktika/uchastniki-iv-mezhdunarodnogo-foruma-arktika-nastoyashee-i-budushee-vo-glave-s-arturom-chilingarovym-pre-dlozhili-provesti-vserossiyskiy-god-arktiki>.

5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru>.

6. Сведения об образовательных учреждениях, реализующих программы начального профессионального образования: Форма

государственной статистической отчетности № 5 (профтех) / ГМЦ Росстата. М., 2014.

7. *Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М.* Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием // Проблемы прогнозирования. 2007. № 6. С. 91–107.

8. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.

9. *Serova L., Moroz D.* Projection system of recruitment needs in Russian regions // EDULEARN15 Proceedings: 7th International Conference on Education and New Learning Technologies (6–8 July, 2015). Barcelona, Spain, 2015. P. 4252–4258.

10. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. Н. Рудаков, М. В. Суоров. М.: Техносфера, 2006. 669 с.

11. *Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М., Сигова С. В.* Прогнозирование динамики спроса на рынке труда на различных фазах развития кризисных процессов в российской экономике // Проблемы прогнозирования. 2010. № 2. С. 84–98.

РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ НАГЛЯДНОГО ИНФОРМИРОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ О ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПРОФЕССИЙ: МЕТОДОЛОГИЯ И ОПЫТ СОЗДАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ

С. В. Сигова, И. С. Степущ, К. А. Мазаева

ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,

Центр бюджетного мониторинга, г. Петрозаводск

sigova@psu.karelia.ru, stepus@psu.karelia.ru, kirasol@petrsu.ru

Введение

Одной из причин сохраняющихся диспропорций в функционировании рынка труда и системы профессионального образования является неэффективное информирование населения о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда в регионах России. И если на региональном уровне какая-то часть информации может быть доступна, то рынок труда в муниципальных образованиях практически не освещен. Не

обошла стороной эта проблема и Республику Карелия. Различные категории населения, стоящие на пороге выбора профессии или находящиеся в поиске работы, не обладают необходимой информацией для профессионального выбора.

В настоящее время сведения о рынке труда в различных открытых источниках представлены либо в избыточном, сложном для понимания населением виде, либо малоинформативны. Кроме того, очевидно, что имеется дефицит общей культуры поиска, анализа и интерпретации данных о рынке труда. Это особенно четко проявляется среди населения, которое при выборе будущей профессии больше полагается на слухи и сиюминутный контент («в какой отрасли/профессии выше всего зарплата»).

Изучение зарубежного опыта показывает, что страны Европейского союза также столкнулись с проблемой несовершенства информации о рынке труда и ее неравномерного распределения. В связи с этим информирование населения о текущем и будущем состоянии рынка труда является важным компонентом государственной политики в сфере труда и занятости. Для решения этой проблемы в зарубежных странах разрабатываются эффективные инструменты простого и наглядного информирования населения о состоянии рынка труда.

С целью повышения информированности различных категорий граждан о состоянии рынка труда в регионах России необходимо использовать возможности для трансфера прогрессивных элементов зарубежного опыта в части создания и развития специальных технологий целенаправленного информирования о профессиях различных категорий населения.

В качестве страны, обладающей одной из лучших в мире систем прогнозирования развития экономики, а также большим опытом по созданию эффективных механизмов трансляции этой информации, можно рассматривать Финляндию. Активное приграничное сотрудничество Республики Карелии и Финляндии предоставило авторам статьи реальную возможность для детального изучения и адаптации финских технологий информирования населения о рынке труда.

Финский опыт создания технологий целенаправленного информирования населения о востребованности профессий

Одним из инструментов, используемых для анализа ситуации на рынке труда Финляндии и последующего информирования населения, являются «барометры занятости» (occupational barometers). Использование «барометров занятости» содействует повышению сбалансированно-

сти между спросом и предложением на рынке труда, поддержке принятия управленческих решений в сферах занятости, бизнеса и профессиональной подготовки, а также оптимизации процессов межрегиональной трудовой мобильности и иммиграции [1].

В каждом регионе Финляндии составление «барометра занятости» проходит в несколько этапов. На начальном этапе работники Бюро занятости и экономического развития (TE-office, employment office) оценивают спрос на трудовые ресурсы по 250 профессиям и занятиям на срок около полугода в специальной системе. Затем они же оценивают баланс спроса и предложения по тем же профессиям. Специалисты Бюро занятости и экономического развития обладают глубоким пониманием ситуации на рынке труда, которое формируется через периодические интервью и опросы работодателей, непосредственное общение с клиентами службы занятости. Важно отметить, что 60–70% открытых вакансий проходят через TE-офисы. Сотрудники знают, какая из вакансий неоднократно регистрируется, где есть высокая текучесть кадров и каковы причины. Они знают о сезонности занятости по некоторым профессиям и влиянии этого фактора на статистику рынка труда.

Результаты оценок заносятся в базу данных, которая имеет доступ к статистике безработных и вакансий Министерства занятости и экономики, а также к национальной базе данных вакансий.

Оценки составляются в ходе рабочих групп с участием 5–15 сотрудников, процесс оценки занимает 2–3 ч. После этого рассматриваемые профессии классифицируются по трем категориям:

- 1) дефицитные (shortage – наблюдается недостаток ищущих работу);
- 2) сбалансированные (in balance – равнозначное число вакансий и соискателей);
- 3) избыточные (surplus – фиксируется избыток ищущих работу).

«Барометр занятости» составляется в феврале, мае и октябре. Интересным является доступность (открытость для пользователей), информативность и оперативность данных. Специальные постеры публикуются и доступны широкой общественности на сайте <https://www.ammattibarometri.fi/posterivalinta.asp> на английском, финском и шведском языках.

Пример «барометра занятости» для Юго-Западной Финляндии по состоянию на февраль 2015 г. представлен на рис. 1. Визуализация результатов анализа сбалансированности рынка труда в разрезе профессий в таком виде существенным образом облегчает принятие соответствующих решений абитуриентами, соискателями работы, органами испол-

Кроме постеров результаты анализа сбалансированности рынка труда и ретроспективный ряд данных о профессиях выведены на Интернет-платформу, что позволяет использовать дополнительные возможности. Среди них – построение карты Финляндии по заданным параметрам, например, публикация данных о востребованности отдельных профессий в виде карты, на которой разными цветами обозначена потребность работодателей в кадрах в разрезе территорий Финляндии (<https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp>).

Другой возможностью является визуализация оценок сотрудников ТЕ-бюро, например спроса на профессии с индикацией динамики – «быстро растет», «увеличивается», «в балансе», «уменьшается» и «стремительно уменьшается» в различные периоды оценивания [2]. Таким образом, «барометр занятости» отражает не только состояние рынка труда в текущий момент, но и его динамику.

«Барометр занятости» используется в Финляндии для оказания услуг соискателям рабочих мест, профориентации, содействия мобильности трудовых ресурсов (региональной и профессиональной), для консультирования работодателей на новых территориях, для анализа рынка труда (выявление перспективных профессий, недостатка рабочей силы и т. д.), для планирования профессиональной подготовки и переподготовки взрослых, а также для планирования иммиграции.

Эффективность данного инструмента подтверждается его стремительным развитием в самой Финляндии и в других странах. К 2020 г. планируется разработка «барометров занятости» во всех странах Европы.

Российский опыт разработки «барометра занятости» и его особенности

Система прогнозирования Финляндии комплексная и достаточно сложная, однако опыт построения «барометров занятости» может быть приемлем для реализации в российских условиях. При построении «барометров занятости» в Финляндии используют статистическую информацию, что является традиционным методом для отечественной практики. В свою очередь, повышаются требования к статистике, оперативности сбора, обработки и анализа данных, возникает необходимость расширения источников информации (в т. ч. работодатели, образовательные организации, эксперты в сфере рынка труда и занятости).

Принимая во внимание простоту и наглядность этого инструмента, в 2014–2015 гг. была предпринята успешная попытка его создания в Республике Карелия. Основой для разработки «барометра занятости»

послужили данные ведомственной статистической отчетности Министерства труда и занятости Республики Карелия о количестве граждан, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске работе; количестве граждан, официально признанных безработными; и данные о потребности, заявленной работодателями в органы службы занятости. Указанная информация за 8 месяцев 2014 г. анализировалась в разрезе профессий и муниципальных образований Республики Карелия.

Действительно, в государственных органах службы занятости сосредоточен большой объем информации о рынке труда – от статистических данных рынка труда до конкретных характеристик профессий в различных отраслях экономики. Однако отсутствуют эффективные способы информирования населения о востребованных профессиях, их территориальном распределении, что сказывается на уровне мобильности населения, трудоустройстве граждан, качестве кадрового обеспечения экономики.

Имеющиеся в органах службы занятости данные о профессионально-должностном составе соискателей рабочих мест и вакансий базируются на основе Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) [3].

Следует отметить, что первоначальная оценка баланса спроса и предложения по профессиям была затруднена в силу большого числа единиц наблюдения (профессий). Здесь сказывается несовершенство Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), содержащего более восьми тысяч наименований рабочих профессий и три тысячи должностей [3].

Кроме этого, ОКПДТР устарел и не всегда соответствует реалиям современного рынка труда. Так, Международная стандартная классификация занятий была пересмотрена в 2008 г., Международная стандартная отраслевая классификация – в 2009 г., а часть профессий в классификаторе является устаревшей, и, напротив, часть новых профессий, востребованных на рынке труда, не отражена. Например, в классификаторе ОКПДТР можно найти профессии сборщика электровакуумных приборов, оператора ЭВМ, лакировщика глобусов, но не дизайнера, тестировщика программного обеспечения или специалиста по 3D-печати.

В связи с этим на первом этапе разработки республиканского «барометра занятости» была предварительно проведена оптимизация числа профессий и их актуализация для современных условий.

Так, начальный объем выгрузки данных содержал сведения об 1304 профессиях по Республике Карелия в целом, по итогам оптимизации в республиканский «барометр занятости» вошли 250 профессий. Пример такой оптимизации – объединение профессий «Кинолог (812310)» и «Собаковод (186214)».

Аналогичным образом была проведена оптимизация перечней профессий для всех территорий Республики Карелия – двух городских округов и 16 муниципальных образований.

Затем проводилась оценка баланса спроса и предложения по отобранным профессиям. Результатом оценки стала классификация рассматриваемых профессий на три категории:

- 1) востребованные (наблюдается дефицит работников);
- 2) сбалансированные (наблюдается баланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда);
- 3) невостребованные (наблюдается профицит работников).

Такое разделение отражает качественную характеристику степени сбалансированности структуры спроса и предложения на рынке труда по отдельным сегментам. Наличие соответствия между спросом и предложением обозначается как «сбалансированные», показывая профессии, по которым отмечается равновесие. При отсутствии сбалансированности указываются причины несоответствия – дефицит или избыток. Данный подход представляет интерес для дальнейшего анализа, поскольку обладает значительной способностью объяснять проблемы и выявлять их локализацию. К примеру, ситуация, когда большая часть профессий муниципального района попадает в категорию «профицит», свидетельствует о том, что в районе острая нехватка рабочих мест и высокий уровень безработицы (Калевальский, Лоухский, Беломорский районы и др.).

«Барометры занятости» по Республике Карелия в целом и по каждому муниципальному образованию оформлены в виде специальных постеров, ярко и наглядно представляющих информацию о дефиците, балансе и профиците профессий на рынке труда Республики Карелия.

Построение «барометров занятости» для каждой административной единицы региона и их распространение среди населения и органов исполнительной власти будет способствовать повышению сбалансированности регионального рынка труда.

Кроме постеров по результатам анализа и обработки данных «барометра занятости» строится региональная карта востребованности профессий, на которой разными цветами обозначен баланс спроса и предложения по конкретной профессии в разрезе муниципальных районов Республики Карелия. Карта имеет пятицветную раскраску по

признаку отнесения рассматриваемой профессии к одной из выделенной категории: профицит, слабый профицит, баланс, слабый дефицит, дефицит.

Постеры и интерактивные карты, отражающие географию востребованности профессий, опубликованы в разделе «Барометр занятости» на вэб-портале по профессиональной ориентации населения Республики Карелия и доступны широкой общественности (<http://mycareer.karelia.ru/Barometer>).

Пример постера «Барометр занятости Республики Карелия» и региональной карты востребованности для профессии «Водитель автомобиля» представлены на рис. 2.

«Барометр занятости» при должном использовании в долгосрочной перспективе обладает высоким аналитическим потенциалом. Во-первых, он даст возможность определять «профессии-пенсии», т. е. те профессии, по которым спрос работодателей со временем становится все меньше и меньше. Это позволит прогнозировать их окончательный «уход» с регионального рынка труда. Во-вторых, по результатам анализа состава категорий «барометра занятости» за несколько периодов можно делать выводы о стабильно востребованных экономикой профессиях. Эту информацию необходимо использовать при проведении профориентационной работы с молодежью и населением в целом.

С целью необходимости ежеквартальной актуализации «барометра занятости» в 2015 г. в Республике Карелия был разработан программный комплекс, который позволяет автоматизировать обработку статистической информации о ситуации на рынке труда в разрезе востребованности профессий и должностей служащих, и механизм формирования данного инструмента.

Работа над совершенствованием и развитием концепции формирования «барометра занятости» и программного комплекса, реализующего его создание, будет продолжена авторами статьи в среднесрочной перспективе.

Заключение

«Барометр занятости» – один из способов сокращения дисбаланса на рынке труда, превентивная мера сокращения риска безработицы, удовлетворения потребностей работодателей в квалифицированных работниках, облегчения выбора специальности и, соответственно, улучшения качества человеческого капитала.

Зарубежный опыт, а также первая апробация в Республике Карелия показали, что «барометр занятости» является инструментом эффективного информирования различных целевых групп о состоянии рынка труда для создания условий «определенности», позволяющих принимать обоснованные решения по построению личной профессиональной карьеры, сбалансированному развитию рынка труда и системы профессионального образования.

Список литературы

1. Яковлева А. А. Финский опыт проведения опросов работодателей для прогнозирования потребностей экономики и востребованных компетенций // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. Кн. III. С. 312–321.

2. Occupational Barometer – tool for labour market anticipation [Электронный ресурс] / Central Baltic JobFerry. URL: http://cbjobferry.eu/assets/CB-JF-No3-Interview_J.Marttinen_2012-05-23.pdf (дата обращения: 01.10.2014).

3. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367) [Электронный ресурс] // Справочная система Etko.Info – «Классификаторы и справочники». Электрон. дан. URL: <http://www.etko.info/okpdr>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 01.10.2014).

**ОСОБЕННОСТИ ТРУДА
В АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:
ОПРОС ВЕДУЩИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

С. В. Сигова, Е. А. Фёдорова, К. А. Мазаева

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

sigova@psu.karelia.ru, jenja-fedorova@petrsu.ru, kirasol@petrsu.ru

Введение

Территории Арктической зоны (АЗ) в России являются крупнейшими в мире, занимая площадь более 37 млн. км². Кроме того, Арктическая зона занимает особое место и в обеспечении стратегических национальных интересов России в области экономики, сырьевой и ресурсной базы, обороны и геополитики. Обладая рядом ограничений, связанных с экстремальными природно-климатическими условиями, очаговым характером промышленно-хозяйственного освоения территорий, низкой плотностью населения, удаленностью от основных промышленных центров, Арктическая зона Российской Федерации имеет огромный ресурсный и экономический потенциал.

Указом Президента РФ № 296 от 2 мая 2014 г. «О сухопутных территориях Арктической зоны Российской Федерации» [1] определены сухопутные территории Арктической зоны. Среди них территории Мурманской и Архангельской областей, Красноярского края, Республики Саха (Якутия), Ненецкого, Чукотского и Ямало-Ненецкого автономных округов, г. Воркута.

В 2013 г. была утверждена «Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 г.» (далее Стратегия) [2], целью которой является реализация национальных интересов, обеспечивающих национальную безопасность и устойчивое социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации. Согласно Стратегии, ограничениями и угрозами развития Арктической зоны являются отрицательные демографические процессы в большинстве арктических субъектов Российской Федерации, отток трудовых ресурсов (особенно высококвалифицированных) в южные районы России и за границу, отсутствие эффективной системы подготовки кадров, дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов в территориальном и профессиональном отношении (дефицит кадров рабочих и инженерных профессий и переизбыток невостребованных специалистов, а также людей, не имеющих профессионального образования).

Так, в числе мероприятий Государственной программы Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации на период до 2020 г.» [3] – организация получения полной, достоверной, своевременно предоставляемой официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических и других общественных процессах в Арктической зоне Российской Федерации, в т. ч. и в целях выработки предложений по подготовке кадровых ресурсов для повышения эффективности реализации государственной политики на территории Арктической зоны Российской Федерации.

В связи с этим особый интерес представляют анализ особенностей рынка труда и мониторинг кадровой потребности экономики территорий Арктической зоны Российской Федерации.

Специфика социально-экономического развития Арктической зоны РФ

Для Арктики в целом характерны предельно низкая плотность населения и высокая дисперсность расселения, однако Арктическая зона России отличается самой высокой урбанизированностью: более 80% населения проживает здесь в городах и поселках с населением свыше 5 тыс. чел.

Структура населения характеризуется высокой долей экономически активного населения (ЭАН) – среднее значение в районах Арктического региона составляет 71,8% против 69,5% для России в целом. Уровень занятости в АЗ РФ также превышает среднероссийский и составляет в 2014 г. 65,4% (рис. 1).

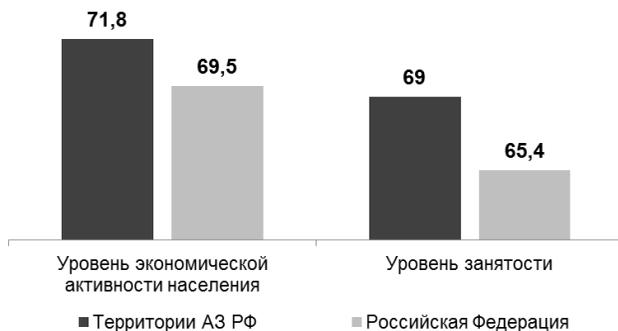


Рис. 1. Уровень экономической активности и занятости населения в Арктической зоне РФ и в Российской Федерации в целом в 2014 г., в процентах от численности населения в возрасте от 15 до 72 лет

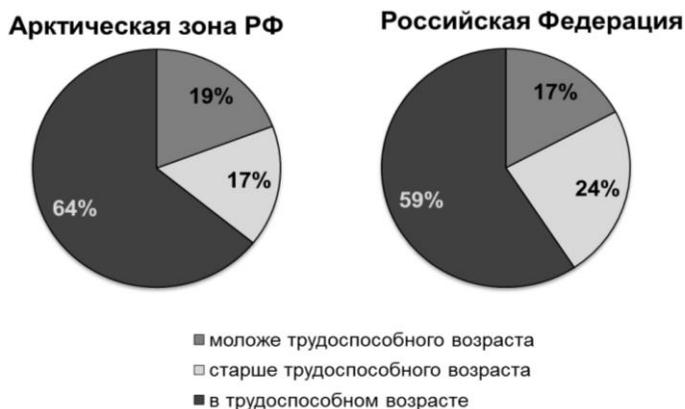


Рис. 2. Распределение населения Арктической зоны РФ по возрасту в сравнении с РФ в целом (на 1 января 2014 г.)

При этом в Арктике преобладает более молодое население по сравнению с РФ (рис. 2). Предположительно это связано с тем, что лица пенсионного возраста после окончания трудовой деятельности покидают территории, отнесенные к Арктической зоне, и переезжают в места с более благоприятными природно-климатическими условиями.

Отметим и особенности образовательной структуры населения в Арктической зоне РФ – не наблюдается явного преобладания населения с высшим образованием в отличие от среднероссийских показателей. Так, «рабочие кадры» Арктики со средним профессиональным образованием составляют 51,9% в отличие от среднероссийского показателя – 44,3%. Данному составу трудовых ресурсов по образовательному уровню соответствует и структура системы профессионального образования – практически на всех территориях Арктического региона России преобладают образовательные организации среднего профессионального образования. Суммарно на российских территориях Арктики в настоящий момент функционируют 198 образовательных организаций и филиалов среднего профессионального образования, 126 образовательных организаций и филиалов высшего образования.

С экономической точки зрения лидерами по вкладу в формирование ВВП (доле ВРП региона в ВВП России) являются Ямало-Ненецкий АО (2,54%) и Красноярский край (2,33%) (табл. 1).

Таблица 1

Динамика валового регионального продукта субъектов Российской Федерации, территории которых полностью или частично входят в Арктическую зону РФ, и валового внутреннего продукта РФ за 2010–2013 гг., млн. руб.

Регион АЗ РФ	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	
				млн. руб.	% от ВВП РФ
Российская Федерация	37 687 768,2	45 392 276,7	49 926 068,7	54 013 599,2	100
Республика Коми	353 853,0	435 959,3	479 051,3	490 741,1	0,91
Архангельская область	372 804,8	439 116,8	472 470,9	512 393,6	0,95
Ненецкий АО	145 928,3	165 431,3	157 067,1	171 771,9	0,32
Мурманская область	233 438,9	263 811,7	283 846,2	307 459,3	0,57
Ямало-Ненецкий АО	782 214,9	966 110,4	1 191 271,9	1 373 494,9	2,54
Красноярский край	1 055 525,0	1 170 827,3	1 183 228,0	1 256 674,5	2,33
Республика Саха (Якутия)	386 825,1	486 830,9	541 306,8	569 131,6	1,05
Чукотский АО	38 978,1	44 757,6	45 633,9	46 989,7	0,09

С точки зрения структуры работников и подготовки кадров регионы АЗ РФ значительно отличаются. Наибольшая численность работников приходится на Ямало-Ненецкий АО (32% от общей численности работников АЗ РФ), Мурманскую и Архангельскую области (28% и 19% соответственно) (рис. 3).

В связи с особенностями проживания и работы в условиях Крайнего Севера для Арктической зоны России характерен значительный миграционный оборот: высокая интенсивность въезда и выезда, при этом ежегодный миграционный прирост – отрицательный, т. е. люди постоянно уезжают из АЗ РФ, наблюдается отрицательная динамика численности населения.

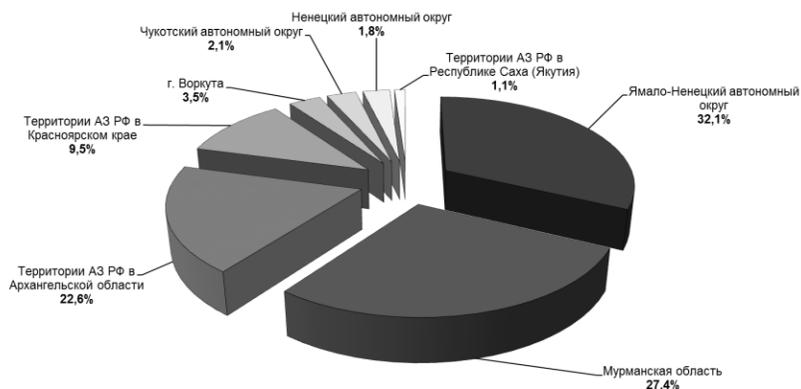


Рис. 3. Распределение среднесписочной численности работников по полному кругу организаций по территориям Арктической зоны в 2014 г.

Обозначенные особенности социально-экономического развития Арктического региона России, связанные со структурой подготовки кадров, отрицательным миграционным приростом, неравномерностью распределения населения, обуславливают специфический характер трудовой деятельности и занятости населения в данном регионе. Специфику трудовой деятельности необходимо учитывать при решении серьезной государственной задачи – прогнозирования кадровой потребности экономики данного региона и ее обеспечения трудовыми ресурсами по количественным и качественным параметрам.

Особенности труда в Арктической зоне РФ: опрос ведущих работодателей

В рамках разработки и реализации комплекса мер, направленных на обеспечение субъектов Арктической зоны Российской Федерации трудовыми ресурсами в соответствии с потребностью экономики, Минобрнауки России совместно с другими отраслевыми министерствами (Минэнерго России, Минпромторг России, Минтранс России) и органами исполнительной власти в субъектах России формирует перечень ведущих компаний-работодателей, отвечающих за работу в АЗ РФ и осуществляющих проекты по освоению Арктики.

Реестр ведущих компаний-работодателей Арктической зоны РФ формируется с целью предоставления работодателями информации

о существующей потребности в квалифицированных кадрах. Кроме того, опрос работодателей Арктического региона позволяет уточнить определенные параметры рынка и экономики данного региона, используемые в прогнозировании кадровой потребности. В частности, показатели естественно-возрастного выбытия, создания новых рабочих мест, реализации инвестиционных проектов, а также распространенности вахтового метода трудовой деятельности позволяют уточнить и конкретизировать прогноз кадровой потребности на замену работников в связи с их выбытием по естественным причинам и потребности, связанной с расширением действующих производств [4].

В текущий реестр работодателей входят 106 крупных компаний из 8 субъектов Российской Федерации, территории которых находятся в Арктической зоне России. Ведущие компании составляют основу производственного сектора экономики региона, не включая социальную и вспомогательную сферы [5].

В сентябре 2015 г. был проведен опрос работодателей, вошедших в перечень ведущих компаний-работодателей, целью которого было оценить особенности труда в Арктическом регионе России. В опросе приняло участие 26% компаний из текущего реестра работодателей.

В табл. 2 представлены показатели по фактическому охвату опросом территорий Арктической зоны в процентах от среднесписочной численности работников (СЧР) данных территорий.

Таблица 2

Фактический охват опросом территорий АЗ РФ, в процентах от СЧР

Территории АЗ РФ по субъектам РФ	Охват опроса, в процентах от СЧР территорий АЗ РФ
Архангельская область	11,2
Мурманская область	0,8
Ненецкий АО	3,4
Республика Коми	2,2
Республика Саха (Якутия)	36,4
Ямало-Ненецкий АО	8,1
В целом по АЗ РФ	6,2

Таким образом, степень охвата опросом по территориям АЗ РФ существенно различается. Наибольшие масштабы опроса работодателей в Республике Саха (Якутия), Архангельской области и Ямало-Ненецком автономном округе. По критерию СЧР охват опроса по АЗ РФ в целом составил 6,2%. При этом на момент формального срока окончания

опроса не были получены анкеты из Чукотского автономного округа и Красноярского края. В целом работа по опросу работодателей достаточно сложная в организационном и концептуальном плане, поскольку планирование кадрового развития в компаниях более чем на год затруднено. Кроме того, в субъектах России, частично входящих в Арктический регион, существуют трудности заполнения работодателями сведений в анкетах применительно только к территориям Арктической зоны. Благодаря стимулирующей поддержке органов исполнительной власти в субъектах России, максимально упрощенной и автоматизированной анкете, работа по опросу ведущих компаний-работодателей будет продолжена в текущем году, результатом которой станет конкретизация определенных параметров рынка труда и экономики, характерных для территорий Арктического региона.

Естественно-возрастное выбытие и текучесть кадров. Согласно данным табл. 3, в среднем по Арктической зоне России естественно-возрастное выбытие находится на уровне 2,3%. Это ниже общероссийского показателя – 4%. Вероятно, более молодой состав населения обуславливает более низкие значения выхода работников на пенсию. Общая текучесть кадров, включающая движение работников не только по естественно-возрастным причинам, в среднем по Арктическому региону составляет 14,4%. В соответствии со статистическими данными общая текучесть кадров в России в сравнении с Арктикой выше (29,3%) по состоянию на 2014 г.

Таблица 3

Показатели естественно-возрастного выбытия и текучести кадров на территориях АЗ РФ, в процентах от СЧР

Территории АЗ в субъектах РФ	Естественно-возрастное выбытие	Текучесть кадров	Сокращение численности работников
Архангельская область	2,5	11,5	0,70
Мурманская область	3,3	23,0	0,90
Ненецкий АО	1,8	15,1	0,16
Республика Саха (Якутия)	1,4	9,0	0,09
Ямало-Ненецкий АО	2,3	17,1	0,09
Республика Коми	3,1	13,8	0,42
В целом по АЗ РФ	2,3	14,4	0,41

Вахтовый метод работы. Отличительной особенностью кадрового обеспечения экономики в Арктическом регионе является высокая распространенность вахтового метода организации труда [6]. Так, вахтовики трудятся на предприятиях Ямало-Ненецкого и Ненецкого автономных округов, Архангельской области и Республики Саха (Якутия). В среднем на территории Арктической зоны 33,1% среднесписочной численности работников – это работающие вахтовым методом. При этом наибольшая распространенность этого метода организации работы в такой отрасли экономики, как добыча топливно-энергетических полезных ископаемых. Обращает на себя внимание тот факт, что на предприятиях нефтяной отрасли доля работающих вахтовым методом от СЧР достигает 90–100%. Безусловно, это оказывает влияние на определение источников покрытия кадровой потребности в разрезе профессий, регионов и отраслей экономики – в среднем на 30% потребность в кадрах Арктической зоны покрывается именно вахтовиками, приезжающими на работу из других субъектов России или муниципальных районов субъекта.

Динамика создания новых рабочих мест. На деятельность системы профессионального образования и процессы кадрового обеспечения потребности влияют процессы, связанные с созданием новых рабочих мест. Отметим, что в Арктической зоне России прогнозируемая работодателями динамика создания новых рабочих мест – положительная и находится в диапазоне от 0,9 до 10,3% от среднесписочной численности работников. Наиболее высокие показатели создания новых рабочих мест отмечаются в Архангельской области, Ненецком и Ямало-Ненецком автономных округах. Преобладающие отрасли экономики, в которых прогнозируется наиболее активное создание новых рабочих мест, – добыча полезных ископаемых, производство транспортных средств и оборудования. Немаловажно и то, что часть новых рабочих мест создается в связи с реализацией инвестиционных проектов на предприятиях. Так, от 0,3 до 1% от среднесписочной численности работников составляет создание рабочих мест в связи с инвестиционными проектами.

Востребованные профессии. Прогнозирование потребности с помощью опроса ведущих компаний-работодателей носит не только количественный характер, но и качественный. По результатам опроса работодателей сформирован топ-10 востребованных в Арктической зоне России профессий по видам экономической деятельности и территориям (рис. 4).



4

Рис. 4. Топ-10 востребованных профессий на территориях АЗ РФ по результатам опроса ведущих компаний-работодателей

Топ-10 востребованных профессий составляют преимущественно рабочие профессии, востребованные в реальном секторе экономики (производство транспортных средств, добыча полезных ископаемых и др.).

Выводы

Территории Арктической зоны России весьма специфичны. Природно-климатический фактор влияет на социально-экономическое положение региона, миграционные процессы, социально-демографический состав населения. С одной стороны, доминирование перспективных и стратегических важных производств на российских территориях Арктики и, с другой стороны, необходимость их кадрового обеспечения ставят перед органами исполнительной власти важную государственную задачу – построение научно обоснованного прогноза кадровой потребности и определение источников их покрытия.

При построении прогноза важно учесть, что, по результатам опроса работодателей, естественно-возрастное выбытие на предприятиях ниже, чем по всей Российской Федерации в целом, и составляет около 2,3%. Кроме того, на всех территориях распространен вахтовый метод работы, следовательно, около 30% дополнительной потребности в кадрах может быть обеспечено именно вахтовиками. Также стало известно, что рабо-

тодателями прогнозируется дополнительная потребность, связанная с созданием в перспективе новых рабочих мест. При этом на сегодняшний день наиболее востребованы кадры со средним профессиональным образованием по рабочим профессиям (станочники, сварщики, бурильщики и др.).

Список литературы

1. Указ президента РФ № 296 от 02.05.2014 г. «О сухопутных территориях Арктической зоны Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> .

2. Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 г. (утв. президентом РФ 08.02.2013 г. № Пр-232) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> .

3. Постановление Правительства РФ № 366 от 21 апреля 2014 г. «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации на период до 2020 г.”» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> .

4. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. Н. Рудаков, М. В. Суровов. М.: Техносфера, 2006. 669 с.

5. Кадровое и научное обеспечение для развития Арктической зоны России [Электронный ресурс]. URL: <http://arctic.labourmarket.ru/org> . Яз. рус. (дата обращения: 30.09.2015).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации. Информационно-правовое обеспечение «Гарант» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/12125268/47/> . Яз. рус. (дата обращения: 30.09.2015).

ИНТЕРНЕТ-РЕСУРС КАК АКТУАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПРОФИОРИЕНТАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ)

И. С. Скрыников

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

Профориентация населения и молодежи в частности – задача государственного уровня. О необходимости качественной профориентационной работы говорил В. В. Путин в ходе «прямой линии» в сентябре 2015 г.: он отметил, что по этому направлению государством проводится активная работа. Президент РФ акцентировал внимание на необходимости профориентации на самой ранней стадии, еще в школе.

Показателями современной качественной системы профессиональной ориентации в мире является большое количество успешных профессиональных карьер, быстрый выход молодых людей на рынок труда, развитая система дополнительного образования, в целом удовлетворенность граждан страны профессиональной жизнью, а значит, высокое качество жизни. Повышение качества жизни населения республики, устойчивое социально-экономическое развитие территории невозможно без грамотно выстроенной, эффективной кадровой политики.

Одной из задач, возложенных на Министерство труда и занятости Республики Карелия как органа исполнительной власти, является организация и проведение профориентационной работы среди населения республики. В целях совершенствования профориентационной работы и комплексного построения эффективной системы сопровождения профессионального самоопределения населения Республики Карелия распоряжением Правительства Республики Карелия от 13 ноября 2014 г. № 699р-П утверждена «Концепция системы профессиональной ориентации граждан в Республике Карелия» (далее Концепция) [1]. Актуальность разработки Концепции обусловлена необходимостью решения одной из главных проблем регионального рынка труда: наличия структурной безработицы, молодежной безработицы, с одной стороны, и дефицита востребованных квалифицированных кадров – с другой.

Опыт работы органов службы занятости населения по содействию трудоустройству выпускников организаций профессионального образования, зарегистрированных в качестве безработных, показывает, что нередко граждане из данной категории отказываются занимать рабочие места, организованные для их трудоустройства по полученной профессии или специальности, из чего напрашивается вывод, что молодые лю-

ди обучаются в образовательных организациях профессионального образования профессиям, с которыми заведомо не связывают свою будущую трудовую деятельность.

Новые требования к знаниям и навыкам работников, изменение потребности рынка труда в работниках определенных профессий (специальностей) ставят задачу создания современной системы профессиональной направленности, ориентированной на структуру экономики республики с учетом прогноза потребности в подготовке кадров для экономики и социальной сферы Республики Карелия.

Министерство труда и занятости Республики Карелия рассматривает создание on-line-инструмента профориентации в Республике Карелия как один из способов эффективной реализации «Концепции системы профессиональной ориентации граждан в Республике Карелия».

В конце 2014 г. Министерство труда и занятости Республики Карелия и Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета при финансовой поддержке Министерства экономического развития Республики Карелия осуществили проект по созданию информационного портала по профессиональной ориентации «Моя карьера» (<http://mycareer.karelia.ru/>).

Целью выполнения проекта является преодоление информационной недостаточности на региональном рынке труда путем предоставления своевременной и доступной информации по построению личной профессиональной карьеры, сбалансированному развитию рынка труда и системы образования в наглядном и понятном пользователям виде.

Портал ориентирован на решение таких задач, как:

- предоставление информации о рынке труда и системе подготовки кадров Республики Карелия в наглядном и доступном виде;
- формирование готовности граждан самостоятельно планировать, корректировать и реализовывать свои профессиональные планы с учетом состояния регионального рынка труда;
- привлечение представителей профессиональных сообществ к решению задач профессионального самоопределения граждан;
- создание условий для продуктивного взаимодействия всех участников процесса профессионального самоопределения: обучающихся и выпускников образовательных организаций, педагогов, родителей, органов исполнительной власти, работодателей, общественных организаций (рис. 1).

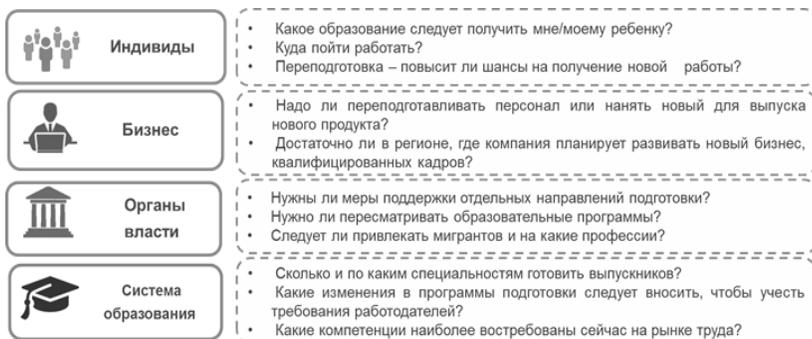


Рис. 1. Группы пользователей Интернет-ресурса

Разделы Интернет-ресурса предлагают пользователю спланировать профессиональный путь – от диагностики профессиональных склонностей до выбора места работы на предприятиях Республики Карелия. Всего на сайте 8 разделов: «Экономика и рынок труда», «Барометр занятости», «Профорентация», «Профессии», «Образование», «Работодатели», «Новости» и «Полезные материалы» (рис. 2).



Рис. 2. Разделы Интернет-ресурса по профорientации населения Республики Карелия «Моя карьера»

Построение профессиональной карьеры невозможно без учета состояния рынка труда: этому вопросу посвящены два раздела сайта. В разделе «Экономика и рынок труда» содержится информация о рынке труда Карелии, в т. ч. и в разрезе муниципальных образований. Кроме этого, разработан и представлен принципиально новый инструмент информирования населения о востребованных профессиях и географии их распределения – «Барометр занятости».

В разделе «Образование» представлен «Паспорт образовательной организации» с указанием координат и контактов, предлагаемых фа-

культетов и специальностей, условий поступления и обучения. Раздел «Работодатели» презентует «визитные карточки» предприятий с подробным описанием основных направлений работы, имеющихся структурных подразделений организации, ее истории, персонала и т. д.

На портале реализована возможность прохождения интерактивного тестирования, по итогам которого пользователь узнает о сферах деятельности, соответствующей его возможностям. Кроме этого, предусмотрена возможность получения списка рекомендованных профессий, востребованных на рынке труда Республики Карелия. На портале представлены профессиограммы, содержащие ключевые характеристики профессий, востребованных на рынке труда Республики Карелия, а навигация сайта позволяет узнать о том, где получить образование по выбранной профессии. На рис. 3 представлена схема работы пользователя Интернет-ресурса.

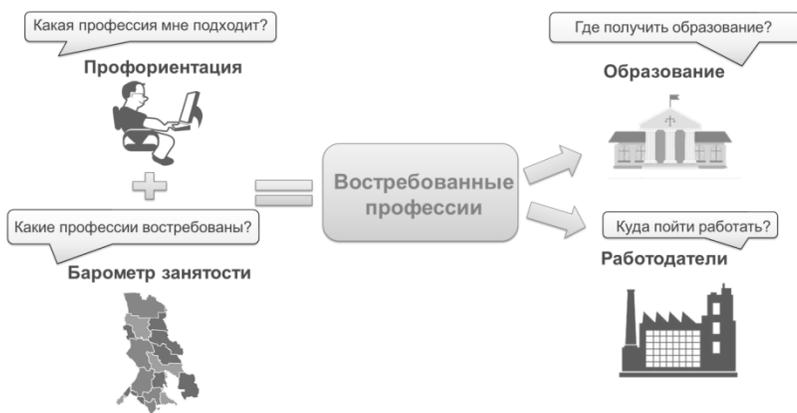


Рис. 3. Схема работы пользователя Интернет-ресурса по профориентации населения Республики Карелия «Моя карьера»

В целом портал «Моя карьера» представляет собой дидактический, технический, познавательный комплекс с продуманной навигацией для непрерывного сопровождения профессионального самоопределения граждан с использованием Интернета. Сайт позволяет максимально облегчить и упростить понимание того, что происходит на рынке труда Республики Карелия, какие профессии востребованы, где можно получить профессию и работать по ней. Одна из задач работы портала – по-

высить закрепляемость кадров в регионе, помочь молодежи найти место учебы и работы в Республике Карелия.

Среди основных преимуществ проекта – доступность для различных групп пользователей, комплексный подход к проблемам выбора профессии, многофункциональность, интерактивность.

Интернет-ресурс начал свою работу в начале 2015 г. Для его презентации и продвижения среди целевых групп пользователей в июне 2015 г. в Правительстве Республики Карелия прошел брифинг, на котором проект представили общественности, органам власти, журналистам и всем заинтересованным лицам. В течение нескольких дней в известных СМИ региона вышли заметки о брифинге и представляемом ресурсе. Необходимо отметить, что Интернет-ресурс вызвал большой интерес у пользователей и сейчас популярность портала продолжает расти. Сегодня его ежедневно посещают более 200 уникальных пользователей, каждый из которых в среднем проводит на портале около 10–20 мин. В целом за период с февраля по август на портале зафиксировано более 60 тыс. просмотров.

Реализованный проект позволяет объединить ресурсы участников профориентационного процесса для создания условий развития конкурентоспособного и успешного выпускника системы образования, сформированного о приоритетных на региональном рынке труда специальностях и профессиях. Эффект от использования такого инструмента не ограничивается индивидуальной пользой для каждого пользователя, оказывая также положительное влияние на ситуацию на региональном рынке труда в целом.

В качестве перспектив развития данного сайта мы видим реализацию возможности построения карт индивидуальных образовательно-карьерных траекторий граждан. Идея инструмента основана на концепции «хочу – могу – надо» [2], где «хочу» и «могу» учитывают компетенции и возможности пользователя, а «надо» – востребованные в среднесрочной и долгосрочной перспективе профессии. Карты образовательно-карьерных траекторий позволяют обеспечить индивидуальный подход к выбору такой профессии, которая одновременно подходила бы пользователю и была востребована на рынке труда региона.

Одним из направлений развития также является создание раздела для проведения всех видов опросов в on-line-режиме. Планируется проводить с помощью портала опросы работодателей Республики Карелия, школьников (9–11-й классы), родителей, студентов, экспертов, специалистов по профориентации и других участников профориентационной работы. Раздел портала позволит не только собирать данные, но и про-

водить последующий анализ, представлять информацию в удобном графическом и инфографическом виде, а также использовать ее для более точной настройки параметров рынка труда.

Кроме того, в среднесрочной перспективе планируется разработка дополнительных разделов портала для мигрантов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Таким образом, будет продолжена основная идея портала как комплексного инструмента, реализующего индивидуальный подход к пользователям, учитывающего их личные возможности и способности, а также состояние и перспективы развития региональной экономики и рынка труда. Использование такого инструмента позволяет воплотить концепцию прозрачной информационной среды для всех акторов рынка труда Республики Карелия и общества в целом.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Республики Карелия от 13.11.2014 г. № 699р-П «Об утверждении “Концепции системы профессиональной ориентации граждан Республики Карелия”» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> .

2. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения: учебное пособие. 4-е изд., стер. М.: Академия, 2010. 304 с.

3. Портал по профориентации населения Республики Карелия «Моя Карьера» [Электронный ресурс]. URL: <http://mycareer.karelia.ru/>.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА МОЛОДЕЖИ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

И. В. Татьянако

*ГАПОУ Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии
и городского хозяйства», г. Тюмень*

tc172@mail.ru

Одним из важнейших вопросов, стоящих перед Россией в настоящее время, является проблема занятости молодежи, и решать ее необходимо, в первую очередь, на законодательном уровне [2].

В ст. 37 Конституции Российской Федерации закреплены основные права граждан в сфере труда, при этом в ч. 2 ст. 19 Конституции РФ сформулирована обязанность государства гарантировать равенство че-

ловека и гражданина в обладании правами и свободами независимо от природных данных и от социальных черт личности [1]. Права граждан, изложенные в Конституции РФ, раскрываются и дополняются принципами, сформулированными в виде законодательных гарантий обеспечения реализации трудовых прав работников, закрепленных в статьях Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ). Определенное сочетание этих гарантий можно рассматривать как обобщенные принципы российского трудового права.

Актуальность данного исследования диктуется потребностью приведения правового регулирования труда молодежи в соответствие с реалиями рыночной экономики в России.

Целью данного исследования является выработка рекомендаций по совершенствованию законодательства, регулирующего труд молодежи.

Указанная цель определила необходимость решения следующих задач:

- анализ содержания трудового законодательства;
- оценка роли государства в трудоустройстве и занятости молодых специалистов;
- выявление особенностей молодежного рынка труда в Тюменской области.

Население Тюменской области по составу более молодое, чем общероссийское. Границы молодежной группы, согласно закону Тюменской области «О молодежной политике в Тюменской области» [1], составляют от 14 до 30 лет. Демографические процессы в Тюменской области привели к росту показателей численности и удельного веса молодежи в составе населения области в период с 1 января 1997 г. по 1 января 2010 г. почти на 29,5 тыс. чел. (2,7%), достигнув максимальных значений в экономически благополучный 2014 г. (382,1 тыс. чел. (29,1%) [2]). Таким образом, в 1997–2015 гг. каждым третьим жителем Тюменской области был молодой человек в возрасте от 14 до 30 лет.

Эта категория граждан относится к экономически активному населению (ЭАН), т. е. лицам, имеющим самостоятельный доход либо претендующим на его получение от участия в общественно-полезной деятельности [3].

Ситуация экономического выбора у молодежи Тюменской области (по сравнению с другими субъектами Российской Федерации) несколько иная, и обусловлено это влиянием следующих факторов:

- обновление трудового, гражданского и налогового права в экономике на региональном уровне;
- экономический рост в 1999–2007 гг.;

– развитие инфраструктуры молодежного рынка труда.

Благодаря модернизации в области права, сформировались новые условия контрактных отношений наемных работников и предпринимателей. Экономический рост и возросшие бюджетные доходы позволили не только запустить программы активного содействия занятости молодежи, такие как «Молодежная практика» (2003 г.), «Карьера» (2006 г.), «Стажировка» (2009 г.), но и поддержать достигнутый высокий уровень занятости в условиях экономического кризиса. Создание специализированных учреждений, решающих задачи трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций в Тюменской области, и, особенно, Молодежной биржи труда в Тюмени обеспечило развитие инфраструктуры молодежного рынка труда.

В результате в Тюменской области увеличились численность и уровень занятости молодежи в возрасте 15–30 лет за 1997–2015 гг. приблизительно на 42 тыс. чел. (9%), при этом более 60% рабочих мест в экономике обеспечивает сфера услуг. По данным переписи населения 2009 г. [4], доля молодежи, осуществляющей трудовую и предпринимательскую деятельность в сфере услуг, примерно на 4% выше аналогичного показателя взрослого населения. Самыми «молодежными» видами экономической деятельности (молодые люди составили треть и более занятых в них) оказались деятельность экстерриториальных организаций; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; гостиницы и рестораны; государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение; предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства. К ним примыкают (доля занятых молодых людей выше, чем в среднем в экономике) операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; финансовая деятельность. С учетом особенностей трудовых ресурсов юношей и девушек основной статус их занятости – работающий по найму (более 90%).

Динамика показателей реализации экономической активности молодежи отражает расширение ее возможностей в трудовой и предпринимательской деятельности, а следовательно, сужение проблем даже в условиях кризиса. Так, в течение рассматриваемого периода сократились фактические, т. е. определенные по методологии МОТ, показатели численности безработных в возрасте 15–29 лет на 11 тыс. чел. (максимальное значение периода – 32,1 тыс. чел. в 1997 г. [5], минимальное значение – 16,2 тыс. чел. в 2007 г. [6]) и уровня безработицы более чем на 9% (максимальное значение периода – около 20% в 1997 г., мини-

мальное – около 8% в 2007 г.) Отклонения данных показателей от пониженного тренда в 2001 и 2006 гг. связаны с изменениями в законодательстве и политической жизни региона. Разрыв фактических и регистрируемых органами государственной службы занятости показателей численности и уровня молодежной безработицы уменьшился. Общей тенденции в рамках указанного периода следует и уменьшение продолжительности регистрируемой молодежной безработицы – с 5,8 мес. в 1998 г. [5] до 3,6 мес. в 2010 г. [6].

Динамика занятости молодежи юга Тюменской области, как и всего населения региона, определяется влиянием глобальных, национальных и региональных процессов в экономике и проявляется в следующих тенденциях:

- перераспределение трудовых ресурсов молодежи между различными направлениями экономической деятельности и неравномерный перекос в сторону непрофильных для сельскохозяйственного юга области видов деятельности: сфера услуг и интеллектуальный труд;
- повышение уровня профессионального образования молодых людей.

Тюменская область – это регион со сложными интеграционными процессами, с двумя самостоятельными субъектами Российской Федерации – ХМАО – Югра и ЯНАО, где юг области сохранил позицию ядра профессионального образования и обрабатывающих производств, обслуживающих экономические интересы всего региона. Следовательно, сохранилась тенденция достаточно активной миграции молодежи в связи с учебой и работой, оказывающая влияние на показатели занятости. Миграция снимает часть региональных ограничений, существенно раздвигает рамки экономического выбора у молодежи.

Проявление кризисных явлений последних лет привело к значительному увеличению числа обращений граждан в органы службы занятости населения.

С начала года за предоставлением государственных услуг обратилось 28,8 тыс. чел., что на 42% больше, чем в аналогичном периоде 2014 г., из них молодежь в возрасте до 30 лет составляет 40,5% (рис.).

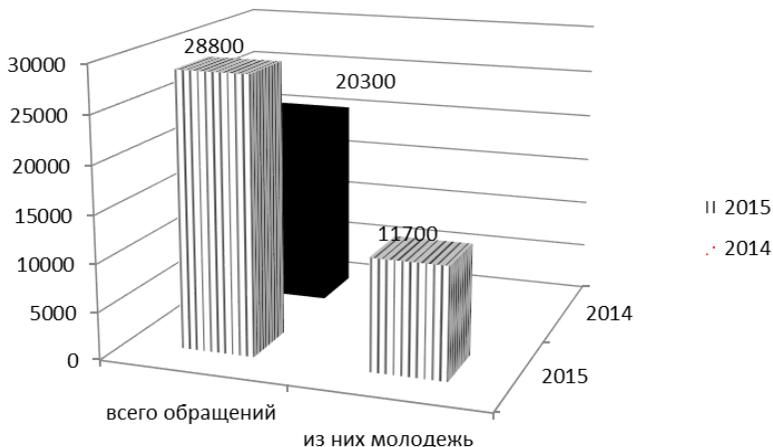


Рис. Число обратившихся в органы службы занятости

Это определяет высокий спрос на предоставление службой занятости услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке безработным и незанятому населению, выпускникам образовательных учреждений.

Реализация основных направлений развития профориентационных услуг позволяет повысить мотивацию граждан к труду, уровень трудоустройства и социальной защиты, профессиональную мобильность и конкурентоспособность на рынке труда, сократить число длительно неработающих, за счет превентивной профориентационной работы уменьшить приток граждан, особенно молодежи, на биржу труда.

В ходе проведенного исследования предлагаются следующие рекомендации по совершенствованию нормативно-правовой базы, регулирующей трудоустройство молодежи в Тюменской области:

- введение договорной формы закрепления специалистов, подготовленных в рамках целевой программы, с соответствующими обязательствами сторон и предоставлением отчетности о трудоустроенных молодых специалистах;
- стимулирование предприятий за создание рабочих мест для трудоустройства молодежи;
- предоставление квот рабочих мест для выпускников учебных заведений за счет снижения налогообложения на прибыль предприятия;
- стимулирование самозанятости и малого предпринимательства

среди молодежи за счет освобождения или снижения от налогообложения на прибыль в течение 1–2 лет, а также предоставления льготного кредитования;

– освобождение работодателей, обеспечивающих занятость молодежи на временной работе, от страховых взносов и налогообложения на прибыль.

Список литературы

1. Закон Тюменской области № 72 «О молодежной политике в Тюменской области» от 6 февраля 1997 г. (в ред. от 7 октября 2009 г.).

2. Статистический ежегодник (1990–2015): стат. сб.: в 4 ч. / Территориальный орган Федеральной службы гос. статистики по Тюменской области. Тюмень, 2015. Ч. 4. Тюменская область (без автономных округов). 680 с.

3. Федеральный закон № 1032-1 «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. (в ред. от 30 ноября 2011 г.) // Интернет-версии системы Консультант Плюс: законы РФ и другие нормативные документы. URL: consultant.ru/online/.

4. Итоги Всероссийской переписи населения – 2002: стат. сб.: в 9 ч. / Территориальный орган Федеральной службы гос. статистики по Тюменской области. Тюмень, 2006. Ч. 7. Т. 1. Занятость населения в Тюменской области. 279 с.

5. Труд и занятость в Тюменской области (2001–2005): стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы гос. статистики по Тюменской области. Тюмень, 2006. 227 с.

6. Труд и занятость в Тюменской области (2006–2010): стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы гос. статистики по Тюменской области. Тюмень, 2011. 214 с.

7. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред., введенной в действие 6 мая 1996 г., с изм. на 31 декабря 2007 г.).

8. Сайт администрации Тюменской области. URL: <http://www.admtymen.ru/>

9. Сайт Министерства по труду и занятости URL: <http://www.rostrud.info/>Министерство.

ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ КАК СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ

Н. А. Уколова

*ГОУ ДПО (повышения квалификации) специалистов центр повышения
квалификации «Ресурсный центр» г. о. Чапаевск Самарской области,
г. Чапаевск*

otdel-sps@yandex.ru

Одним из средств решения проблемы социально-экономического развития Самарской области, заключающейся в необходимости качественного обеспечения кадрами современной экономики, является, на наш взгляд, четко выстроенная система взаимодействия различных социальных институтов.

Любая система, прежде всего, предполагает объединение частей в единое целое – в общую цель, которая, в свою очередь, разбивается на частные для различных социальных институтов. Все социальные институты – образовательные организации, учреждения профобразования, семья, предприятия и организации, центр занятости населения, органы исполнительной власти, СМИ, центр профессионального образования, Министерство образования и науки Самарской области, ресурсный центр – имеют единую цель: содействие самоопределяющейся личности в выборе оптимального вида занятости с учетом ее потребностей, возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда. Система предполагает создание координационного центра. В Самарской области им выступает центр профессионального образования Самарской области. Профориентационную деятельность на уровне Юго-Западного образовательного округа, в состав которого входят шесть муниципалитетов: г. о. Чапаевск, м. р. Безенчукский, м. р. Красноармейский, м. р. Пестравский, м. р. Хворостянский, м. р. Приволжский, координирует ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр» г. о. Чапаевск.

В округе стали традиционными такие мероприятия, как:

– Детско-родительские собрания с приглашением представителей учреждений профобразования.

– Ярмарки учебных мест, ежегодно собирающие на территории округа почти 600 старшеклассников и более 40 учреждений высшего и среднего профессионального образования. Эта форма работы позволяет учащимся на месте задать интересующие вопросы представителям учреждений профобразования, больше узнать о профессиях, участвуя в семинарах, мастер-классах, индивидуальных консультациях.

– Ярмарки вакансий (проводятся совместно с центром занятости населения), которые позволяют выпускникам учреждений профессионального образования встретиться с работодателем и найти рабочее место.

– Ежегодно выпускается территориальный справочник «Куда пойти учиться», в электронном виде он распространяется по всем образовательным организациям, подведомственным Юго-Западному управлению.

– Осуществляется совместная работа с центром социальной помощи семье и детям по профориентации детей, находящихся в замещающих семьях.

– Проводится мониторинг качества предоставления профориентационных услуг в образовательных организациях.

– Организуются конкурсы для учащихся 5–11-х классов с целью привлечения их к активной поисковой, исследовательской, творческой деятельности в области профессионального самоопределения.

– В период весенних каникул для учащихся 9–11-х классов в округе работают профильные смены: исторические, иностранно-языковые, естественнонаучные, в рамках которых проводятся мероприятия различного формата – конкурсы, викторины, увлекательные занятия, презентации работ, встречи с интересными людьми. В марте 2015 г. почти 50 ребят профильной смены «Биохимики – 2015» стали участниками окружного профориентационного мероприятия «Час профориентации». Многие старшеклассники, пообщавшись с представителями ведущих вузов Самарской области, осуществляющих подготовку специалистов по биолого-химическому профилю (Самарский государственный медицинский университет, Самарский государственный технический университет, Самарский государственный университет, Поволжская государственная социально-гуманитарная академия), смогли поделиться с направлениями и профилями, по которым в дальнейшем будут получать образование. Представители вузов, встречаясь с учащимися, не только презентовали себя, но и показывали возможные пути дальнейшего трудоустройства.

– С педагогами, ответственными за профориентационную работу в образовательных учреждениях, ежегодно проводится регулярная работа по повышению их профессионализма: семинары и совещания по вопросам профессиональной ориентации школьников. Педагоги принимают активное участие в конкурсах, распространяют опыт через публикацию своих материалов в сборнике «В помощь педагогу, ответствен-

ному за профориентационную работу», который является приложением к газете «Вестник образования».

Повышению эффективности деятельности в данном направлении способствуют проведение областного мониторинга среднесрочного прогноза кадровых потребностей экономики, участие в областных акциях – Неделя труда «Семь шагов к профессии», «Апрельские встречи». Показатели прогнозной востребованности профессий и специальностей профобразования Самарской области, вовлечение большого числа учащихся в мероприятия акций позволяют расширить представление школьников о реальном рынке труда, дают ориентиры, какие профессии, в каком количестве, на каких условиях будут востребованы в регионе.

Так, в IV областной акции Неделя труда «Семь шагов к профессии», призванной познакомить школьников, их родителей и педагогов с предприятиями, функционирующими на территории муниципалитета и области, участниками стали 11 160 школьников в возрасте от 7 до 17 лет (что составляет 68,3% от общего количества учащихся), 190 дошкольников, 316 родителей, 788 педагогов, 135 студентов, более 250 руководителей и специалистов, рабочих крупных и мелких организаций и предприятий, 28 представителей органов власти, 16 специалистов центров занятости населения, 17 представителей учреждений высшего и среднего профессионального образования.

В этом учебном году в рамках акции проведено пять окружных мероприятий, 20 городских и районных, более 200 школьных мероприятий, пять мероприятий по ранней профориентации. Формат акций разнообразный: встречи с главами муниципальных районов и поселений, с представителями центров занятости населения с целью изучения перспектив развития муниципалитетов, рынка труда, что создает условия для формирования кадровой политики, День профессий, урок от профессионала, папа – мама – гид. Многие мероприятия предусматривали экскурсии. Экскурсии для дошкольников, учащихся начальной школы носили ознакомительный характер. Целью проведения экскурсии для старшеклассников являлось формирование у них понимания сущности и социальной значимости будущей профессии, роли их профессиональной деятельности для общества.

В течение учебного года старшеклассники посетили такие крупные предприятия и организации Самарской области, как ОАО «РКЦ «Прогресс», ОАО «Кузнецов», ОАО «АвтоВАЗ», Косметическая фабрика «Весна», ОАО «РЖД» Куйбышевская железная дорога, ОАО «Авиакор – Авиационный завод», завод производства автомобильных жгутов ЗАО «ПЭС/СКК» в г. Чапаевске. В ходе экскурсии учащиеся познакомились

с историей предприятия, производственными процессами, условиями труда рабочих, перспективами развития. Чаще всего экскурсия заканчивалась конференцией или проведением итоговой беседы в режиме «вопрос – ответ». Учащихся интересовали такие вопросы, как труд работников каких профессий и специальностей используется, какова их заработная плата, где можно пройти обучение по данной профессии, имеются ли вакансии, предпочтение выпускникам какого учреждения профессионального образования отдает работодатель.

Экскурсия достигает своей цели только при условии высокого уровня ее организации. В процессе подготовки к экскурсии решающую роль играет учитель, который предварительно четко ставит цели и задачи перед представителем предприятия, уточняя содержание экскурсии, с одной стороны, и организацией процесса мотивации самих учащихся на участие в экскурсии – с другой стороны.

Считаем, что целесообразно включать в педагогическую практику экскурсии, способствующие приближению учебной деятельности к практической. Очень важно для учащегося увидеть применение абстрактных научных понятий в реальной жизни. Первым шагом в данном направлении было участие 25 учителей физики образовательных организаций, подведомственных Юго-Западному управлению, в областной конференции «Физика и современные технологии», организованной Министерством образования и науки Самарской области, с последующей экскурсией в ОАО «Салют». Знакомство педагогов с производством, с техническими процессами, связанными с применением законов физики, помогут определить цели и задачи экскурсии для старшеклассников и обратить их внимание на применение физики в практической жизни. Подобным образом может происходить ознакомление учащихся с химическими производствами, агропромышленным комплексом и т. д. Подобного рода мероприятия включены в план работы Юго-Западного управления и ресурсного центра, их эффективная реализация возможна только при условии тесного взаимодействия между предприятием, управлением образования и руководителем образовательной организации.

Важно понимать, что профориентационные мероприятия, проводимые со старшеклассниками, должны быть направлены на формирование у них понимания прямой зависимости между выбором профессии и гарантированным трудоустройством. Эффективному решению данного вопроса способствует вторая областная акция «Апрельские встречи», которая проводится с целью профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций, формирования положительного

имиджа профессий и специальностей, востребованных региональной экономикой.

На протяжении многих лет мы сотрудничаем с учреждениями профобразования. Старшеклассники принимают участие в днях открытых дверей, мастер-классах, научно-практических конференциях как на окружном, так и региональном уровне. Плодотворное сотрудничество осуществляется с учреждениями профобразования г. о. Чапаевск – Чапаевский губернский колледж и Чапаевский химико-технологический техникум, вузами г. Самары – Самарская государственная сельскохозяйственная академия, Самарский государственный аэрокосмический университет, которые не только информируют учащихся о профессиях и специальностях, но и организуют встречи с потенциальными работодателями, проводят экскурсии (компания «Открытый код», Чапаевский филиал «Консультант Самара», Завод «СМС», ЗАО ПЭС/СКК, предприятия агропромышленного комплекса). Работа с данными учреждениями построена логично, прослеживается цепочка «выбор профессии – реальное трудоустройство».

По данным мониторинга продолжения обучения выпускника, направление «Экономика и управление» занимает по рейтингу выборов выпускников 2014 г. 1-е место (18,5%), «Гуманитарные науки», среди которых чаще всего выбор сделан в пользу юриспруденции, таможенного дела и правоохранительной деятельности, – 2-е место (12,7%), «Физико-математические науки» – 3-е место (10,9%), «Здравоохранение» и «Образование» – 4-е место (6,9%). Постепенно сокращается разрыв между востребованными профессиями и выбором учащихся, например медицина, образование, сфера IT-технологии. Наблюдается положительная динамика доли выпускников, выбравших физику для ГИА в форме ЕГЭ (2013 г. – 34%, 2014 г. – 39,5%, 2015 г. – 41,4%), необходимую для поступления в технические вузы.

Ежегодный мониторинг качества предоставления профориентационных услуг в образовательных организациях позволяет увидеть увеличение доли старшеклассников, совершивших осознанный выбор направления профессиональной деятельности. Приведем соотношение учащихся, определившихся с выбором профессии по годам: 2011 г.: 9-й класс – 60,2%, 10-й класс – 64,1%, 11-й класс – 62,8%; 2012 г.: 9-й класс – 68,5%, 10-й класс – 73,3%, 11-й класс – 85,8%; 2013 г.: 9-й класс – 79,8%, 10-й класс – 81,7%, 11-й класс – 84,3%; 2014 г.: 9-й класс – 84,3%, 10-й класс – 85%, 11-й класс – 91,7%; 2015 г.: 9-й класс – 81%, 10-й класс – 83,3%, 11-й класс – 92%. Положительным результатом считаем незначительную долю внешней миграции молодежи, она составля-

ет лишь 2,7%, причина выезда – отсутствие специальности в вузах Самарской области, целевое направление, переезд родителей в другой город на постоянное место жительства. Данные показатели свидетельствуют об эффективности взаимодействия социальных институтов на территории округа, региона.

Мы надеемся, что межведомственное взаимодействие с организациями и предприятиями города и Самарской области, формирование зоны взаимодействия «вуз – работодатель» и в дальнейшем будут способствовать формированию у участников образовательного процесса понимания прямой зависимости между выбором востребованной профессии и гарантированным трудоустройством.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ПОСТРОЕНИЕ СВОЕЙ КАРЬЕРНОЙ ТРАЕКТОРИИ

Е. Г. Федякова

*ГАПОУ Тюменской области «Тюменский колледж транспортных технологий
и сервиса», г. Тюмень*

tkts@yandex.ru

Существенной составляющей гармоничной жизни любого человека является его профессиональная ориентация и самореализация, поэтому выбор профессионального пути, своей карьерной траектории – важнейший в жизни каждого обучающегося образовательного учреждения.

Для начала активного профессионального развития и принятия обучающимися профессионализации как жизненной задачи в колледже активно проводится работа по изучению психологических, интеллектуальных возможностей построения успешной профессиональной карьеры. Здесь необходимо учитывать, что обучающиеся, отличаясь друг от друга по уровню своего здоровья, сформированности личностных качеств и мотивационно-потребностной сферы по-разному достигают ступени взрослости. И поскольку по содержанию, интенсивности и динамичности проявлений их мотивационно-потребностные сферы неодинаковы, как различно развитие степени успешности приобретения знаний, умений и навыков и оперирования ими, они всегда в большей или меньшей степени отличаются друг от друга как субъекты деятельности.

Таким образом, возможности для дальнейшего развития обучающихся как субъектов познания, общения и труда будут не совпадать.

Профессиональная ориентация будущих работников железнодорожного транспорта, в частности по специальности «43.02.06 Сервис на транспорте (по видам транспорта)», проводится методом построения индивидуальной траектории карьерного развития студента.

Обратимся к понятию «траектория». С. И. Ожегов в Толковом словаре русского языка понятие «траектория» определил как «линия движения чего-либо». Движение в развитии человека – это есть его становление, формирование личностных качеств, обозначение его настоящего и ориентация на дальнейшую цель. Только через активную деятельность личность может добиться успеха и в профессиональной сфере. Профессиональный рост личности осуществляется путем постепенного накопления опыта взаимодействия с окружающим социумом, усвоения общественных форм сознания и поведения. Таким образом, для построения индивидуальной профессиональной траектории студента необходимо:

1. Создать психологический портрет, наиболее соответствующий требованиям, предъявляемым к специалистам данного профиля.

2. Изучить психологические и интеллектуальные требования, предъявляемые к будущему специалисту.

3. Создать индивидуальную стратегию профессионального пути.

Мы считаем, что реальная оценка личностных возможностей позволит обучающемуся выстроить траекторию успешной профессиональной карьеры.

Процесс формирования траектории профессионального развития личности будущего специалиста по сервису на железнодорожном транспорте включает следующие этапы: диагностический, экстенсивный, интенсивный, инновационный, рефлексивный.

Целью диагностического этапа является выявление уровня профессионального развития в первоначальный период обучения через диагностику профессиональных компетенций. Изучив требования, предъявляемые к данной специальности, нами были выделены основные качества, которые обеспечивают успешность выполнения профессиональной деятельности:

- дисциплинированность, организованность;
- ответственность;
- оперативность, способность четко и рационально действовать в экстремальных ситуациях;
- способность решать проблемные ситуации в короткие сроки;

– доброжелательность, терпение, выдержка при контакте с людьми;

– коммуникабельность, общительность.

Данная специальность требует от будущего работника интеллектуальных, физических и нервно-психических затрат. Качества, которые препятствуют эффективности профессиональной деятельности:

– эмоциональная неуравновешенность;

– безответственность;

– отсутствие коммуникативных склонностей;

– неаккуратность, неопрятность.

Цель экстенсивного этапа – подготовка студентов к изменению себя, своей деятельности как рефлексивной реакции на «возмущения» образовательной среды (специально созданные события, проблемы, ситуации, задачи), в результате которых студент обращается к анализу своих ресурсов, позволяющих ему двигаться «навстречу вызовам». На этом этапе идет накопление теоретического материала (структурирование программ, концепций, опыт разработки проектов, анализ проектов и т. п.), приобретение профессиональных навыков. Здесь нами реализован способ погружения студентов в моделируемую профессиональную среду с использованием средств самопрограммирования: тренинга, решения конфликтных ситуаций, деловых игр.

Тренинг по своей сути является квазипрофессиональной деятельностью, имеющей черты как учебного процесса, так и профессиональной деятельности. Участники тренинга «проживают» предметное и социальное содержание будущего профессионального труда, различных вариантов профессиональной деятельности, моделируют характерную для нее систему отношений, «принимают» профессиональные ценности. Тем самым раздвигается пространство деятельности студентов в условном, воображаемом плане, что позволяет им перенестись в свое профессиональное будущее, примерить собственные возможности к условиям профессиональной ситуации, активизируется процесс самопознания, саморазвития. Тренинг помогает ощутить атмосферу профессиональной деятельности, осознать сложность и вариативность принимаемых решений, помогает студенту отождествить себя с будущей профессией.

Процесс решения проблемных профессиональных ситуаций осуществляется на основе включенности студента в ситуацию, его заинтересованности, стремления к оценке происходящего в условиях свободы выбора.

Использование игровых технологий способствует целостному пониманию студентами профессиональной реальности и себя в ней,

например игра «Я диспетчер справочного бюро». Мы акцентируем внимание на деловой игре, которая одновременно является для студента событием, в котором он проживает значимые для себя моменты и находится в активной позиции по отношению к предметной и социальной стороне его квазипрофессиональной деятельности. Здесь он овладевает опытом деятельности, сходным с тем, который получил бы в действительности: самостоятельно решает трудные проблемы, переносит знания и опыт деятельности из учебной ситуации в реальную. Таким образом, в основу механизма самопрограммирования заложены процессы саморегуляции и самоорганизации, его итогом становится построение плана карьерного роста на следующем интенсивном этапе.

Его целью является формирование у студента компетенции планирования и проектирования траектории будущей профессиональной деятельности на объектах ОАО «РЖД» с позиции продвижения к собственным вершинам мастерства. Данный этап направлен на осознание себя в профессиональной деятельности через создание своего психологического портрета, на основе которого строится проект «Моя профессиональная траектория».

На инновационном этапе построения профессиональной траектории ставится цель – обеспечение студенту возможности самореализации путем погружения в реальную профессиональную среду в период производственной практики (по профилю специальности); используемые средства – защита проектов. Работа над проектом ставит студента в условия, когда необходимо не просто выполнить алгоритм действий, а изменить деятельность в зависимости от меняющихся условий профессиональной и социальной среды. На этом этапе с помощью психолога студент выстраивает наиболее реальную, соответствующую только ему профессиональную траекторию (например, проводник железнодорожного транспорта – диспетчер справочной службы – начальник справочного бюро – дежурный помощник начальника вокзала – начальник вокзала) (Приложение).

Заключительный этап – рефлексивный. Его цель – определение уровня профессионального развития студента на заключительном этапе обучения в колледже через повторную диагностику установленных критериев его профессионального развития. Реальное включение студента в процесс профессионального становления дает возможность будущему специалисту корректировать свою профессиональную траекторию активно по карьерной лестнице. Данный этап направлен на формирование способности к организации образовательного пространства обучающегося, на развитие профессиональной ориентации и самореализации.

Таким образом, метод выстраивания индивидуальной траектории карьерного роста обучающегося на ранней стадии профессионализации в период обучения в колледже способствует профессиональной ориентации будущих работников по специальности «43.02.06 Сервис на транспорте (по видам транспорта)».

Список литературы

1. *Бордовская Н. В., Реан А. А.* Педагогика: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2000.

2. *Ведерникова Л. В., Рындина Ю. В.* Теория и практика становления и развития исследовательской компетентности педагогов. Ишим: Изд-во ИГПИ им. П. П. Ершова, 2012.

3. *Зеер Э. Ф.* Профессионально-образовательное пространство личности: синергетический подход // Образование и наука. 2003. № 5. С. 79–90.

4. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.

5. *Макаренко Т. А.* Формирование индивидуальной траектории профессионального развития будущих социальных педагогов: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Якутск, 2006.

6. *Ожегов С. И., Шведова Н. Ю.* Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений // Российская академия наук; Институт русского языка им. В. В. Виноградова. 4-е изд., доп. М.: Азбуковник, 1999.

7. *Перегудов Ф. И.* Системная деятельность и образование // Качество высшего образования. Хельсинки, 1990.

8. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии: в 2 т. М.: Педагогика, 1989.

**Проект индивидуальной траектории профессионального развития
Лебедько Марии Сергеевны, обучающейся по специальности
43.02.06 Сервис на транспорте (по видам транспорта)**

*Если не знаешь, куда плыть,
ни один ветер не будет попутным.*

В качестве гипотезы рассматривалось предположение о том, что реальная оценка своих личностных возможностей позволит выстроить траекторию успешной профессиональной карьеры.

Если выстроить линию профессиональной траектории по специальности «43.02.06 Сервис на транспорте (по видам транспорта)», то через 10 лет вполне возможно занять должность начальника железнодорожного вокзала. Отправной точкой построения профессиональной карьеры стало поступление в Тюменский железнодорожный колледж по специальности «Сервис на транспорте». На первом курсе студенты получают квалификацию «Проводник пассажирского вагона».

Изучив профессионально важные качества проводников пассажирских вагонов, нами были выделены основные качества, которые обеспечивают успешность выполнения профессиональной деятельности:

- ☺ дисциплинированность, организованность;
- ☺ ответственность;
- ☺ оперативность, способность четко и рационально действовать в экстремальных ситуациях;
- ☺ способность решать проблемные ситуации в короткие сроки;
- ☺ доброжелательность, терпение, выдержка при контакте с людьми;
- ☺ коммуникабельность, общительность.

Профессия требует от специалиста интеллектуальных, физических и нервно-психических затрат. Качества, которые препятствуют эффективности профессиональной деятельности:

- ☹ эмоциональная неуравновешенность;
- ☹ безответственность;
- ☹ отсутствие коммуникативных склонностей;
- ☹ неаккуратность, неопрятность.

С целью определения моих личностных характеристик педагогом-психологом была проведена психологическая диагностика и составлен психологический портрет.

МОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ



Результаты показали, что я отношусь к категории людей-коммуникаторов, которые лучше всего справляются с ситуациями, где задействованы люди и их личные ценности, когда нужно применить дар убеждения или прийти на выручку. Они охотно помогают людям, даже в мелочах. Данные психологические качества достаточно хорошо согласуются с профессией проводник. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что это только первая ступень моей профессиональной карьеры.

После завершения изучения дисциплин профессионального цикла, прохождения производственной практики и защиты дипломной работы при устройстве на работу по специальности можно претендовать на должность диспетчера справочной службы. Основной обязанностью диспетчера является предоставление пассажирам необходимых справок и оперативной информации о движении поездов, правилах провоза багажа и груза багажа железнодорожным транспортом.

Необходимыми психологическими качествами, влияющими на успешность трудовой деятельности диспетчера, являются:

1. Высокий уровень развития интеллекта.
2. Открытость к общению.
3. Доброжелательность.
4. Конгруэнтность-соответствие.
5. Самостоятельность.

6. Направленность на экстраверсию, направленную на людей.

Исходя из анализа полученного психологического портрета, видно, что я человек-мотор, смысл жизни которого состоит в служении. Мотор – это экстраверт.

Мотор не мыслит своей жизни без людей. Мотор нуждается в людях и их проблемах, поскольку его энергетика рассчитана на устранение нескончаемых препятствий на пути к всеобщей гармонии.

Освоив профессию диспетчера справочной службы и поступив учиться в высшее учебное заведение по профилю «Менеджмент организации», можно шагнуть на следующую ступень профессиональной карьеры – начальник справочного бюро, в должностные обязанности которого входит осуществление руководства и контроль работы диспетчеров справочного бюро. Он устанавливает нормированные задания и другие мероприятия, обеспечивающие повышение производительности труда и культуру обслуживания пассажиров. Здесь уровень специальности требует особых знаний менеджмента и психологии управления – умения работать с коллективом, добиваться необходимых результатов. В этом мне поможет мой холерический темперамент, волевой и независимый.

Холерики предпочитают активную деятельность и пренебрегают рутинной. Они не боятся препятствий и быстро находят обходные пути. От природы наделены ярко выраженным лидерским потенциалом, это прирожденные новаторы и первопроходцы. По результатам статистики, большинство управленцев холерики, они умеют генерировать действия и успешно работать под давлением. Эти же психологические качества позволяют мне достичь следующей ступени – дежурный помощник начальника вокзала, он осуществляет руководство работой вокзала в течение смены, организует работу всех подразделений вокзала.

Таким образом, через десять лет в соответствии с моим психологическим портретом возможно занять должность начальника вокзала, работа которого заключается в организации и направлении деятельности всех подразделений вокзала на наиболее полное удовлетворение потребностей населения в перевозках и их культурное и качественное обслуживание на вокзале.

Рассмотрев все ступени своей профессиональной траектории, сравнив их с моими психологическими качествами, можно сделать следующие выводы:

– мои психологические качества личности будут сопутствовать достижению поставленной цели;

– в данной профессиональной деятельности я буду чувствовать себя психологически комфортно, а это, в свою очередь, позволит в дальнейшем избежать профессиональных деформаций.

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ПРОГНОЗА БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ НА 2015 г. И ПЛАНОВЫЙ ПЕРИОД 2016–2017 гг.

Е. Е. Фролова

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

В соответствии с п. 4 ст. 7.1-1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» [1], п. 5 ст. 5 Закона Республики Карелия от 4 апреля 2012 г. № 1585-ЗРК «О разграничении полномочий органов государственной власти Республики Карелия в области содействия занятости населения» [8], а также во исполнение п. 29 «Плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Северо-Западного федерального округа на период до 2020 г.», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 16 октября 2012 г. № 1939-р [6], разработан прогноз баланса трудовых ресурсов Республики Карелия на 2015 г. и плановый период 2016–2017 гг. (далее прогноз баланса трудовых ресурсов).

В основу разработки прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Карелия легла «Методика разработки прогноза баланса трудовых ресурсов», утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 февраля 2012 г. № 178н [7].

Порядок разработки прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Карелия, участники процедуры разработки прогноза баланса трудовых ресурсов, перечень информации, представляемой участниками процедуры в уполномоченный орган, и сроки ее представления определены постановлением Правительства Республики Карелия от 23 сентября 2013 г. № 295-П [10].

В соответствии с п. 5 ст. 6 Закона Республики Карелия «О разграничении полномочий органов государственной власти Республики Карелия в области содействия занятости населения» [8] уполномоченным

органом по разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Карелия является Министерство труда и занятости Республики Карелия.

Разработка прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Карелия входит в состав подпрограммы «Развитие кадрового потенциала» Государственной программы Республики Карелия «Содействие занятости населения в Республике Карелия», утвержденной постановлением Правительства Республики Карелия от 13 декабря 2013 г. № 361-П [11]. Исполнителем комплекса работ по выполнению мероприятий подпрограммы является лаборатория мониторинга трудовых ресурсов автономного учреждения Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов».

Разработка прогноза баланса трудовых ресурсов имеет стратегически важное значение для развития социально-экономической сферы и успешного функционирования рынка труда субъектов Российской Федерации, т. к. решает задачу определения прогноза потребности трудовых ресурсов для обеспечения достижения показателей макроэкономического прогноза социально-экономического развития региона.

Следует изучать и заранее знать расстановку производительных сил в части кадровой составляющей, чтобы заблаговременно принимать меры по обеспечению нужными человеческими ресурсами инвестиционные проекты, планируемые к реализации (будь то подготовка необходимых специалистов в системе профессионального образования, внутрифирменное обучение, привлечение квалифицированных мигрантов).

В этой связи важно разрабатывать прогноз баланса трудовых ресурсов не только в целом по региону, но и в разрезе муниципальных образований, т. к. они крайне дифференцированы по количественному и качественному составу трудовых ресурсов.

Без анализа условий обеспечения благоприятного инвестиционного климата на территории невозможно принятие правильных управленческих решений и достижения целевых показателей, определенных указом президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной экономической политике» [4].

Именно поэтому разработка прогноза баланса трудовых ресурсов является обязательным элементом внедрения «Стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе» [9].

Прогноз баланса трудовых ресурсов представляет собой таблицу, которая содержит два взаимосвязанных раздела:

– ресурсную часть (трудоспособное население в трудоспособном возрасте, иностранные трудовые мигранты, лица, работающие за пределами трудоспособного возраста);

– распределительную часть (занятые в экономике, в т. ч. в разрезе 16 видов экономической деятельности; не занятые в экономике).

Исходной информацией для составления ресурсной части прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Карелия явились статистические данные (демографический прогноз) Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (далее Карелиястат) [12], сведения Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Карелия, данные Управления Федеральной миграционной службы по Республике Карелия.

Источниками информации для составления распределительной части послужили сведения Карелиястата, исполнительных органов государственной власти республики, территориальных представительств федеральных органов власти, государственных внебюджетных фондов.

Разработка прогноза баланса трудовых ресурсов требует тесного информационного взаимодействия органов исполнительной власти, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и территориальных подразделений государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, в связи с чем в качестве участников процедуры разработки прогноза баланса трудовых ресурсов было заявлено значительное количество вышеназванных органов исполнительной власти, имеющих информацию, необходимую для разработки прогноза баланса трудовых ресурсов или объективные возможности для ее получения.

Всего в разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Карелия были задействованы более 20 ведомств и организаций. Кроме того, к участию в разработке прогноза привлекались органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Республики Карелия.

В ходе разработки прогноза баланса трудовых ресурсов был выявлен ряд проблем организационного и методологического характера, негативно повлиявших на качество прогноза.

Так, следует отметить низкую осведомленность некоторых исполнительных органов государственной власти региона в вопросах численности занятых в курируемых видах экономической деятельности. В этой связи значения некоторых показателей прогноза баланса трудовых ресурсов основывались на ретроспективных статистических данных и рассчитывались с применением статистических методов, методов экс-

пертных оценок и экстраполяции с использованием программного продукта MS Excel.

Кроме того, не все ведомства смогли предоставить информацию в разрезе муниципальных образований ввиду отсутствия официальных статистических данных, определяемых Карелиястатом, и сведений, формируемых на внутриведомственном уровне. В результате выполнить работу по формированию прогноза баланса трудовых ресурсов в разрезе муниципальных районов (городских округов) республики не удалось.

При разработке прогноза баланса трудовых ресурсов был проведен сопоставительный анализ данных о численности занятых по видам экономической деятельности в прогнозном периоде и агрегированных количественных параметров, отражающих прогноз развития видов экономической деятельности, в качестве которых использовались индексы физического объема выпуска товаров и услуг и индексы производительности труда по видам экономической деятельности. Ввиду отсутствия соответствующих статистических данных по Республике Карелия применялись значения индексов в целом по Российской Федерации.

Прогноз баланса трудовых ресурсов был разработан в восьми вариантах. В качестве окончательного был выбран вариант, сопоставимый в части среднегодовой численности занятых в экономике с прогнозом социально-экономического развития Республики Карелия на 2015 г. и плановый период 2016–2017 гг. в умеренно-оптимистическом варианте.

Итак, некоторые комментарии к разработанному прогнозу баланса трудовых ресурсов (Приложение).

В течение 2015–2017 гг., согласно демографическому прогнозу, сохранится устойчивая тенденция сокращения численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте – ежегодно в среднем примерно на 7–8 тыс. чел. По оценочным данным, эта численность составит в 2017 г. 320,5 тыс. чел., уменьшившись от отчетного 2013 г. на 8,6%.

Снижение численности населения приведет к дальнейшему сокращению трудовых ресурсов.

По данным расчета, численность трудовых ресурсов республики в 2017 г. составит 349,2 тыс. чел., сократившись по сравнению с отчетным 2013 г. на 8,3%. В структуре трудовых ресурсов по сравнению с 2013 г. произойдут изменения, хотя по-прежнему будет преобладать трудоспособное население в трудоспособном возрасте – 91,8% (92,1% в 2013 г.), доля работающих лиц за пределами трудоспособного возраста возрастет до 7,6% (6,7% в 2013 г.). Доля иностранных трудовых мигрантов уменьшится до 0,6% в общей численности трудовых ресурсов

(1,2% в 2013 г.) ввиду изменений в миграционном законодательстве, произошедших в 2015 г.

В составе работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста, основную часть представляют работающие пенсионеры – порядка 99,8% от общей совокупности, их численность в прогнозном периоде возрастет. Численность работающих подростков за весь прогнозный период существенно не изменится.

В 2017 г. в экономике региона будет занято 294,6 тыс. чел., что на 2,0% меньше, чем в 2013 г.

Распределение численности занятых по видам экономической деятельности не претерпит значительных изменений. Предположительно 180 тыс. чел. (61,1%) будут заняты в реальном секторе экономики, 72,8 тыс. чел. (24,7%) – в бюджетной сфере, 41,7 тыс. чел. (14,2%) – в сфере услуг, финансовом секторе.

По многим видам экономической деятельности к 2017 г. ожидается снижение количества рабочих мест относительно отчетного 2013 г., особенно в таких видах, как «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование» – на 9,5%; «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» – на 8,7%; «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» – на 7,7%; «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» – на 7,6%; «Обрабатывающие производства» – на 4,9%, «Образование» – на 4,0%.

Увеличение занятости предполагается по видам экономической деятельности «Финансовая деятельность» – на 7,1%; «Гостиницы и рестораны» – на 3,2%; «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» – на 2,1%; «Транспорт и связь» – на 2,1%; «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» – на 2,0%; «Строительство» – на 1,3%.

Численность населения, не занятого в экономике, по прогнозу, будет уменьшаться. Причем из этой категории большую долю (65,1%) будут составлять категории населения в трудоспособном возрасте, включающие военнослужащих, российских граждан, работающих за границей, лиц, находящихся в местах лишения свободы, домохозяйки, безработных и граждан, не занимающихся трудовой деятельностью по причинам личного характера. На долю учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы, приходится 34,9% в численности незанятого трудоспособного населения. Доля официально зарегистрированных безработных – 9,2%.

Заключительным этапом разработки прогноза баланса трудовых ресурсов является оценка сбалансированности трудовых ресурсов в прогнозном периоде.

Оценка осуществляется путем сопоставления численности трудовых ресурсов с суммой численности занятых в экономике и численности населения, не занятого в экономике.

В случае равенства трудовые ресурсы считаются сбалансированными.

При получении неравенства делается вывод о наличии дисбаланса трудовых ресурсов, который требует устранения.

При оценке сбалансированности трудовых ресурсов Республики Карелия в прогнозном периоде получены следующие выводы.

В результате модернизации (реструктуризации) производства, применения современных трудосберегающих технологий, а также оптимизации количества неэффективных рабочих мест в бюджетной сфере численность населения, занятого в экономике, в прогнозном периоде снизится на 2% к отчетному 2013 г., при этом сокращение численности трудовых ресурсов в республике будет происходить опережающими темпами (на 8,3%).

Таким образом, численность трудовых ресурсов будет недостаточной для удовлетворения в прогнозируемом периоде кадровой потребности экономики региона. Дисбаланс (недостаток) трудовых ресурсов в республике к 2017 г. оценивается в 17,9 тыс. чел.

Нехватка трудовых ресурсов будет усугубляться дефицитом квалифицированных кадров. Уже сейчас экономика республики нуждается в специалистах инженерно-технического профиля, рабочих строительных профессий, горнодобывающего кластера, металлообработки и машиностроения. В бюджетной сфере ощущается нехватка специалистов в области здравоохранения со средним и высшим образованием. Выбытие учительских и преподавательских кадров на пенсию ставит вопрос об омоложении педагогических кадров и нехватке специалистов в сфере образования.

В прогнозном периоде кадровая проблема будет обостряться, что может стать препятствием в реализации крупных инвестиционных проектов, в т. ч. предусмотренных Федеральной целевой программой «Развитие Республики Карелия на период до 2020 г.», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 09 июня 2015 г. № 570 [5], и потребует возмещения недостающих кадров за счет их привлечения из других регионов, активизации внутренней трудовой миграции, а также приведения в соответствие структуры подготовки кадров

в учреждениях профессионального образования и потребностей экономики в рабочих и специалистах.

Еще одним направлением по наращиванию ресурсов труда республики может стать стимулирование притока квалифицированных иностранных трудовых мигрантов трудоспособного возраста, содействие добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом [2].

В 2015 г. работа по разработке прогноза баланса трудовых ресурсов будет продолжена. К декабрю 2015 г. будет разработан прогноз на 2016–2018 гг.

В планах Министерства труда и занятости РК доработать порядок разработки прогноза баланса трудовых ресурсов с учетом замечаний, возникших в ходе разработки прогноза на 2015–2017 гг.

Хотелось бы, чтобы органы исполнительной власти республики, проведя в 2014 г. так называемую «инвентаризацию» сведений о ситуации с занятостью в курируемых ими отраслях, в будущем работали над повышением своей осведомленности в этой области. Ведь отсутствие официальной статистической информации не должно быть поводом не проводить анализ занятости в курируемых видах экономической деятельности. Необходимо просто организовать сбор сведений на внутриведомственном уровне, тем более что в некоторых органах исполнительной власти такая система уже существует.

Задача в дальнейшем – сократить расхождения отчетных данных официальной статистики и представлений органов исполнительной власти о занятости в курируемых отраслях.

В 2015 г. планируется осуществить разработку прогноза баланса трудовых ресурсов также и в разрезе муниципальных районов и городских округов республики. Представляется, что здесь без помощи органов исполнительной власти и органов местного самоуправления не обойтись, т. к. Карелиястатом не определяются данные отчетного баланса трудовых ресурсов в муниципальном разрезе.

Надеемся, что со временем процесс разработки прогноза баланса трудовых ресурсов во взаимодействии со всеми участниками процесса будет четко отработан, что повысит качество прогноза и позволит использовать его в полной мере как инструмент для повышения благоприятного инвестиционного климата в регионе.

Список литературы

1. О занятости населения в Российской Федерации: закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 17. Ст. 1915.

2. О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом (вместе с «Государственной программой по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом»): указ президента Российской Федерации от 22 июня 2006 г. № 637 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 26. Ст. 2820.

4. О долгосрочной экономической политике: указ президента Российской Федерации от 7 мая 2013 г. № 596 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст. 2333.

5. Об утверждении федеральной целевой программы «Развитие Республики Карелия на период до 2020 г.»: постановление Правительства Российской Федерации от 9 июня 2015 г. № 570 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2015. № 25. Ст. 3654.

6. Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Северо-Западного федерального округа на период до 2020 г.: распоряжение Правительства Российской Федерации от 16 октября 2012 г. № 1939-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 43. Ст. 5929.

7. Об утверждении Методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 февраля 2012 г. № 178н // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2012. № 27.

8. О разграничении полномочий органов государственной власти Республики Карелия в области содействия занятости населения: закон Республики Карелия от 4 апреля 2012 г. № 1585-ЗРК // Собрание законодательства Республики Карелия. 2012. № 4. Ст. 558.

9. Об утверждении Дорожной карты внедрения Стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в Республике Карелия: распоряжение главы Республики Карелия от 4 марта 2014 г. № 73-р // Собрание законодательства Республики Карелия. 2014. № 3. Ст. 369.

10. Об утверждении Порядка разработки прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Карелия: постановление Правительства Рес-

публики Карелия от 23 сентября 2013 г. № 295-П // Собрание законодательства Республики Карелия. 2013. № 9. Ст. 1650.

11. Об утверждении Государственной программы Республики Карелия «Содействие занятости населения в Республике Карелия»: постановление Правительства Республики Карелия от 13 декабря 2013 г. № 361-П // Собрание законодательства Республики Карелия. 2013. № 12 (Ч. II). Ст. 2292.

12. Данные о предположительной численности населения Республики Карелия до 2030 г.: стат. сб. // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2014. 61 с.

Приложение

**Прогноз баланса трудовых ресурсов Республики Карелия
на 2015 г. и на период до 2017 г.**

чел.

№ п/п	Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Справочно	
					2014 г. (текущий)	2013 г. (отчетный)
I	Численность трудовых ресурсов (сумма строк 1–3)	363 320	355 790	349 235	373 631	380 734
1	В том числе: трудоспособное население в трудоспособном возрасте	335 157	327 318	320 491	343 537	350 784
2	иностранцы трудомигранты	2 100	2 100	2 100	4 382	4 546
3	работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (сумма строк 3.1–3.2)	26 063	26 372	26 644	25 712	25 404
3.1	В том числе: пенсионеры старше трудоспособного возраста	26 024	26 331	26 602	25 670	25 359

Продолжение Приложения

3.2	подростки моложе трудоспособного возраста	39	41	42	42	45
II	Распределение трудовых ресурсов	371 494	369 407	367 192	374 484	380 734
4	Численность занятых в экономике (без военнослужащих)	296 707	295 726	294 563	298 023	300 679
5	Численность населения, не занятого в экономике (сумма строк 5.1–5.3)	74 786	73 681	72 629	76 461	80 055
5.1	В том числе: численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы	24 648	25 053	25 336	24 192	24 461
5.2	численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости	7 149	6 748	6 649	6 555	6 353
5.3	численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	42 989	41 880	40 644	45 714	49 241
III	Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД:	296 707	295 726	294 563	298 023	300 679
6	сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	15 408	15 302	15 118	15 608	16 386
7	рыболовство, рыболовство	2 262	2 251	2 249	2 271	2 298
8	добыча полезных ископаемых	8 373	8 372	8 367	8 406	8 491

Окончание Приложения

9	обрабатывающие производства	30 848	30 423	29 876	31 180	31 426
10	производство и распределение электроэнергии, газа и воды	11 433	11 431	11 423	11 478	11 414
11	строительство	19 970	20 085	20 189	19 930	19 932
12	оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	53 878	54 133	54 679	53 700	53 630
13	гостиницы и рестораны	6 403	6 469	6 532	6 360	6 329
14	транспорт и связь	37 865	38 092	38 113	37 360	37 327
15	финансовая деятельность	4 569	4 657	4 745	4 482	4 429
16	операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	20 866	20 887	20 896	20 924	20 473
17	государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	21 406	20 898	20 403	21 926	22 556
18	образование	29 284	29 187	29 088	29 679	30 307
19	здравоохранение и предоставление социальных услуг	24 288	23 820	23 305	24 739	25 218
20	предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	9 621	9 485	9 347	9 745	10 233
21	прочие виды экономической деятельности	233	233	233	233	230

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ КАК СПОСОБ
ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА МЕЖДУ ОБЛАСТЬЮ ТРУДА
И СФЕРОЙ ОБРАЗОВАНИЯ**

Л. М. Хомутова

*ГАПОУ Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского
искусства», г. Новосибирск*

ntbo2013@mail.ru

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ является одним из новых направлений независимой оценки качества образования в Российской Федерации. Ее правовые основы определены в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В ст. 96 «Общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ» данного закона впервые регулируются вопросы проведения профессионально-общественной аккредитации:

- Ст. 96, п. 3. Работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность.
- п. 4. Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающих требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.
- п. 6. Порядок профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, формы и методы оценки при проведении указанной аккредитации, а также права, предоставляемые реализующей аккредитованные профессиональные образовательные программы организации, осуществляющей образовательную деятельность, и (или) выпускникам, освоившим такие образовательные программы, устанавливаются работодателем, объединением работодателей или уполномо-

ченной ими организацией, которые проводят указанную аккредитацию.

- п. 7. Организации, которые проводят... профессионально-общественную аккредитацию, обеспечивают открытость и доступность информации о порядке проведения... аккредитации.
- п. 8. Сведения об имеющейся у организации, осуществляющей образовательную деятельность... профессионально-общественной аккредитации представляются в аккредитационный орган и рассматриваются при проведении государственной аккредитации.
- п. 9. ...профессионально-общественная аккредитация проводится на добровольной основе и не влечет за собой дополнительные финансовые обязательства государства.

Таким образом, законодательно определены **особенности профессионально-общественной аккредитации** по сравнению с государственной аккредитацией:

1. Добровольность участия

Образовательная организация вправе самостоятельно определять как целесообразность прохождения профессионально-общественной аккредитации, так и перечень заявляемых на аккредитацию программ.

2. Многосубъектность проведения оценки

В состав аккредитационной комиссии и экспертного совета по профессионально-общественной аккредитации включаются представители работодателей, научных кругов, общественные деятели.

3. Ориентированность на образовательные программы

Профессионально-общественная аккредитация направлена, в первую очередь, на оценку профессиональным сообществом качества отдельных программ.

Каковы **преимущества профессионально-общественной аккредитации**? Рассмотрим «плюсы» для образовательной организации и для работодателей.

Образовательная организация получит право:

- размещать сведения о наличии профессионально-общественной аккредитации на официальном сайте, на информационном стендах при объявлении информации о реализуемых образовательных программах, в т. ч. о приеме на обучение по указанным образовательным программам, а также на учебных изданиях организации (учебных пособиях, методических материалах) по соответствующим образовательным программам;
- использовать результаты профессионально-общественной аккредитации как конкурентное преимущество (например, когда объявля-

ется конкурс на выполнение государственного задания, программы, прошедшие аккредитацию имеют приоритет);

– предъявлять результаты профессионально-общественной аккредитации в органы государственной власти и управления образованием при прохождении государственных аккредитационных процедур. Наш колледж уже воспользовался этим правом и успешно, без замечаний прошел государственную аккредитацию в декабре 2014 г.

Работодатели получают возможность:

– формировать компетентностную модель выпускника образовательного учреждения в соответствии с потребностями бизнеса;

– экономить средства на подготовку и переподготовку кадров (на основании аккредитованных программ мы разработали дополнительные программы подготовки и переподготовки работающего населения. Такое обучение обходится работодателю дешевле, чем обучение «у кресла», непосредственно на рабочем месте);

– способствовать ликвидации дефицита кадров;

– формировать заказ на подготовку специалистов, обладающих необходимыми бизнесу квалификациями (например, в апреле – мае 2015 г. через службы занятости районов Новосибирской области был сформирован заказ на целевое обучение взрослого населения в количестве 42 чел.).

В 2014 г. в Новосибирской области создана система профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемых организациями, осуществляющими образовательную деятельность, независимо от ведомственной подчиненности и их организационно-правовой формы. Данная система создана для определения соответствия качества подготовки специалистов требованиям работодателей региона, входящих в Общественную организацию «Межрегиональная ассоциация руководителей предприятий» (МАРП).

Новосибирский колледж парикмахерского искусства первым из учреждений среднего профессионального образования прошел процедуру профессионально-общественной аккредитации в апреле – сентябре 2014 г. по всем образовательным программам, реализуемым на тот момент в нашем учреждении:

1) Программа подготовки специалистов среднего звена «43.02.02 Парикмахерское искусство».

2) Программа подготовки специалистов среднего звена «43.02.04 Прикладная эстетика».

3) Программа подготовки квалифицированных рабочих и служащих «43.01.02 Парикмахер».

Показатели и критерии аккредитации были разработаны аккредитационным советом в соответствии с действующим российским законодательством в сфере образования и учитывали Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), профессиональные стандарты и квалификационные требования, требования рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Цель аккредитации – признание процесса и результатов деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также качества и уровня подготовки выпускников по образовательным программам, отвечающим требованиям регионального рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Основные задачи аккредитации:

- признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших образовательную программу в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- предоставление объективной информации об уровне и качестве подготовки кадров работодателям, потребителям образовательных услуг;
- формирование эффективного инструмента ответственности и демонстрации качества и уровня подготовки выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- оказание помощи организациям, осуществляющим образовательную деятельность, в объективной оценке и совершенствовании образовательной деятельности.

Основные принципы аккредитации:

- независимость экспертизы и аккредитационного решения;
- добровольность участия;
- полнота, актуальность и достоверность используемой экспертами информации;
- открытость информации о процедурах и критериях оценки и аккредитации;
- информационная открытость результатов аккредитации.

В ходе аккредитации в колледже была проведена внешняя экспертиза на предмет признания качества и уровня подготовки выпускников установленным показателям и критериям.

Показатели и критерии аккредитации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, были установлены аккредитационным советом не ниже федеральных и региональных нормативов.

Объектами экспертизы являются:

- качество организации и методического обеспечения образовательного процесса;
- кадровая обеспеченность;
- материально-техническая и информационная обеспеченность.

Основными показателями экспертизы являются:

- интеграция работодателей в образовательный процесс (участие работодателей в разработке и ежегодной актуализации образовательных программ, практической подготовке студентов, проведении промежуточной и итоговой аттестации и др.);
- востребованность выпускников программы рынком труда (показатели трудоустройства выпускников, целевая подготовка, база данных выпускников, рекламации и отзывы работодателей и др.);
- качество организации и методического обеспечения образовательного процесса (нормативное обеспечение реализации образовательных программ, полнота реализации, соответствие содержания требованиям работодателей, качество реализации образовательных программ и др.);
- кадровая обеспеченность (уровень образования, наличие профессионального опыта, прохождение стажировок и др.);
- материально-техническая и информационная обеспеченность (уровень состояния и технической оснащенности учебных помещений, достаточность инфраструктуры, уровень библиотечного обслуживания, доступность внешних информационных ресурсов и др.);
- соответствие подготовки требованиям профессиональных стандартов.

Как проходила **процедура аккредитации** в нашем колледже?

Для прохождения процедуры аккредитации в апреле 2014 г. колледжем было подано заявление в МАРП об аккредитации образовательных программ и заключен договор о сроках проведения, условиях и финансовом обеспечении аккредитации. Советом по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ (председатель Ю. В. Бернадский) колледжу были предоставлены инструктивные и методические материалы по процедуре аккредитации – Руководство по самообследованию образовательной программы, разработанное МАРП, и Методика проведения специализированной экспертизы программы. С апреля по июнь в колледже было организовано и проведено самообследование на соответствие стандартам аккредитации с подготовкой отчета о результатах самообследования.

Самообследование образовательной программы является необходимым предварительным этапом внешней экспертизы образовательной

программы. Процесс самообследования основывается на стандартах и критериях профессионально-общественной аккредитации. Решение о проведении самообследования ГАПОУ Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского искусства» (далее колледж) принято на педагогическом совете (протокол № 5 от 26.03.2014 г.).

Целью самообследования является установление соответствия качества подготовки выпускников образовательной программы стандартам и критериям профессионально-общественной аккредитации. Тщательность и критичность проведения самообследования составляют основу эффективности данного процесса для образовательной организации (ОО), а также являются залогом доверия к качеству реализации образовательной программы со стороны профессиональной общественности. Процедура самообследования дает широкие возможности для повышения качества всех аспектов деятельности ОО:

- получение объективной информации о состоянии образовательного процесса по образовательной программе;
- установление степени соответствия фактического содержания и качества подготовки выпускников стандартам и рекомендациям профессионально-общественной аккредитации;
- выявление положительных и отрицательных тенденций в образовательной деятельности организации, реализующей образовательную программу;
- установление причин возникновения и путей решения выявленных в ходе самообследования проблем.

Для реализации процесса самообследования в колледже была создана внутренняя экспертная комиссия, в состав которой вошли представители администрации, преподавательского состава, студенческого совета и профессиональных сообществ (социальные партнеры). В ходе самообследования был проведен анализ образовательных программ на соответствие ФГОС СПО, анализ содержания и качества подготовки по образовательным программам по указанным выше специальностям и профессии за последние 5 лет. Самообследование было открытым и проходило при участии всех заинтересованных сторон. В ходе самообследования был проведен анализ программ на соответствие следующим стандартам и критериям аккредитации.

Стандарт 1. Политика (цели, стратегия развития) и процедуры гарантии качества образовательной программы

1.1. Наличие четко сформулированных, документированных, утвержденных и опубликованных целей и стратегии развития образовательной программы.

1.2. Наличие и эффективность методов достижения и корректировки целей образовательной программы.

1.3. Участие всех заинтересованных сторон (администрации, преподавателей, студентов и представителей профессиональных сообществ региона) в определении целей и стратегии развития образовательной программы.

1.4. Наличие системы гарантии качества образовательной программы, обеспечивающей участие организационных структур, преподавателей, студентов и представителей профессиональных сообществ в процедурах.

Стандарт 2. Утверждение, мониторинг и периодическая оценка программ и квалификаций

2.1. Периодический пересмотр рабочих учебных планов и программ учебных дисциплин в соответствии с целями и результатами реализации образовательной программы.

2.2. Учет мнения студентов и работодателей в составлении рабочих учебных планов и программ учебных дисциплин образовательной программы.

2.3. Проведение регулярного мониторинга эффективности реализации образовательной программы.

2.4. Проведение периодической внутренней и внешней оценок образовательной программы.

Стандарт 3. Оценка уровня знаний/компетенций студентов

3.1. Наличие опубликованных документов, регламентирующих оценивание знаний/компетенций абитуриентов и студентов.

3.2. Использование четких критериев и объективных процедур оценивания знаний/компетенций студентов, соответствующих планируемым результатам обучения.

3.3. Проведение оценки знаний/компетенций студентов квалифицированными специалистами.

3.4. Трудоустройство выпускников.

Стандарт 4. Гарантия качества и компетентности преподавательского состава

4.1. Наличие достаточного уровня квалификации преподавателей (наличие ученой степени, ученого звания, отраслевых наград, государственных премий, изданных учебников и учебно-методических пособий).

4.2. Компетентность инженерно-педагогического состава в областях знаний, охватываемых образовательной программой.

4.3. Привлечение преподавателей из других образовательных учреждений.

4.4. Периодическое повышение квалификации преподавательского состава.

4.5. Участие преподавателей в совместных международных (межрегиональных) проектах, межрегиональных стажировках преподавателей.

Стандарт 5. Учебные ресурсы и обеспечение студентов

5.1. Обеспеченность образовательной программы соответствующей материально-технической базой в соответствии с требованиями учебного плана.

5.2. Наличие доступных для студентов современных библиотечных и информационных ресурсов.

5.3. Создание необходимых условий для самостоятельной учебной и исследовательской работы студентов.

5.4. Развитость социальной инфраструктуры, обеспечивающей доступность качественного образования для студентов разных возможностей и возрастных групп.

5.5. Наличие системы обратной связи со студентами по оценке условий и организации образовательного процесса.

Стандарт 6. Информационная система, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной программы

6.1. Наличие и полнота предоставления данных информационной системы, обеспечивающей эффективную реализацию образовательной программы.

Стандарт 7. Информирование общественности

7.1. Полнота и достоверность сведений об образовательной программе.

7.2. Публикация объективных сведений о трудоустройстве и востребованности выпускников.

7.3. Публикация сведений о качестве и достижениях образовательной программы.

По итогам самообследования были составлены отчеты по каждой образовательной программе, в которых подвели итоги деятельности колледжа за аттестационный период в отношении аккредитуемых образовательных программ.

По каждой образовательной программе, реализуемой в ГАПОУ Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского искусства», в результате проведенного самообследования были сделаны следующие **выводы**.

1. Представленная образовательная программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС СПО и реализуется в полном объеме.

2. Разработана и внедрена система утверждения, мониторинга и периодической оценки образовательной программы и квалификаций совместно с представителями профессионального сообщества.

3. Структура образовательной программы соответствует требованиям, предъявляемым к разработке программы.

4. Содержание образовательной программы направлено на формирование у студентов общих и профессиональных компетенций по специальности/профессии.

5. Условия реализации программы (материально-техническое, учебно-методическое, кадровое обеспечение) соответствуют требованиям и позволяют осуществлять качественную подготовку выпускников образовательной программы.

6. Разработана система оценки качества знаний и компетенций студентов на всех этапах обучения.

7. Студентам предоставлены возможности для получения дополнительной профессиональной подготовки, проведения самоподготовки, обеспечен свободный доступ к образовательным ресурсам.

8. В колледже разработана и внедрена информационная система, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной программы, – размещение информации на официальном сайте, локальные учебные сети, развивается система дистанционного обучения.

9. Информирование всех заинтересованных сторон (общественности, абитуриентов и их родителей, работодателей) об условиях реализации, требованиях и результатах образовательных программ осуществляется объективно и в полном объеме.

10. Выявлены следующие проблемы:

- неполное вовлечение студентов в процедуру разработки и оценки образовательных программ;
- недостаточное участие студентов в процедурах гарантии качества;
- необходимо дальнейшее расширение и развитие информационной среды колледжа, в т. ч. системы дистанционного обучения.

Решение данных проблем потребует дальнейшего взаимодействия с представителями профессионального сообщества, продолжения разработки системы гарантии качества образовательной программы, развития информатизации образовательной среды колледжа.

В заключение можно сделать вывод: процедура самообследования показала, что качество подготовки выпускников образовательной про-

граммы соответствует стандартам и критериям профессионально-общественной аккредитации.

Отчеты о самообследовании образовательных программ были внесены на обсуждение педагогического совета (протокол № 1 от 29.08.2014 г.), который принял решение о готовности колледжа к прохождению внешней экспертизы, и утверждены директором учебного заведения.

Отчеты о самообследовании были переданы МАРП не позднее чем за 15 дней до визита в образовательную организацию внешней экспертной комиссии (ВЭК). Члены экспертной комиссии провели анализ и оценку отчетов о самообследовании до визита ВЭК в образовательную организацию. В нашем случае замечаний к представленным отчетам не было. МАРП определил и согласовал с колледжем сроки и программу проведения внешней экспертизы.

Для проведения экспертизы соответствия содержания и качества подготовки обучающихся и выпускников колледжа на соответствие показателям аккредитации была создана ВЭК, состав которой утвержден приказом МАРП. Экспертная комиссия включала экспертов – представителей МАРП, а также экспертов от образовательного сообщества, являющихся квалифицированными специалистами по оценке образовательных программ (Ольховикова В. А.), экспертов от работодателей по профилю аккредитуемых образовательных программ (Шарина Ю. В., Супрун Е. В.). Руководил работой ВЭК председатель комиссии Штанов Ю. Ю. Экспертиза проводилась с выездом в колледж в течение 5 дней. Эксперты провели анализ и экспертизу документов и материалов, характеризующих деятельность колледжа, по вопросам, подлежащим аккредитации; провели осмотр объектов, используемых при осуществлении образовательной деятельности (зданий, строений, сооружений, помещений и территорий); рассмотрели учебно-методическую документацию, учебную, учебно-методическую литературу, библиотечно-информационные ресурсы и средства обеспечения образовательного процесса; провели наблюдение за ходом образовательного процесса и процедуры государственной итоговой аттестации, а также беседы со студентами, выпускниками прошлых лет, работниками организации, работодателями по вопросам, подлежащим аккредитации. В ходе экспертизы, помимо отчетов о самообследовании, были востребованы дополнительные материалы:

1. Основные профессиональные образовательные программы.
2. Локальные акты.

3. Договоры о взаимовыгодном сотрудничестве с социальными партнерами и работодателями (у нас заключены 12 таких договоров).

4. Материалы об участии социальных партнеров в обучении студентов (программы курсов, семинаров, соглашения о сотрудничестве).

5. Протоколы заседаний отраслевого совета Ресурсного центра НСО в сфере бытовых услуг о развитии системы социального партнерства.

6. Сведения о мониторинге трудоустройства выпускников (заявки от работодателей, информация о трудоустройстве, работа с центрами занятости населения).

7. Данные анализа результатов анкетирования работодателей, выпускников, студентов колледжа.

8. Информация об участии студентов и мастеров производственного обучения колледжа в профессиональных конкурсах различных уровней (региональных, всероссийских) и их результатах.

9. Сведения о прохождении сертификации профессиональных квалификаций выпускниками колледжа.

10. Результаты защиты выпускных квалификационных работ, программы курсового и дипломного проектирования.

11. Материалы по кадровому обеспечению образовательного процесса (образование, повышение квалификации) и др.

Во время работы эксперты руководствовались принципами независимости, честности, ответственности, добросовестности, объективности, соблюдения конфиденциальности в работе с представленными документами. Эксперты несли персональную ответственность за объективность и достоверность оценок, выводов, своевременность проведения экспертизы и представления материалов к заключению по внешней экспертизе.

По окончании экспертизы на основе всестороннего анализа ее результатов, согласованной коллегиальной экспертной оценки экспертная комиссия подготовила заключение по экспертизе образовательных программ. В соответствии с Положением о проведении аккредитации заключение было направлено в колледж в течение трех недель после проведения экспертизы. При обнаружении технических или фактологических неточностей в течение двух недель после получения заключения колледж мог направить свои замечания по результатам экспертизы. В нашем случае таких замечаний не было.

На основании анализа документов и сведений, представленных колледжем, отчетов о самообследовании, отчета о результатах внешней экспертизы МАРП подготовила информационно-аналитические матери-

алы (отчеты) для принятия решения об аккредитации образовательных программ и опубликовала их на своем официальном сайте.

3 октября 2014 г. совет по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ Новосибирской области принял решение по аккредитации образовательных программ ГАПОУ Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского искусства». На основании положительного решения по аккредитации колледж получил свидетельства об аккредитации, занесен в реестр организаций, осуществляющих образовательную деятельность и реализующих аккредитованные программы в соответствии со стандартами аккредитации. Информация об аккредитации образовательной программы была опубликована в средствах массовой информации и размещена на сайте МАРП.

Что наш колледж получил в результате прохождения профессионально-общественной аккредитации?

1. Проведено самообследование программ подготовки специалистов и квалифицированных рабочих в области индустрии красоты, реализуемых в колледже.

2. Подтверждено соответствие уровня подготовки выпускников требованиям регионального рынка труда.

3. Осуществлено признание программ подготовки профессиональным сообществом в лице Новосибирской торгово-промышленной палаты, Межрегиональной ассоциации руководителей предприятий, Новосибирского союза руководителей предприятий и работодателей.

4. Помимо признания имеющихся результатов подготовки специалистов у нас проводится дальнейшее совершенствование образовательных программ. Так, в содержание профессиональных модулей внесены изменения на основе пожеланий работодателей, требований World Skills International и в соответствии с рекомендациями экспертов.

В программу подготовки квалифицированных рабочих и служащих по профессии 43.01.02. «Парикмахер»:

1) В профессиональный модуль ПМ.01. «Выполнение стрижек и укладок волос» добавлена профессиональная компетенция ПК.1.7. «Выполнять дизайн волос в соответствии с современными направлениями моды (стрижка и укладка)».

2) В профессиональные модули ПМ.02, ПМ.03, ПМ.04 введено новое содержание:

– выполнение сложных вариантов окрашивания и колорирования волос с использованием разных групп красителей в два и более цве-

та, выполнение окрашивания с использованием безаммиачных красителей;

- выполнение современных вариантов химической завивки с применением инновационных материалов фирм-производителей и бигуди эксклюзивной дизайнерской формы;

- оформление причесок с учетом требований технической номинации международного конкурса World Skills Russia.

Такой же подход использован при разработке программ по специальностям.

Программа подготовки специалистов среднего звена по специальности 43.02.02. «Парикмахерское искусство»:

- 1) В содержание рабочей программы введено новое направление подготовки «Современные технологии по профилактическому уходу за волосами, восстановлению и защите волос» (кератин-сервис, фитоламинирование, элюминирование, нектарирование волос и др.).

- 2) В программу включены задания по технологии выполнения технических заданий (модулей) в соответствии с требованиями World Skills Russia (дизайн длинных волос, перманентная укладка, цветной дизайн, вечерний стиль, накладки и украшения – международные тенденции, дизайн по фото и др.).

Программа подготовки специалистов среднего звена по специальности 43.02.04. «Прикладная эстетика»:

- 1) В содержание рабочей программы включены новые направления подготовки – применение инновационных аппаратных технологий в ногтевом сервисе; использование современных аппаратных технологий в косметологии по лицу и телу.

- 2) Увеличено количество часов семинаров по применению брендовых косметических препаратов.

- 3) Расширен раздел «Современные технологии массажа».

- 4) В программу включены задания по технологии выполнения технических заданий (модулей) в соответствии с требованиями World Skills Russia (фантазийный макияж, уход за телом, уход за лицом и др.).

В последнее время мы много внимания уделяли профессиональной подготовке студентов. И результаты не замедлили сказаться. На Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства среди обучающихся по профессии СПО 43.01.02. «Парикмахер» в 2015 г. наша студентка Джигоева Виктория заняла 3-е место. На III Национальном чемпионате профмастерства World Skills Russia, Казань – 2015 Белова Ирина заняла 1-е место в компетенции «Прикладная эстетика», а Подрядчиков Игорь в компетенции «Парикмахерское искусство» в соревнованиях вне зачета

подтвердил, что он лучший в России. На Чемпионат мира World Skills Competition – 2015 в Сан-Пауло (Бразилия) от нашего колледжа в составе сборной России поехали два участника. По итогам чемпионата мира Подрядчиков Игорь получил медаль «За высшее мастерство» в компетенции «Парикмахерское искусство», а Белова Ирина достойно выступила в компетенции «Прикладная эстетика». Нас признали на самом высоком уровне, поэтому можем по праву гордиться качеством подготовки наших выпускников.

5. По итогам аккредитации произошло осознание положения своих программ среди аналогичных программ на рынке труда. Мы убедились, что наши программы обеспечивают подготовку выпускников на высоком и достойном уровне.

6. Подготовка в колледже дает возможность выпускникам успешно проходить сертификацию профессиональных квалификаций. За последние три года количество выпускников, прошедших сертификацию, увеличилось с 27 до 33%. Кроме того, наши выпускники успешно работают и за рубежом. Благодаря соглашению о Международном сотрудничестве, они проходят обучение по европейским программам и получают документы, которые дают право на профессиональную деятельность за рубежом. Сегодня за границей работают 11 чел.: Польша – 3 чел., Германия – 5 чел., Канада – 1 чел., Франция – 2 чел.

7. Благодаря признанию делового сообщества, расширены возможности взаимодействия с известными салонами красоты. Сегодня мы являемся партнерами межрегиональной общественной организации «Союз профессионалов индустрии красоты Сибири», организуем круглые столы, семинары, принимаем участие в других профессиональных мероприятиях. Результат – новое сотрудничество с известными предприятиями – ООО «Камиль Альбан» (Camille Albane), ООО «Жак Дессанж» (Dessange) и др.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 13 июля 2015 г.) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24 июля 2015 г.).

2. Белова О. В. Профессионально-общественная аккредитация – новая надежда // Образовательные технологии. 2015. № 1. С. 47–55.

3. Методика проведения специализированной экспертизы программы, прошедшей профессионально-общественную аккредитацию. Новосибирск: ОО «МАРП», 2014.

4. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ: сб. организационно-методических документов. М.: Перо, 2014.

5. Руководство по самообследованию образовательной программы. Профессионально-общественная аккредитация (утв. на заседании совета по аккредитации образовательных программ 1 февраля 2014 г.). Новосибирск: ОО «МАРП», 2014.

О ВНЕДРЕНИИ В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС МЕХАНИЗМА И ТЕХНОЛОГИЙ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ

С. В. Чернокозинская

ТОГБОУ СПО «Тамбовский бизнес-колледж», г. Тамбов

chernokoz_tmb@mail.ru

Анализ рынка труда показывает, что молодежь как социальная группа испытывает определенные сложности при поиске работы и оформлении трудовых отношений.

Это обусловлено колебаниями экономической конъюнктуры, государственной политикой, конкуренцией различных социальных групп, а главное, особенностями психологического поведения молодежи на рынке труда. Сложившаяся демографическая ситуация в стране подразумевает возрастание экономической роли и ответственности молодежи за будущее развитие общества.

Между тем выпускники средних профессиональных образовательных учреждений являются одной из самых уязвимых групп населения на рынке труда.

На сегодняшний день практика обязательного распределения молодых специалистов после окончания учебного заведения и прохождения производственной практики утрачена и возврата к этому не намечается. Миссия трудоустройства выпускников возложена на учебные заведения. В связи с этим возникла необходимость тесного контакта с предприятиями в целях трудоустройства, а также необходимость изучения потребности рынка труда, активизации деятельности в области развития программ дополнительного профессионального образования, т. е. установление и поддержание взаимодействия между учебными заведениями и работодателями через социальное партнерство.

Основными причинами, по которым выпускникам не удается быстро найти работу по полученной специальности и закрепиться на рабочем месте, являются следующие:

1. Невостребованность полученной в учебном заведении специальности на современном рынке труда.
2. Отсутствие у выпускника опыта работы по специальности.
3. Отсутствие навыков поиска работы, самопрезентации.
4. Случайный, неосознанный выбор специальности, что приводит к отсутствию желания работать по ней.
5. Низкая мотивация к труду, повышению квалификации.
6. Несоответствие характеристик предлагаемых вакансий притязаниям выпускников.
7. Отсутствие необходимой информации о состоянии рынка труда, содержании специальности.
8. Несоответствие полученных знаний и практических навыков требованиям современных работодателей.

Один из возможных вариантов решения данной проблемы видится в выработке предпринимательских навыков у выпускников. Для стимулирования и более успешного развития предпринимательства в России необходимо сконцентрировать внимание учреждений среднего профессионального образования на развитии у будущих специалистов любого профиля навыков создания и продвижения бизнеса, предпринимательской инициативы, умения создавать и успешно продавать рыночные продукты.

Предпринимательству нужно учиться. В США, например, предпринимательству учат студентов вообще всех специальностей – от математиков и инженеров до историков и журналистов. Они прекрасно осознают тот факт, что это в перспективе поможет всем им искать альтернативный путь своей самозанятости, саморазвития, самореализации – не обязательно в сфере работы «где-то», а, возможно, в сфере открытия собственного дела. Сегодня в России, где сектор предпринимательства активно развивается, особенно необходимо обучать студентов азам предпринимательства, повышать у них интерес к сфере бизнеса. Нужны поддержка бизнеса, правильные наставники и преподаватели. Без поддержки преподавателей студенты вряд ли что могут создать. Особую актуальность приобретает задача такой модернизации образовательного процесса, который обеспечил бы формирование у будущего предпринимателя качеств, позволяющих ему с учетом состояния рынка труда, собственных возможностей и потребностей конкурировать и реализовывать свой потенциал.

Но малый бизнес – дело трудное, сопряженное с многочисленными рисками и опасностями. И процесс обучения предпринимательству не вписывается в стандартные схемы образовательного процесса в вузах и ССУЗах.

Решать проблему подготовки предпринимателя новой формации, способного самостоятельно принимать решения, готового к риску, самообразованию и успешной профессиональной реализации, невозможно без поиска новых форм, технологий преподавания и содержания образовательных программ.

Общепринятая академическая система обучения предусматривает заучивание готовых ответов и схем решения. Результатом академической системы обучения является обычное накопление знаний (для кругозора), 80% из которых не используются в последующей деятельности. Такая система подходит для подготовки ученых, для которых важны сами знания, а не результаты их применения, или исполнителей и узких специалистов, основная задача которых – качественно выполнить определенный фронт работ без привязки к результату. Соответственно, и мотивацией здесь служат заработная плата, финансирование и различные гранты, а не ожидаемая прибыль.

Задачи же, которые приходится решать предпринимателю: искать клиентов и рынки сбыта; добиваться продуктивной работы нанятого персонала; отличать перспективу от манипуляций; защищать бизнес от контролирующих органов, рейдерства и других рисков; строить отношения внутри бизнеса; заботиться о постоянном развитии бизнеса и эффективности использования ресурсов; определять систему обучения, делегирования работ и полномочий и систему контроля за исполнением поставленных задач; удерживать власть и влияние на достаточном уровне и т. д.

Эти задачи имеют множество решений, результат применения которых зависит от различных факторов, таких как возможности, опыт, рыночная ситуация, политика и т. д. Более того, решения могут устареть и требуют постоянной проверки и усовершенствования, т. е. решения, принимаемые предпринимателем, являются сугубо индивидуальными.

Научиться можно любому навыку, если поставить перед собой такую задачу, ведь каждый из нас когда-то учился ходить, говорить, как минимум, на родном языке (в младенчестве он был иностранным). Затем нас учили завязывать шнурки, читать и писать. Плавание, езду на велосипеде, коньках, лыжах, автомобиле, при соответствующей помощи, обычно осваивает каждый, если у него есть необходимость или желание. Обучение любому из навыков происходит только на практике.

Поэтому можно сделать вывод: научиться предпринимательству лучше или хуже может, в принципе, каждый, если поставит себе такую задачу и начнет предпринимать в этом направлении соответствующие действия, т. е. обучаться необходимым навыкам.

Другой вопрос: будет ли построенный бизнес эффективным, будет ли он соответствовать ожиданиям, будет ли он в радость, хватит ли сил и желания его поддерживать и развивать. Это можно узнать, только построив его.

А бизнес имеет две стороны медали: с одной стороны, деньги, признание, возможности, а с другой – ответственность, психологические и физиологические перегрузки, преодоление результата ошибок (часто не своих) в виде долгов и других потерь, риски и связанный с ними дискомфорт.

Поэтому новичку в бизнесе прежде, чем идти на финансовые риски, как и в спорте, необходима тренировка. А для тренировки нужно определиться, что конкретно делать, а затем искать решение, как это делать. Вообще, в свою деятельность необходимо вносить элементы игры. Ведь именно игра лучше всего вызывает интерес и удерживает внимание. Игра допускает ошибки, это тоже элемент игры. Одна или две неудачные попытки говорят только о том, что надо что-то поменять в действиях, надо только определить *что*. Необходимые ресурсы и информацию можно найти. Для этого нужна практика, практика и еще раз практика.

Научить можно конкретному действию, которое ведет к ожидаемому результату при установленных условиях. Научить же предпринимательскому подходу, т. е. принятию решений, когда и какие методики и технологии применять, чтобы достигать необходимого результата, нельзя. Этому можно только НАУЧИТЬСЯ. А научиться можно, в основном, опытным путем, путем проб и ошибок. Необходимые знания надо получать у наставников (предпринимателей, тренеров), на семинарах, из книг, Интернета или в процессе эксперимента. Полученные знания нужно применять в кратчайшие сроки, а не накапливать на перспективу. Самым эффективным будет тот источник, который быстро и надежно будет вести к овладению необходимым навыком.

При этом задача обучения предпринимательству вовсе не сводится к тому, чтобы научить студента «писать бизнес-план». Подобные вещи – это всего лишь инструментарий. Задача эта гораздо более сложная – научить студента мыслить, что называется «out of the box», т. е. нешаблонно, находить какие-то возможности для реализации интересных идей, разумно рисковать, быть ответственным, т. е. выработать те каче-

ства, которые необходимы предпринимателю. Предпринимательство – это именно тот курс, обучение которому должно осуществляться посредством упражнений, тренингов и практической деятельности. Поэтому, например, в Гарвардской бизнес-школе самая большая кафедра – это кафедра предпринимательства, которая практикует методику обучения по «кейсам» (т. е. идет разбор истории успеха конкретной компании). Такое обучение, на положительных примерах, очень помогает, на наш взгляд, в развитии предпринимательского мышления.

Основатели российской бизнес-школы «Сколково» отказались от стандартной для бизнес-образования системы «кейсов» – показательных случаев из практики бизнеса, на которых обучаются студенты почти всех школ. Классические схемы бесполезны для людей, которые собираются делать бизнес на развивающихся рынках, – там свои законы, объясняет ректор школы Андрей Волков¹. В двухлетнем курсе HBS (Harvard Business School) из 700 «кейсов» 15 посвящены Китаю, 13 – Индии и всего два – России. Позволить себе массовое производство собственных «кейсов» «Сколково» не может (пока написано три). У «Сколково» имелся другой козырь – учредители. Богатейшие и самые успешные предприниматели могут научить студента всему, если захотят, поэтому они в обязательном порядке служат менторами, становясь ценным образовательным активом. Каждый студент может попросить назначить себе ментором одного из учредителей школы, будь то Михельсон или Мордашов [среди так называемых отцов-основателей школы Алексей Мордашов («Северсталь»), Леонид Михельсон («Новатэк»), Рустам Тарико («Русский стандарт»), Михаил Куснирович (ГУМ), соратники по РАО ЕЭС Валентин Завадников и Андрей Раппопорт]. Любой студент «Сколково» может показать своему ментору проект, попросить его оценить.

Для молодого поколения действительно всегда очень важны примеры успеха, важны сами успешные личности и общение с ними, поэтому обязательным элементом обучения предпринимательству является приглашение успешных бизнесменов для чтения лекций студентам. Профессиональным образовательным учреждениям среднего профессионального образования необходимо также привлекать в бизнес-образование представителей из ведущих российских и зарубежных вузов. В популяризации предпринимательства, инициативности ответственную роль могли бы сыграть СМИ, в т. ч. и государственные: обще-

¹ Идеальный «кейс» // Журнал Forbes. 2012. Авг. С. 122–129.

ству, и особенно молодежи, сейчас, как воздух, нужны положительные примеры и истории успеха.

Психология обучающихся, без сомнения, тоже играет значительную роль для создания инновационной предпринимательской культуры. К сожалению, во многих случаях сейчас доступных денег, доступных кредитов для предпринимателей больше, чем людей, которые бы хотели их получить. И этот факт опять возвращает нас к вопросу о предпринимательской культуре в России. На недавней встрече представителей американского министерства по делам малого бизнеса (иначе – Администрация по делам малого бизнеса) со студентами МГУ на вопрос, обращенный к аудитории из двухсот человек – «Кто из вас хочет стать предпринимателем?», в зале поднялась одна рука. Большое значение имеет просветительская и образовательная работа, которая давала бы студентам положительные, а не отрицательные примеры предпринимательства. Такую работу можно и нужно вести.

В соответствии с реализацией «Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Тамбовской области» ТОГБОУ СПО «Тамбовский бизнес-колледж» совместно с социальными партнерами – Управлением занятости населения по Тамбовской области, ЦЗН г. Тамбова и Тамбовского района разработана программа курсов по подготовке кадров для развития малого и среднего бизнеса в Тамбовском регионе «Менеджмент: индивидуальное предпринимательство», успешно реализуемая ресурсным центром малого и среднего предпринимательства Тамбовской области, который функционирует на базе ТОГБОУ СПО «Тамбовский бизнес-колледж», а также в рамках работы кружка «Школа бизнеса для предпринимателей».

В образовательной практике Тамбовского бизнес-колледжа, как минимум, одно из занятий по предпринимательству проводится в форме мотивационного урока-конференции и посвящено не только и не столько вопросам открытия бизнеса, построения деловой карьеры, а пониманию закономерности «образование – путь к успешной карьере», к познанию и успешной реализации своего профессионального «Я» на примере карьер великих людей. Главная цель мотивационного урока – побудить студентов к успешной учебной и далее – профессиональной деятельности, сформировать мотивацию к достижению профессиональных целей. Ценность мотивационных уроков состоит и в том, чтобы обобщить и разнообразить знания о профессиональной деятельности и карьере самим преподавателям, которые обычно ограничены рамками нескольких предметов.

Такие занятия позволяют сформировать необходимую в дальнейшей профессиональной деятельности единую мотивационную систему знаний и умений, развить креативное мышление и вывести максимально эффективную идею построения профессиональной карьеры с последующим воплощением ее в жизнь.

Мотивационные уроки позволяют стимулировать интерес студентов к профессиональным и личностным проблемам, искать пути их решения, учат использовать различные источники информации, самостоятельно моделировать знания, применять умения и развивать лидерское мышление.

Реальные истории успеха, продемонстрированные во время занятия, повышают интенсивность и прочность ассоциации «соприкосновения» обучаемого с будущей профессиональной деятельностью. А истина, добытая путем собственного напряжения усилий, имеет огромную познавательную ценность.

В нашей стране множество талантливых ученых и изобретателей. Однако внедрять, коммерциализировать идеи, формировать их в бизнес-проекты, доводить до реального воплощения в жизнь и, в конечном итоге, – до получения прибыли у нас не учат. Помочь переломить ситуацию могла бы соответствующая инфраструктура при профессиональных образовательных учреждениях, например, бизнес-инкубаторы, технопарки. Одним из эффективных механизмов внедрения в учебный процесс технологий предпринимательства является построение предпринимательской образовательной экосистемы в регионе: центров предпринимательства, ресурсных центров, т. е. создание реальной, действующей модели инновационного образовательного учреждения. Сочетание учебной и консультационной деятельности в сфере инновационного предпринимательства, а также тесная связь учебного процесса с практической деятельностью позволяют учебным заведениям, имеющим такие центры, достигать высокого качества подготовки специалистов, ориентированных на бизнес. Подобный ресурсный центр профессионального образования развития малого и среднего предпринимательства в Тамбовской области «Школа бизнеса для предпринимателей» более пяти лет функционирует на базе Тамбовского бизнес-колледжа. За это время овладели основами предпринимательства² более 700 слушателей, проводятся различные конференции, семинары, студенческие конкурсы, конкурсы бизнес-планов, реализуются проекты. Начинающих предпри-

² Освоили краткосрочный курс повышения квалификации «Индивидуальный предприниматель» в объеме 72 ч.

нимателей учат основам бизнес-планирования, налогообложения, бухгалтерского учета, права, управленческих технологий, маркетинга, конкурентоспособности и качества продукции и др. Своим опытом и знаниями с начинающими предпринимателями делятся известные бизнесмены, руководители организаций, представители государственных контролирующих органов. Занятия ведут преподаватели, имеющие опыт практической деятельности в преподаваемой области знаний.

На этапе развития бизнеса для предпринимателя крайне важно общение с себе подобными, обмен идеями и опытом. Поэтому организованное колледжем значительное количество деловых встреч, конференций, круглых столов и др. помогает не только нашим студентам получить основы бизнес-образования, но и уже состоявшимся предпринимателям получать новые знания для развития своего бизнеса. Традиционным стало проведение зимних и весенних форумов по предпринимательству с участием общественных организаций, работодателей, торгово-промышленной палаты, вузов и гостей из других регионов России.

Большое значение для успешного старта в бизнесе имеют информационная, методическая, финансовая поддержка молодого предпринимателя, в т. ч. и со стороны самого бизнес-сообщества, отсутствие бюрократических преград, а также особое внимание к формированию предпосылок предпринимательской деятельности и помощь в реализации бизнес-идей.

Активное участие работодатели принимают в оказании помощи студентам и слушателям в процессе прохождения стажировки и выборе направления исследовательской деятельности, рецензировании рабочих программ и программ производственной практики, в оценке профессиональных компетенций выпускников путем их аттестации в составе государственной аттестационной комиссии. Государственные аттестационные комиссии возглавляют авторитетные специалисты предприятий и институтов образования Тамбовской области.

При издании учебных, учебно-методических пособий, контролирующих материалов, методических рекомендаций по написанию курсовых и дипломных работ педагогические работники образовательного учреждения учитывают рекомендации работодателей к разработанным документам.

Сформированность системы социального партнерства служит действенным механизмом повышения качества образования и гарантией трудоустройства выпускников. Достаточно развитая система социального партнерства включает разнообразные формы и методы организации сотрудничества колледжа с представителями организаций и пред-

приятий всех форм собственности, образовательными учреждениями г. Тамбова и области, реализующими образовательные программы различных уровней непрерывного профессионального образования, органами государственной власти и местного самоуправления, общественными и молодежными организациями, осуществляемые на системной основе обучения специалиста.

В современном мире все новое дает человеку шанс попасть в число первооткрывателей. В случае успеха риск приносит основателю баснословную прибыль и славу. Хочешь быть первым? Попробуй сделать что-нибудь свое, оригинальное. Однако для этого человек должен быть настроен на непрерывный поиск бизнес-ресурсов в окружающем пространстве – качество настоящего предпринимателя. Достойное бизнес-образование для предпринимателя – не последний фактор успешного профессионального старта. Состоявшиеся в бизнесе личности считают образование дополнительным импульсом к развитию собственного дела.

Начиная с момента зарождения, малое предпринимательство в России сформировалось как самостоятельная сфера экономики, обрело правовой статус, заявило о своих правах, возможностях и насущных потребностях. Изменение менталитета в отношении малого предпринимательства, обсуждение практических проблем, создание нового поколения образованных и инициативных кадров для бизнеса обеспечит устойчивость развития малого предпринимательства, повысит уровень предпринимательской культуры и активности.

Все это объективно способствует развитию профессионального становления выпускников, снижению напряженности в сфере занятости, повышению уровня образования в разрезе требований работодателей и международных стандартов.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

К. А. Чугаев

*ГАПОУ Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой
промышленности и сервиса», г. Новосибирск*

ntlpis@mail.ru

Миссия Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» заключается в следующем: реализация ступенчатой системы профессионального образования «квалифицированный рабочий – специалист среднего руководящего звена» в условиях образовательно-информационного ресурсного центра «НКЛП и С», готовящего востребованные кадры для швейной отрасли, гостиничного сервиса и туризма Новосибирской области. Педагогический коллектив колледжа уверен, что обозначенную выше миссию необходимо осуществлять в тесном сотрудничестве с работодателями. Одной из таких форм сотрудничества является профессионально-общественная аккредитация основных профессиональных образовательных программ, которая является своеобразным индикатором качества образования.

Правовой основой для этого вида аккредитации стало Положение о профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, реализуемых в учреждениях среднего профессионального образования, которое было принято в январе 2014 г. совместно Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, Межрегиональной ассоциацией руководителей предприятий, Союзом работодателей и Новосибирской городской торгово-промышленной палатой.

Вопрос о необходимости независимой оценки качества подготовки студентов мы начали обсуждать с работодателями несколько лет назад. Перед нами стояла задача – разработать модель выпускника, т. е. модель такого специалиста, которого хотели бы получить на выходе из колледжа наши потенциальные работодатели. В результате проведенного исследования мы выяснили, что заказ потенциальных работодателей можно разделить на два типа. На крупных предприятиях существует четкая специализация, и для них востребованными оказываются работники узкой направленности, такие как модельер, конструктор или технолог. Однако крупных производителей одежды, таких как ОАО «Синар», в регионе единицы, а рынок легкой промышленности Новосибирска представлен, в первую очередь, малыми и средними предприятиями.

Проблема была в том, что малому бизнесу требуются не узкие специалисты, а мультипрофессионалы, которые владеют навыками в сфере конструирования, моделирования и знают основы технологии швейных изделий.

Выход был найден с помощью отраслевого совета швейной отрасли. Коллегиальность обсуждения подвела к достаточно простому и рациональному решению. После прохождения первичной практики на производстве не только студенты должны выбрать свою дальнейшую специализацию, но и работодателю необходимо определиться с возможностью трудоустройства конкретного студента. Дальнейшее обучение и прохождение преддипломной практики студентов корректируется под конкретное рабочее место определенного работодателя. Если студент видит себя технологом, то у него и в курсовой работе, и в дипломном проекте упор будет сделан на технологическую часть, если конструктором, то акцент, соответственно, смещается в сторону конструирования. На этом этапе обучения определяющая роль отводится именно будущим работодателям – нашим социальным партнерам.

Педагоги колледжа знают, как учить, а чему учить (новые технологии, особенности тех или иных предприятий) – это уже вклад в содержание обучения наших социальных партнеров. Когда была разработана модель выпускника, совместная работа не прекратилась. Работодатели проявляют интерес к тому, как и в каких организационно-педагогических условиях формируется эта модель. Поэтому на наших уроках они очень часто присутствуют в качестве экспертов, давая по окончании уроков очень дельные рекомендации. Когда колледж перешел на новые образовательные стандарты, вновь возникла необходимость обсудить с работодателями пути их реализации. Мы понимали, что должен быть какой-то постоянно действующий механизм для решения возникающих вопросов. Таким механизмом стал совместный отраслевой методический совет, на котором сегодня решаются проблемы, связанные с повышением эффективности профессионального образования.

Все больше профессиональных учебных заведений вовлекают социальных партнеров в совместную разработку учебных планов и программ, их рецензирование. Когда работодатели выступают в качестве экспертов планирующей документации, тех уроков, которые проводят ведущие преподаватели учебных заведений, то результатом такой работы становится возрастающее качество подготовки студентов. И сегодня для многих учебных заведений среднего звена становится нормой присутствие на итоговой аттестации представителя работодателя в качестве председателя комиссии.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» говорится о том, что необходимо выработать механизм оценки соответствия качества подготовки специалистов в профессиональном учебном заведении современным требованиям социально-экономического развития страны. Таким инструментом на сегодняшний день и является профессионально-общественная аккредитация.

В конце 2014 г. в колледже завершилась процедура профессионально-общественной аккредитации основной профессиональной образовательной программы по специальности «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий». В команду экспертов, возглавляемую начальником управления перспективного развития Новосибирской городской торгово-промышленной палаты Юрием Штатновым, вошли руководители и ведущие специалисты десяти швейных предприятий. Среди них были те, с кем деловое сотрудничество продолжается уже много лет (ООО «Дом Мод ЛТ», ООО «Палома»), и новые, которые в колледж пришли впервые (швейное ателье «Астильба», ООО «ЛиМонти» и др.). На всех этих предприятиях уже трудятся выпускники нашего колледжа.

Эксперты побывали на шести уроках, прошли по всем учебно-производственным цехам ресурсного центра, ознакомились с новыми учебно-методическими разработками педагогов, с системой непрерывного повышения профессионально-педагогической квалификации преподавателей. Эксперты отметили наличие разнообразного высокотехнологичного оборудования, которого нет у многих из них на предприятиях. Именно использованием в учебном процессе высокотехнологичных систем автоматического проектирования, современного раскройного и швейного оборудования, в совокупности с профессионализмом педагогов, объясняется и высокое качество подготовки наших выпускников.

Помощь в материальном оснащении учебного процесса нам оказывает Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области. На протяжении нескольких лет колледж участвует в проведении конкурсов «Лучшие программы развития учебных заведений». Мы пишем программу развития, комиссия оценивает ее и, в зависимости от рейтинга, полученного этой программой, учебное заведение получает дополнительные средства на развитие учебно-материальной базы. На протяжении трех лет мы становились лидерами и получали дополнительные средства, на которые приобрели уникальное высокотехнологичное оборудование, освоили новые технологии и повысили квалификацию педагогов.

Повышение квалификации педагогов – ключевое направление взаимодействия с нашими социальными партнерами. Не только студенты проходят практику на предприятиях, но и наши педагоги ежегодно стажировются в компаниях, с которыми мы сотрудничаем. Как уже отмечалось, это позволяет достичь серьезных результатов при подготовке наших студентов. Так, в 2014 г., когда Новосибирская область впервые участвовала в движении «World Skills Russia» – чемпионате по сквозным высокотехнологичным рабочим профессиям среди студентов и учащихся организаций профессионального образования, наша студентка заняла 3-е место по России, а в 2015 г. – второе. Это высочайший результат работы всех – педагогов, студентов и работодателей.

Профессионально-общественная аккредитация еще раз показала социальным партнерам и общественности г. Новосибирска, что колледж готовит высококлассных специалистов. Работодатели ждут наших выпускников и готовы предоставлять им рабочие места. При такой системе обучения срок адаптации на предприятии сведен к минимуму. Это принципиально важный результат содержания и процедуры профессионально-общественной аккредитации.

Подводя итоги, можно сказать, что профессионально-общественная аккредитация – это актуальный и нужный механизм, который еще раз позволил нам увидеть то, что мы умеем делать очень хорошо, и обратить внимание на то, над чем еще предстоит работать.

Список литературы

1. *Чугаев К. А.* Социальное партнерство как условие модернизации профессионального образования. Berlin.: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2011. 102 с.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ – НАШЕ ВРЕМЯ!

Ю. В. Чумакова

ГБПОУ Ростовской области «Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления», г. Новочеркасск

proobnkpp@mail.ru

Роль практической профориентации в нашей стране приобретает особую актуальность и значимость. Данные услуги все больше востре-

бованы населением, и этому есть ряд причин. Во-первых, мир профессий стал более дифференцированным, количество учебных заведений и направлений работы увеличилось в разы. Поэтому для многих сделать профессиональный выбор стало все сложнее, соответственно, актуальность помощи в этом возросла. Во-вторых, постепенно сформировалось доверие со стороны населения к профориентационным и психологическим услугам, понимание необходимости их прохождения в молодом и взрослом возрасте, осознание важности этого этапа профессионального самоопределения.

Профориентация и адаптация персонала на рабочем месте являются необходимым звеном кадрового менеджмента. Актуальность работы определяется необходимостью профессиональной ориентации и адаптации работника в коллективе, которые выступают как важный составной элемент системы подготовки кадров и являются регулятором связи между системой образования и практической деятельностью. Они призваны способствовать удовлетворению потребностей организаций в рабочей силе (в необходимом качественном и количественном отношении) для повышения их прибыльности и конкурентоспособности организации.

Профессиональная ориентация представляет собой систему мер по профинформации, профконсультации, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям. Неполное использование возможностей работника в трудовой деятельности не только наносит ущерб его собственному развитию, но и оборачивается потерей для организации. Разрыв между профессиональной подготовкой и содержанием трудовых функций, выполняемых работником, снижает его интерес к труду, работоспособность, что, в конечном счете, ведет к падению производительности, ухудшению качества продукции, росту профессиональной заболеваемости и травматизма.

Цель профориентации – организация информационного пространства, позволяющего клиенту получить максимум сведений о мире профессий, их рынке в регионе; формирующего представление о содержании профессий и специальностей, требованиях, предъявляемых ими к человеку, путях и условиях профессиональной подготовки с учетом реальных возможностей трудоустройства.

Профориентацию школьников чаще инициируют родители, перед которыми стоит вопрос об образовании своего ребенка. Сами взрослые чаще обращаются для решения вопросов по профессиональным про-

блемам, перепрофилированию, получению нового образования, а также за карьерным консультированием. В любом случае от специалиста-консультанта, занимающегося практической профориентацией, требуется немало знаний и усилий для получения главного результата достижения клиентом успеха и удовлетворенности от своей профессиональной жизни.

Профинформация, которая доводится до населения, должна даваться с учетом возрастных, социальных и национальных особенностей граждан, получающих данную услугу, а качество и эффективность этого направления работы зависят от ее полноты, достоверности, перспективности, доступности и выразительности.

Задачи профориентации:

- 1) информирование заинтересованных лиц для облегчения выбора вида профессиональной деятельности;
- 2) создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников;
- 3) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств обратившихся за консультацией профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности.

На сегодняшний день выделяются четыре основных подхода к профориентации, отраженные на рисунке.

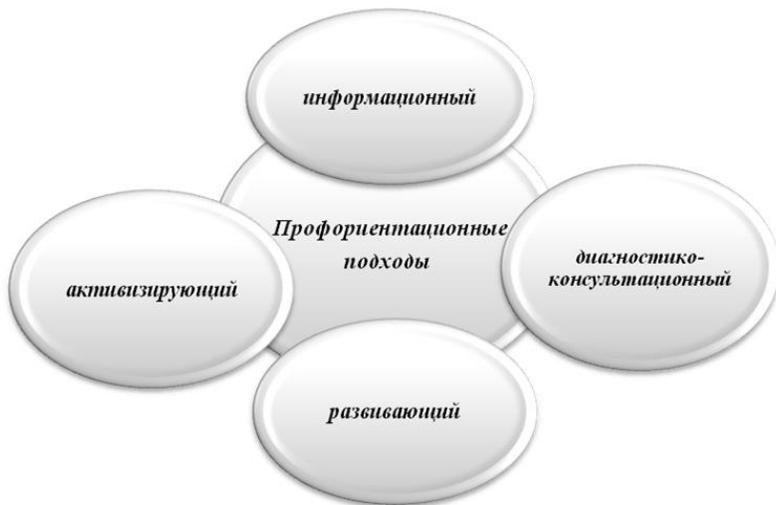


Рис. Профориентационные подходы

Рассмотрим эти четыре основных подхода подробнее.

Информационный подход. Его цель – обеспечение клиента разнообразной достоверной информацией о современных профессиях, учебных заведениях и организациях, предоставляющих рабочие места, о рынке труда и о том, как планировать свою карьеру:

- образовательные выставки, дни открытых дверей, ярмарки вакансий, встречи со специалистами, представителями различных вузов и организаций, презентации, семинары, посвященные профориентационной тематике;

- справочники, статьи в СМИ, видеоматериалы;

- сайты, содержащие информацию об учебных заведениях, описания профессий, полезные статьи, рейтинги вузов и специальностей, обзоры рынка труда, Интернет-форумы;

- поисковые системы в Интернете – банки вакансий для соискателей и работодателей.

Диагностико-консультационный подход. Его цель – установление соответствия клиента тому или иному виду деятельности путем сопоставления особенностей клиента и требований к профессиям:

- интервью-собеседование и анкетирование;

- профориентационное и психологическое консультирование;

- профориентационные тесты и комплексы тестирования, оценивающие потенциал обследуемых и их профессионально важные качества (компетенции).

Этот подход применяется в профориентации для выбора профильного обучения, учебного заведения, профессии, сферы деятельности, карьерного консультирования и т. п.; также диагностико-консультационные методы применяются в сфере HR для отбора кандидатов, аттестации сотрудников, формирования команды, исследования степени удовлетворенности персонала и т. п. В случае компьютерной диагностики максимальная результативность этого метода достигается благодаря индивидуальной консультации психолога по результатам тестирования.

Развивающий подход. Его цель – формирование различных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения той или иной профессией и успешного трудоустройства:

- тренинги и мастер-классы, развивающие отдельные компетенции, необходимые для успешного освоения профессии или для оптимизации обучения;

- профориентационные игры и упражнения;

– деловые игры, позволяющие примерить на себя различные профессиональные роли и воспроизвести ситуацию трудовых отношений и решения специфических задач в группе;

– компьютерные программы.

Эффективность развивающих методов можно проверить путем сопоставления результатов тестирования по проблемным факторам до и после применения этих методов.

Активизирующий подход. Его цель – формирование внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути.

Этот подход, ведущим представителем которого является профессор Н. С. Пряжников, пользуется большой популярностью среди школьных психологов, хотя рассчитан на самые разные возрастные категории клиентов.

Основная особенность этого подхода заключается в том, чтобы путем использования элементов игры, нестандартных вопросов и провокаций вызвать у клиента интерес к проблематике профессионального самоопределения, по-новому взглянуть на привычные явления, заставить задуматься о себе, о явных и скрытых особенностях профессий, о жизненных ценностях и их связи с предполагаемым путем профессионального развития. Именно эти размышления и открытия позволяют более осознанно делать выборы:

– активизирующие опросники;

– активизирующие игры;

– совместное с клиентом рассмотрение задач-ситуаций профессионального и личностного самоопределения;

– системы принятия решений.

К активизирующе-развивающим подходам также можно отнести прохождение практики, стажировки и т. п., в процессе которой человек может попробовать себя в нескольких областях и выбрать наиболее предпочтительную. Данный прием используется во многих западных компаниях в стажировке молодых специалистов.

В идеале профориентационная помощь должна быть системной и многоступенчатой, она должна быть доступна на протяжении всего периода профессионального развития.

Начинать профориентационную работу имеет смысл уже в младшей и средней школе. Здесь наиболее уместным оказываются игровые активизирующие подходы. В этом возрасте проблема выбора будущей профессии еще не стоит так остро, но уже имеет смысл пробуждать интерес школьников к труду. Для этого психологи и преподаватели могут

знакомить ребят с миром профессий: показывать тематические видеофильмы, приглашать специалистов из разных областей деятельности, давать возможность попробовать себя в разных видах труда.

После девятого класса школьники переходят в профильные классы или продолжают свое обучение в специализированных профессиональных колледжах. Здесь важно заранее определить, какое направление дальнейшего обучения им лучше выбрать и почему. Для этого уже нужно уметь рефлексировать, строить жизненные планы, сопоставлять свои способности, личностные особенности, интересы и ценности с будущей профессией. Иными словами, к этому возрасту подросток уже должен научиться принимать решения самостоятельно и взвешенно. Помочь здесь могут активизирующие методы, формирующие ценностно-смысловые аспекты самоопределения, и профориентационное тестирование, позволяющее определить склонность к тому или иному профилю обучения.

В старших классах основная задача школьника – определиться с выбором образовательного учреждения. Для этого необходима конкретная информация об учебных заведениях, днях открытых дверей, подготовительных курсах. Структура мотивации, личности и интеллекта к этому возрасту становится уже более устойчивой, и здесь полезным оказывается комплексное профориентационное тестирование, позволяющее подобрать оптимально подходящие старшекласснику профессии, а на консультации с психологом он сможет выяснить, в каких вузах ему лучше освоить выбранную специальность.

Для студентов и выпускников, для молодых специалистов становятся актуальными вопросы о выборе конкретной организации, в которой можно будет реализовать свой потенциал и удовлетворить свои желания, будь то потребность в творчестве, общении, материальной обеспеченности, стабильности и т. п. Многие студенты с трудом представляют себе, чем именно им предстоит заниматься после получения образования, в чем специфика работы в отечественных и зарубежных, крупных и небольших, государственных и коммерческих организациях. Информацию об этом можно получить из Интернета и других средств массовой информации.

Ярмарки вакансий дают возможность молодым специалистам сравнить самых разных работодателей, выбрать наиболее подходящие варианты и здесь же оставить свое резюме и анкету соискателя. Кроме того, ярмарки вакансий – удачная возможность завязать новые полезные контакты.

Полезной может стать карьерная профориентация – тестирование и консультация психолога, направленные на построение индивидуальной стратегии профессионального развития. Результаты тестирования клиент может поместить в свое портфолио и использовать в дальнейшем при трудоустройстве.

У работающих специалистов свои трудности: трудности адаптации к функционалу и коллективу, неясность профессиональных перспектив, неудовлетворенные трудовые мотивы, «сгорание на работе» и многое другое. Здесь снова поможет профориентационное тестирование, сопровождаемое беседой с психологом-консультантом. Оно определит личностно-мотивационную структуру, которая могла измениться за годы работы, что, вероятно, и явилось одной из причин профессионального кризиса. Психолог поможет найти причину затруднений и определить возможные варианты преодоления кризиса, построить новые цели и пути их достижения.

Как мы видим, на протяжении всей жизни каждый человек сталкивается с необходимостью выбора пути развития, и от того, насколько успешным и осознанным он окажется, будет зависеть вся дальнейшая жизнь. Следовательно, профориентационная помощь остается по-прежнему актуальной. Однако без серьезной научно обоснованной базы она может оказаться неэффективной и даже нанести вред. И кроме того, как мы убедились, проблема выбора встает уже перед школьниками, и если их не научить принимать самостоятельные, взвешенные решения, основанные на самопонимании и сформированном нравственно-волевом ядре личности, в дальнейшем им будет сложнее справляться с жизненными трудностями, адаптироваться к профессиональной деятельности.

Таким образом, мы полагаем, что необходима единая профориентационная система, разработанная на базе серьезного научно-методического комплекса, которая объединила бы школу, колледж, вуз и организацию-работодателя. Такая система должна сочетать все основные подходы, – информационный, консультативно-диагностический, развивающий, активизирующий. Для ее разработки необходимо использовать эффективные отечественные методики, учесть успешный опыт зарубежных коллег (американская психолого-педагогическая служба «Гайденс», японский метод «профессиональных проб» профессора Фукуямы и др.). В этом случае она будет способствовать тому, чтобы на каждом этапе учебной и профессиональной деятельности школьники, студенты, специалисты могли совершать осознанный, объективный выбор, позволяющий максимально раскрыть свой потенциал в труде, осуществляя деятельность, имеющую для них смысл и востребованную в обществе.

Есть еще одна важная задача профориентации – содействие быстрым структурным сдвигам в занятости. В настоящее время многоукладная экономика предоставляет работникам с разными способностями и интересами возможность найти место на трудовом поприще. В идеальном случае сокращение рабочих мест должно проводиться только тогда, когда будут созданы условия для переобучения высвобождаемых работников с учетом мотивационного механизма выбора профессии, когда начнут действовать программы по созданию новых рабочих мест в приоритетных для общества областях. Пока управленческие работники не воспримут профориентацию как метод регулирования предложения рабочей силы в организации, они будут испытывать экономические и психологические трудности.

Чтобы выявить и развить психологический и мотивационный механизм выбора профессии, необходимо использовать механизм управления профориентацией. Он представляет собой способ организации взаимосвязанных процессов формирования личности работника, обладающего конкурентоспособными качествами, включающих профессиональное обучение, консультирование, отбор, информирование и др.

Профориентация позволяет выявить и развить интерес и способности человека к определенным профессиям или группам профессий, а также определить степень его пригодности к ним еще до этапа включения в общественное производство. Она помогает человеку сделать обоснованный выбор профессии, сократить сроки ее освоения, повысить производительность труда. Все более активное вовлечение различных групп трудящихся в процессы высвобождения и перераспределения рабочей силы увеличило их потребность в такой помощи. Во многих странах это привело к расширению сферы применения профориентации, которая начала охватывать не только учащуюся молодежь, но и другие группы населения. Расширение связей профориентационных служб с учебными заведениями, предприятиями, органами по труду и увеличение объема выполняемой работы способствовали как дифференциации этих служб и предоставляемых ими услуг, так и их интеграции с другими структурами. Это объясняется не только повышением требований со стороны производства к уровню знаний, способностей, квалификации работников, т. е. к их профессиональной пригодности, но и потребностью самих работников в освоении новых профессий (например, в связи с внедрением новой техники и технологии, по состоянию здоровья или с целью трудоустройства).

Список литературы

1. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Academia, 2007. 302 с.
2. *Пряжников Н. С.* Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: учебно-методическое пособие. 2-е изд. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. 400 с.
3. *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во Института практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 256 с.
4. *Иванова О. Н.* «О профориентационной работе в Центре тестирования и развития» // Психологическая диагностика. 2006. № 2. С. 17–23.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ
В ГПОУ «ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ГОРНЫЙ КОЛЛЕДЖ
им. М. И. АГОШКОВА»**

Т. Г. Юдина, Н. Я. Гордеева

*ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова», г. Чита
zabgc@mail.ru*

Профориентационная работа в современных условиях играет важную роль для выполнения государственного задания по приему абитуриентов в учебное заведение. Эта работа направлена на активизацию процесса профессионального самоопределения личности, формирование жизненных и профессиональных позиций учащихся школ, молодежи.

В ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова» осуществляется подготовка специалистов среднего звена по 10 специальностям:

- 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям);
- 21.02.13 Геологическая съемка, поиски и разведка месторождений полезных ископаемых;
- 21.02.14 Маркшейдерское дело;
- 20.02.01 Рациональное использование природоохозяйственных комплексов;
- 21.02.15 Открытые горные работы;

- 21.02.17 Подземная разработка месторождений полезных ископаемых;
- 21.02.18 Обогащение полезных ископаемых;
- 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям);
- 09.02.01 Компьютерные системы и комплексы;
- 09.02.03 Программирование в компьютерных системах.

Многолетний опыт профориентационной работы в ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова» показывает, что основной задачей профориентации является информирование школьников, населения Забайкальского края по основным вопросам выбора профессии, профессионального обучения в колледже и востребованности кадров, выбранной специальности на рынке труда. Одним из основных подходов при проведении профориентационной работы населения края является реклама горнодобывающей отрасли как основы экономики Забайкальского края.

В соответствии с поставленными целями и задачами профориентационная работа Забайкальского горного колледжа им. М. И. Агошкова проводится системно и представляет собой комплекс мероприятий, проводимых приемной комиссией, отделениями очной формы обучения, кафедрами в соответствии с планом работы маркетинговой службы колледжа. При этом используются следующие эффективные методы и технологии:

- координация деятельности всех подразделений колледжа, ответственных за профориентационную работу;
- работа со средствами массовой информации (телевидение, печатные издания) по информационному обеспечению приема и популяризации специальностей (профессий), получаемых в колледже, в целом;
- участие в организации и проведении специализированных ярмарок учебных мест, выставок образования совместно со службами занятости населения и Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края;
- подготовка и распространение рекламной продукции колледжа (брошюры, газеты, буклеты и т. п.) в школах, на горных предприятиях Забайкальского края и предприятиях соседних регионов;
- организация взаимодействия с другими профессиональными организациями.

В колледже организуются и проводятся ежемесячно дни открытых дверей. В рамках этих мероприятий разработан гостевой маршрут-экскурсия для школьников и их родителей с целью знакомства с реаль-

ными условиями будущей учебы, с историей колледжа, со специальностями, по которым ведется подготовка в Забайкальском горном колледже.



Экскурсия на горный полигон

Для школьников организуются демонстрации видеофильмов о колледже и презентация специальностей (учебный процесс, защита отчетов по производственной практике, защита дипломных проектов, базовые предприятия прохождения производственной практики и трудоустройства). С традициями колледжа посетители могут ознакомиться в музейной комнате.



Посещение музейной комнаты

Особое внимание уделяется взаимодействию колледжа с промышленными предприятиями края, а также с предприятиями соседних реги-

онов (Иркутская, Амурская области, Бурятия, Хабаровский край и др.). В рамках договоров о сотрудничестве и сетевом взаимодействии студенты колледжа получают возможность пройти практику на предприятиях горной отрасли.

Важным фактором профессионального самоопределения является проведение преподавателями и студентами, выезжающими на практику в районы Забайкальского края (в т. ч. студентами заочной формы обучения), лекций в школах города и всего региона с показом видеофильмов о колледже и презентаций специальностей, распространением рекламной продукции (буклетов, справочников, брошюр, специального выпуска газеты «Горняцкая смена»). Вся рекламная продукция издается в колледже.

Таким образом, многолетний опыт профориентационной работы в ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова» с использованием вышеизложенных современных методов и технологий позволяет ежегодно осуществлять набор абитуриентов на конкурсной основе по всем специальностям. Так, по итогам работы приемной комиссии в 2015 г. конкурс на специальность «21.02.14 Маркшейдерское дело» составил 6 чел. на место; «21.02.13 Геологическая съемка, поиски и разведка месторождений полезных ископаемых», «21.02.15 Открытые горные работы» – 5 чел. на место; на остальные специальности – не менее 3–4 чел. на место. Ежегодно выполняется государственное задание по приему студентов на обучение в колледж на 100%.

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА

М. С. Яндиева, М. У. Кодзоев

*ФГБОУ ВПО «Ингушский государственный университет», г. Магас
maritayand@mail.ru*

Управление социально-экономическими и политическими процессами – задача очень сложная. Трудности возрастают на порядок, если речь идет о депрессивных областях и регионах с социальной напряженностью. Их надо выводить из такого состояния, полагаться только на рынок и ждать, что со временем он все сбалансирует и решит, – иллюзия. На то и государство, чтобы существенно ускорить данные процес-

сы, используя для этого весь самый сложный набор инструментов регулирования, и целенаправленно воздействовать на реальную социально-экономическую и политическую ситуацию.

Социально-экономические и политические факторы (вернее, их комбинация), лежащие в основе нестабильности, оказывают противоречивое влияние на процессы в целом.

Спустя два десятилетия после начала реформ, регионы нашей страны стали еще более дифференцированы в социально-экономическом развитии, экономически не самостоятельными и финансово зависимыми от федерального центра. Типичным представителем подобных территорий является Республика Ингушетия, макро-экономические показатели которой в разы отличаются от общероссийских. Одним из ключевых индикаторов результата управления этим регионом, критерием оценки его результативности служат уровень занятости и безработицы. Они, как в зеркале, отражают социальную цену либерализации отношений в сфере труда и занятости. Уровень занятости в Северо-Кавказском регионе в целом значительно отстает от этого показателя по стране. При этом внутри СКФО имеется резкая территориальная дифференциация. Здесь общероссийские тенденции на рынке труда и в сфере занятости дополняются региональными особенностями, которые оказывают существенное влияние на обеспечение работой трудоспособного населения. В частности, в Ингушетии к таким особенностям можно отнести:

- хроническую безработицу, сложившуюся за период реформирования экономики;
- высокий уровень рождаемости, что создает повышенную иждивенческую нагрузку на одного занятого человека.

В кризисном состоянии находятся все отрасли экономики и социальной сферы. По ВРП на душу населения, по объему инвестиций на душу населения, по объему налоговых поступлений на душу населения, по количеству студентов на тысячу человек, по обеспеченности детей дошкольными и школьными учреждениями Ингушетия занимает последние места среди экономических районов России.

Аутсайдерами среди регионов Северного Кавказа по уровню напряженности на рынке труда являются Ингушетия, Дагестан и Чечня. Здесь целая армия незанятых людей, плюс масса беженцев и вынужденных переселенцев. Но это не означает, что в других регионах Северного Кавказа проблема безработицы не является главной, ощутимой и столь болезненной. Безработица – явление очень опасное. В ней заложен дестабилизирующий фактор. Если государство не в состоянии решить эту

проблему, то авторитет власти падает и поднять его никакими другими мерами невозможно.

Опыт мировых государств показывает, что уровень безработицы надо снижать любой ценой, применяя различные формы и варианты. Занять людей, направить их знания, опыт, энергию в созидательное русло – проблема центральная. Если обратиться к «Новому курсу» Ф. Рузвельта, то в нем вопросам занятости населения уделялось первостепенное внимание. Правительство принимало самые решительные меры по борьбе с этим злом. В 1933–1939 гг. только на общественных работах было занято в то или иное время 8,5 млн. чел. На эти цели было выделено из государственного бюджета 10,5 млрд. дол., не считая 2,7 млрд. дол., израсходованных на общественные проекты при участии частного бизнеса.

Правительство США, опасаясь падения трудовой морали, особое внимание обращало на молодежь. По предложению Ф. Рузвельта Конгресс принял закон о направлении безработных городских юношей на работу в лесные районы. По мнению президента, это давало возможность улучшать естественные ресурсы страны и укреплять здоровье молодежи. Уже в начале лета 1933 г. были созданы лагеря на 250 тыс. молодых людей в возрасте от 18 до 25 лет из семей, получающих помощь, а также безработных ветеранов. В лагере они имели бесплатное питание, кров, форму и оплату 1 доллар в день. В лагерях вводилась почти воинская дисциплина. Эффект от создания лагерей превзошел все ожидания Ф. Рузвельта. К 1935 г. лагеря были расширены вдвое – до 500 тыс. чел. Всего в них побывало около 3 млн. чел. Силами молодежи, размещенной в лагерях, были созданы лесонасаждения (высажено 200 млн. деревьев), построено значительное число мелиоративных сооружений, мостов, дорог и многое другое.

Конечно, все это вовсе не означает, что мы должны копировать американский опыт и повторять все один к одному в российских условиях. Поражает другое – это политическая воля, решительность и настойчивость в поисках рационального выхода из кризиса. Никто не ждал, что со временем все решит рынок. Методология, стратегия и тактика реформ в рамках «Нового курса» Ф. Рузвельта продемонстрировали особую роль государства в системе капиталистического хозяйства. Его гибкое и умелое воздействие на экономическую, социальную и политическую сферы, особенно в трудные периоды развития страны, является не только оправданным, но и жизненно необходимым.

Таблица 1

*Показатели численности наличного населения
по некоторым субъектам СКФО и ЮФО (тыс. чел.)*

	1991 г.	1999 г.	1999 г. в % к 1991 г.	На 01.01. 2015 г.	На 01.01. 2015 г. в % к 1999 г.
<i>Российская Федерация, млн. чел.</i>	148237	147539	99,52	146267	98,68
Республика Адыгея	442	450	101,81	449	112,9
Республика Дагестан	1890	2392	126,56	2990	158,21
Республика Ингушетия	218	318	145,87	464	212,85
Чеченская Республика	1098	1159	105,55	1370	124,78
Кабардино-Балкарская Республика	784	792	101,02	861	109,83
Карачаево-Черкесская Республика	431	436	101,16	469	108,82
Республика Северная Осетия – Алания	695	664	95,54	705	101,44
Краснодарский край	4797	5070	105,6	5453	113,68
Ставропольский край	2536	2689	106,03	2799	110,37
Ростовская область	4344	4475	103,01	4242	97,66

Для некоторых субъектов Северного Кавказа острота безработицы усугубляется динамикой численности населения, о чем свидетельствуют данные табл. 1.

Если в целом по Российской Федерации численность населения в 1999 г. по сравнению с 1991 г. сократилась на 0,48%, то в Дагестане она увеличилась на 26,56%, а в Ингушетии – на 45,87%. Почти та же картина наблюдается при анализе численности населения за период с 1999 по 2013 г. Общая численность населения России постоянно сокращается (2,85%). Здесь лидерство по-прежнему не уступает Республика Ингушетия, где количество населения за этот период увеличилось на 38,99%.

На втором месте находится Республика Дагестан (23,16%), а Чеченская Республика занимает третью позицию в этом рейтинге (14,24%). Если брать возрастной состав населения, то именно на регионы с социально-политической напряженностью приходится наибольшее количество лиц, которые в ближайшие годы войдут в трудоспособный возраст. Так, на начало 2015 г. в общей численности населения лица до 16 лет занимали в среднем по РФ 20,7%, по Северному Кавказу – 23,5%,

в Дагестане эта возрастная категория составляла 32,1%, в Ингушетии – 33,8%, в Чеченской Республике – 28,4%.

Все это означает, что проблемы занятости следует решать комплексно с учетом перспективы роста населения. Поэтому создание новых рабочих мест и их сохранение на действующих производствах и в сфере услуг – задача первостепенной важности. Она должна решаться во взаимодействии регионов и федерального центра по различным направлениям.

Как было сказано выше, уровень безработицы в Республике Ингушетия один из самых высоких среди регионов РФ. В республике насчитывается 199,1 тыс. чел. трудоспособного коренного населения. Численность экономически активного населения составляет 108,1 тыс. чел. Только из числа местного населения на учете в органах службы занятости состоит 14,1 тыс. чел., ищущих работу. Коэффициент напряженности на рынке труда достигает 114 чел. на одно свободное рабочее место (в среднем по России – 2,6 чел.).

Следует отметить, что в Ингушетии лишь в 2011 г. начался спад зарегистрированных безработных и появился рост уровня занятости. Если с 2001–2006 гг. уровень зарегистрированной безработицы в РФ вырос в 1,4 раз, а в СКФО – 2,7, то в Ингушетии – в 6,5 раз. Уровень общей безработицы в разы превышает уровень зарегистрированной, причиной чего может служить низкий рейтинг служб занятости в глазах безработных, сложность процедуры регистрации для безработных, низкий уровень пособий и др. С 2006 г. идет плавное снижение уровня зарегистрированной и общей безработицы, но не за счет повышения уровня занятости, а, скорее всего, из-за перехода граждан в латентный сектор экономики, т. е. они становятся неформально занятыми.

Важно отметить, что в период 2001–2007 гг. доля населения, зарегистрированного в службе занятости в качестве безработных, в общей численности безработных по Ингушетии выросла с 16,3 до 59,8 (в 3,7 раза). К 2014 г. эта доля сократилась до 29,5%.

Условно можно разбить безработных на три возрастные категории. К первой категории отнесем безработных людей, которым менее 30 лет. Они характеризуются отсутствием опыта, квалификации, высокой мобильностью, обучаемостью, трудоспособностью. Их требования часто не совпадают с возможностями рынка труда. Этот возраст можно связать со стадией становления и личностным ростом.

Ко второй категории относятся лица в возрасте 30–49 лет. Это более сформировавшиеся личности, состоящие в браке, имеющие детей, которые менее мобильны, чувствительны к переменам, консервативны.

Благодаря накопленному опыту работы, знаний, имеют больше шансов для трудоустройства. Хотя у этой категории наблюдается стабилизация, иногда даже спад жизненных сил и способностей. Третью категорию безработных составляет население предпенсионного и пенсионного возраста. В условиях российского рынка труда эти люди лишены права выбора места трудоустройства, т. к. в силу высокой конкуренции они практически не имеют возможности трудоустроиться (табл. 2).

Таблица 2

Состав безработных по возрастным группам в 2014 г.

Наименование региона (субъекта)	Безработные, всего	В том числе в возрасте						Средний возраст, лет
		до 22 лет	20–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60–72 лет	
РФ	100	4,3	36,9	22,0	17,6	16,5	2,7	35,6
СКФО	100	7,0	43,9	20,0	16,3	11,3	1,4	32,8
Республика Ингушетия	100	2,4	56,0	22,3	10,6	6,4	2,2	31,2
Кабардино-Балкарская Республика	100	1,2	44,3	20,2	21,5	10,7	2,1	34,2
РСО – Алания	100	0,7	19,2	25,5	20,8	31,0	2,7	41,6
Чеченская Республика	100	11,1	38,2	18,9	18,3	12,0	1,6	32,9

По данным выборочных обследований населения по проблемам занятости за 2014 г., средний возраст безработного россиянина составил 35,6 года. Следует отметить высокую долю безработных в возрасте до 29 лет в депрессивных регионах, в первую очередь в Северо-Кавказских республиках. Самая большая доля молодых безработных проживает в Ингушетии, средний возраст которых 31,2 года. Более 58% безработных – лица, относящиеся к первой категории. Доля лиц предпенсионного и пенсионного возраста в общей численности безработных составляет всего 8,6% (табл. 3).

Спрос и предложение на рынке труда Республики Ингушетия до сих пор остается не отрегулированным, а основная масса выпускников школ не в состоянии определиться с будущей профессией. Сложность определения абитуриентов с будущей специальностью состоит в отсутствии стабильности в экономике, лояльности, низкой степени мотивации выпускников, в отсутствии высоких требований к работодателям;

часто отдается предпочтение модной профессии, а порой определяющим является желание родителей.

Таблица 3

Состав безработных по уровню образования в 2014 г.

	Безработные, всего	В том числе имеют образование						не имеют основного общего
		профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее		
РФ	100	17,8	19,7	19,5	33,3	9,5	0,9	
СКФО	100	19,4	12,3	6,2	55,8	5,8	0,5	
Республика Ингушетия	100	15,4	19,3	7,2	55,9	1,0	1,3	
Кабардино-Балкарская Республика	100	26,5	19,6	9,0	39,3	5,2	0,5	
РСО – Алания	100	33,2	14,9	13,5	28,9	6,7	2,8	
Чеченская Республика	100	7,1	5,4	2,0	79,1	6,4	0,1	

По данным Росстата (см. табл. 3) за 2014 г., более 57% безработных России – это дипломированные специалисты. Больше всего дипломированных безработных в Ингушетии и, что самое опасное, армия таких иждивенцев растет. Если в 2001 г. дипломы о присвоении квалификации имели 157 185 безработных, то в 2014 г. их уже было около 171 475 чел., из которых 15,4% – с высшим профессиональным образованием. Рассмотрим теперь структуру занятого населения.

По состоянию на 2014 г. больше всего дипломированных специалистов работало в г. Москве – 87,4%, в т. ч. с высшим образованием было 49,4%. В РСО – Алании доля занятого населения с дипломом о высшем образовании составляла более 80%, в Ингушетии – 29,9%, а с дипломом среднего специального учреждения – 28,1%. В РФ с высшим образованием работало 25,8%, тогда как со средним и начальным профобразованием – 38,8%. Уровень дохода напрямую зависит от изменения уровня образования.

Искоренить безработицу за 10–20 лет в этих регионах невозможно. По-нашему мнению, если государство желает хотя бы удержать или снизить уровень безработицы, то при регулировании рынка труда важно учитывать естественный прирост населения.

По состоянию на 01.01.2015 г., в Республике Ингушетия уровень зарегистрированной безработицы составляет 13,9%. Однако этот показатель не отражает реальной ситуации на рынке труда. По данным Госкомстата Республики Ингушетия, фактический уровень безработицы, с учетом скрытой (неофициальной) на начало 2015 г., достигал 30,9%. Это связано с тем, что большинство безработных предпочитает искать работу самостоятельно, не прибегая к услугам службы занятости.

При построении системы управления трудоустройством пора переходить от категории «человек для работы» к категории «работа для человека». Говоря о системе управления трудоустройством, можно сказать, что это обеспечение всех желающих и трудоспособных работой, это комплекс мер и процедур по согласованию спроса и предложения на рынке труда с целью приближения к масштабу один к одному.

Несомненным является мнение, что ответственность за обеспечение работой каждого, кто хочет работать, гарантии личной безопасности, соблюдения прав, равенство в выборе возможностей должно взять на себя именно государство. Эта политика осуществляется Министерством экономики РФ, Министерством труда и социального развития РФ, Службой занятости, Федеральной миграционной службой и другими ведомствами.

Необходимость управления трудоустройством и активного участия в этом процессе государства вызвана рядом причин:

- ростом численности населения;
- высоким уровнем безработицы, особенно среди молодежи;
- неотрегулированным внешним миграционным потоком;
- нерегулируемыми рыночными преобразованиями;
- отсутствием инфраструктуры.

Данные Федеральной службы по труду и занятости показывают, что в Ингушетии растет уровень безработицы среди молодежи, т. е. это лица моложе 30 лет. Для этой категории отсутствуют возможности в удовлетворении потребностей, возможности для карьерного роста, доступ к социальным и материальным благам, что создает благоприятные условия для их вовлечения в криминальные структуры.

В 2014 г. Центром занятости населения Республики Ингушетия поставлено на учет около 1350 выпускников (из них около 98% чел. с высшим образованием), из которых 10 чел. трудоустроено на постоянную работу, 240 чел. – на временную и 210 чел. направлено на переобучение. Получается, что средства, затраченные на получение образования 210 чел., расхищены неэффективно, а 890 выпускников 2014 г. не нашли работу

и остаются иждивенцами. К сожалению, подобная ситуация развивается из года в год.

Неоспоримо, что наивысшей ценностью государства и бизнеса должен являться человек. В 2008 г. на презентации Программы развития ООН очередного доклада «Демографическая политика России: от размышления к действиям» сообщалось, что при сохранении нынешней динамики рождаемости и смертности, состояния здоровья потенциал трудовых ресурсов к 2025 г. сократится на 18–19 млн. чел. и быстро восполнить острый дефицит их численности будет невозможно. По последним расчетам Росстата, при «среднем» варианте прогноза к 2050 г. численность населения России сократится на 12%. Только в случае высокой рождаемости можно стабилизировать численность населения в ближайшие 10 лет.

Делая вывод, можно сказать, что государство – гарант Конституции, а значит, должно быть гарантом востребованности, в первую очередь, молодого специалиста.

Главной составляющей политики нашей страны и всей системы управления человеческими ресурсами должна стать кадровая политика на макро-, мезо-, микроуровнях. Современный рынок труда требует выбирать будущую профессию еще задолго до поступления в учебное заведение.

Сегодняшние реалии таковы, что за ребенка выбор делают его родители. Формирование отношения ребенка к миру профессий и к себе как будущему специалисту складывается под влиянием родителей, а в случае навязывания симпатизирующей им профессии может оказать негативное влияние на профессиональную судьбу детей. Ежегодно тысячи ингушских школьников неосознанно выбирают специальность, которая им и не пригодится, но нравится родителям. Почему так происходит? Причина кроется в желании родителей:

- продолжить свою профессиональную стезю, зачастую противоречащую предрасположенности ребенка к определенным видам деятельности;
- компенсировать в ребенке нереализованные планы в выборе профессии, даже если у него нет внутренних возможностей;
- реализовать родительские потребности, что их ребенок – вундеркинд.

Педагоги могут помочь родителям выявить способности и таланты детей, развить их, и уже в семилетнем возрасте их необходимо отдавать в специализированные учреждения.

Все современные технологии определения способностей у ребенка пока для регионов по большому счету недоступны, хотя, например, в Москве функционируют компании, имеющие многолетнюю практику и проработанные методики. Сегодняшние реалии таковы, что о выборе будущей профессии необходимо задуматься еще задолго до окончания общеобразовательной школы.

Профориентационная работа – это не только решение завтрашних, но и ключ к решению сегодняшних, острых социально-экономических проблем общества и страны в целом.

К сожалению, в нашей стране школьной профориентации не уделяется должное внимание. И даже не совсем понятно, к какому органу государственного управления относится профориентационная работа. Понятие «профессиональная ориентация» подразумевает деятельность по предоставлению информации и консультационной помощи, направленную на содействие свободному и осознанному выбору обучающимся профессии, формы и места обучения в соответствии с профессиональными интересами, индивидуальными способностями и психофизиологическими особенностями.

Пока профориентационная работа больше проводится в центрах занятости, подведомственных Минтруду, тогда как в нормативно-правовых документах о центре занятости профориентация упоминается и рассматривается как «дополнительная услуга» для молодежи.

Сейчас крайне необходимо создать в стране систему профессиональной ориентации, которая будет формироваться из комплекса психолого-педагогических, медицинских, организационных и других мероприятий, помогающих человеку, начинающему трудовую деятельность, обоснованно выбирать свою профессию с учетом как потребностей общества, так и своих интересов и способностей.

Важно разработать более действенный механизм реализации кадровой политики. Он должен:

- решать проблемы систематического дисбаланса на рынке труда;
- объединять интересы государства, бизнеса и общества;
- давать возможность индивиду удовлетворить свои личные потребности, способствовать подготовке к принятию работодателями на себя социальной ответственности.

Возможность выполнять трудовые функции, совершенствовать мастерство, раскрывать творческий потенциал, при этом получать достойную заработную плату и сохранять здоровье, бодрость духа напрямую связана с общей социально-экономической обстановкой в народном хозяйстве, де-

мографическими показателями, ценой на труд, ситуацией в кредитно-финансовой, инвестиционной, внешнеэкономической сферах.

Список литературы

1. *Вартанова М. Л.* Экономические реформы и современное состояние управления занятостью населения в России // Региональные проблемы преобразования экономики. 2013. № 1. С. 98–110.

2. *Гелета И. В.* Занятость населения и рынок труда: проблемы анализа и оценки // Управление мегаполисом. 2014. № 1.

3. *Ештокин Е. В.* Организационно-экономический механизм управления трудовыми ресурсами и трудовым потенциалом в регионе // Основы экономики, управления и права. 2013. № 1. С. 87–93.

4. *Инаркиева М. С.* Бюджет Республики Ингушетия на 2014 г. в зеркале посткризисной экономики // Международная научно-практическая конференция «Современный взгляд на проблемы экономики и менеджмента». Уфа, 2014.

5. *Исраилов М. В., Джабраилова Л. Х.* Проблемы неформальной занятости в регионе // Российское предпринимательство. 2013. № 10.

6. *Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А.* Управление трудовыми ресурсами: учебник. М.: ИНФРА-М, 2009.

7. *Орлова Е. Е.* О соотношении понятий «содействие занятости» и «обеспечение занятости» населения // Публичное и частное право. 2013. № 3. С. 206–212.

8. *Рязанцев С. В., Письменная Е. Е.* Безработица и новые формы занятости населения на Северном Кавказе // Социологические исследования. 2005. № 7. С. 31–42.

9. Структурный отчет по РИ за 2014 г. / ФГСЗ Ингушетии. Назрань, 2014.

10. *Токсанбаева М.* Структура российской занятости: проблемы, оценки // Человек и труд. 2013. № 1. С. 10–14.

11. *Цурова Л. А.* Точки роста социально-экономического развития Республики Ингушетия / Вестник СОГУ ВАК. 2015. № 3.

12. *Цурова Л. А., Яндиева М. С.* Особенности трансформации инфраструктурных элементов региональной экономики // Вопросы экономики и права. 2014. № 9.

13. *Шлыков В.* Управление экономикой США в кризисных и чрезвычайных условиях: уроки для России // Власть. 1999. № 10. С. 61.

14. *Яндиева М. С.* К вопросу экономического, социального и политического развития Северо-Кавказского региона на современном этапе / VII International Conference on European Science and Tecnology (7-я Меж-

дународная научно-практическая конференция «Европейская наука и технологии»). Мюнхен, 2014.

15. *Яндиева М. С.* О совершенствовании системы социально-экономического развития регионов Северо-Кавказского федерального округа на современном этапе / IX International Conference on European Science and Technology (9-я Международная научно-практическая конференция «Европейская наука и технологии»). Мюнхен, 2014.

16. *Яндиева М. С., Цурова Л. А.* Тенденции и состояние социально-экономического развития региона // Известия КБНЦ РАН. 2014. № 6.

17. *Яндиева М. С.* Региональные подходы к качественному развитию человеческого капитала как стимулирующего фактора социально-экономического развития субъектов СКФО // Экономика и предпринимательство. 2015. № 6 (ч. 1).

18. *Яндиева М. С.* Трудовые ресурсы региона: состояние, проблемы и перспективы эффективного использования в СКФО (Северо-Кавказский федеральный округ) / V Международная конференция «Global Science and Innovation» («Глобальная наука и инновации»). Чикаго, 2015.

19. URL: <http://rus.ruvr.ru/2010/10/04/23978859/> .

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	3
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА.....	7
ИНТЕРАКТИВНЫЙ ФОРМАТ ПРОВЕДЕНИЯ ДНЯ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ В ИНСТИТУТЕ © Анисимова В. А., Тинина Е. В.	10
РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МОДУЛЯ «СТАРТ В ПРОФЕССИЮ» В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ © Антонова М. В.	13
СИСТЕМА МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ В ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ © Бершадский А. М., Лушников А. В., Эпп В. В.	21
ОЖИДАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ОТ БУДУЩЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА И ИХ ФАКТИЧЕСКОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО С УЧЕТОМ СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЙ РЫНКА ТРУДА © Большакова О. А., Стасенко А. М., Цыганова А. В., Котенкова Е. Н.	31
АНАЛИЗ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ © Борисов Д. М.	37
КОНЦЕПТ «ТРУДОУСТРОЙСТВО» КАК ОТРАЖЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА: ОПЫТ ЧЕЛЯБИНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА © Глазырина Л. А., Павлова Л. Н.	47
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ И ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ЦЕЛЕВЫХ СЕГМЕНТАХ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ © Даниленков А. В., Перебоева Н. Н.	54

МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ИСТОЧНИК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЫ © Иванов С. А., Шестакова Н. Н.	59
КАДРЫ ВЫСШЕЙ НАУЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СТРАНЫ: ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ © Кекконен А. Л., Щёголева Л. В., Шишкина Н. О.	73
РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С НАСЕЛЕНИЕМ © Лаптев Н. В.	80
О ВЛИЯНИИ СОЦИАЛЬНЫХ РЕФОРМ НА РЫНОК ТРУДА © Локтюхина Н. В.	88
РОЛЬ МАРКЕТИНГОВОЙ СЛУЖБЫ В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ МАРКЕТИНГОВОЙ СЛУЖБЫ ГПОУ «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ г. СРЕТЕНСКА» ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ) © Мальцева О. А.	95
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ПОДРОСТКОВ В КЛУБЕ «ПРОФИ» (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ПЕРВОУРАЛЬСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ») © Махонько И. В.	103
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЯ – ИНДИКАТОР УСПЕХА © Михайличенко С. А., Ломаченко С. Н.	111
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ИНЖЕНЕРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Молоткова Н. В., Егоров А. А.	117
МЕТОДИКА ПРОГНОЗА ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В РАБОЧИХ КАДРАХ В ОТРАСЛЕВОМ РАЗРЕЗЕ © Мороз Д. М., Питухин Е. А., Сигова С. В.	124

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ, ВЫСТУПАЮЩИХ В КАЧЕСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА, КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ © Пильникова И. А.	144
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОЛОНТЕРОВ-ПРОФОРИЕНТАТОРОВ КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ КОЛЛЕДЖА © Путинцева Н. А.	150
МЕСТО ПРИКЛАДНОГО БАКАЛАВРИАТА В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ © Рощупкина В. Н., Евтушенко Н. Д.	153
КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ СПЕЦИАЛИСТАМИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА И РАБОЧИМИ КАДРАМИ © Серова Л. М., Сигова С. В., Степусь И. С., Касьянова А. Л., Мороз Д. М.	163
РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ НАГЛЯДНОГО ИНФОРМИРОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ О ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПРОФЕССИЙ: МЕТОДОЛОГИЯ И ОПЫТ СОЗДАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ © Сигова С. В., Степусь И. С., Мазаева К. А.	179
ОСОБЕННОСТИ ТРУДА В АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОПРОС ВЕДУЩИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ © Сигова С. В., Фёдорова Е. А., Мазаева К. А.	189
ИНТЕРНЕТ-РЕСУРС КАК АКТУАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ) © Скрыников И. С.	199
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА МОЛОДЕЖИ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ © Татьянко И. В.	204
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ © Уколова Н. А.	210

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ПОСТРОЕНИЕ СВОЕЙ КАРЬЕРНОЙ ТРАЕКТОРИИ © Федякова Е. Г.	215
ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ПРОГНОЗА БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ НА 2015 г. И ПЛАНОВЫЙ ПЕРИОД 2016–2017 гг. © Фролова Е. Е.	223
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА МЕЖДУ ОБЛАСТЬЮ ТРУДА И СФЕРОЙ ОБРАЗОВАНИЯ © Хомутова Л. М.	234
О ВНЕДРЕНИИ В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС МЕХАНИЗМА И ТЕХНОЛОГИЙ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ © Чернокозинская С. В.	248
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ © Чугаев К. А.	257
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ – НАШЕ ВРЕМЯ! © Чумакова Ю. В.	260
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ГПОУ «ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ГОРНЫЙ КОЛЛЕДЖ им. М. И. АГОШКОВА» © Юдина Т. Г., Гордеева Н. Я.	268
СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА © Яндиева М. С., Кодзоев М. У.	271

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Двенадцатой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(28–29 октября 2015 г.)

Книга I

Редактор	<i>О. В. Обарчук</i>
Компьютерная верстка	<i>Е. Л. Петрусенко</i>
Оформление обложки	<i>О. Н. Ширяева</i>

Подписано в печать 15.10.2015. Формат 60 x 84 1/16.
Бумага офсетная.
Уч.-изд. л. 19,0. Изд. № 327
Тираж 300 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33