

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 II

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. II. – Петрозаводск : Издательство ПетрГУ, 2015. – 293 с.

ISBN 978-5-8021-2712-4

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 978-5-8021-2712-4 (Кн. II)
ISBN 978-5-8021-2710-0

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

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

Разрешите от имени ученого совета и администрации Петрозаводского государственного университета приветствовать вас.

Для нас эта конференция является очень важной, поскольку позволяет увидеть опыт различных региональных рынков труда нашей страны и предоставляет возможность обсудить вопросы, актуальные на сегодняшний день. Все мы прекрасно понимаем, что в настоящее время рынки труда функционируют в условиях режима санкций, введенных против нашей страны. Кризисные явления, которые происходят в мире, зеркально отражаются и на нашей стране. В связи с этим сегодня необходимо рассмотреть вопросы, связанные с изменением динамики рынков труда в условиях санкций и кризиса. Как на это реагирует система высшего и среднего профессионального образования, что происходит с трудоустройством выпускников, какое влияние оказывает обострившаяся демографическая проблема – вот темы, которым необходимо уделить особое внимание. И конечно, для нас очень важно, чтобы при обсуждении этих вопросов мы вели подготовку кадров в соответствии с научными методиками. Необходимо заранее прогнозировать спрос на трудовые ресурсы, что имеет очень большое значение для нашего вуза, т. к. нам нужно выстраивать свою деятельность по контрольным цифрам приема абитуриентов в университет. Кроме того, очень важным является вопрос, связанный с профориентацией молодежи, школьников, старших поколений.

В научной среде конференция всегда вызывает большой интерес, и в ней принимает участие большое количество известных ученых, практиков, руководителей органов власти субъектов Федерации, представителей системы образования.

Хочу всем пожелать интересной и плодотворной работы. Абсолютно уверен, что выводы и рекомендации, которые будут сформированы в рамках работы конференции, будут приняты к действию как на региональном, так и на федеральном уровне.

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

Уважаемые коллеги! Приветствую вас от имени Министерства труда и занятости Республики Карелия и поздравляю с открытием Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

Интернет-конференция проходит в условиях мирового экономического кризиса, международных санкций, введенных против России, что, естественно, сказывается на ситуации на отечественном рынке труда. В связи с этим было бы интересно обсудить опыт регионов по разработке и реализации антикризисных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда Российской Федерации.

В условиях международных санкций, ограниченности доступа к западным технологиям, финансовым ресурсам усиливается работа по модернизации отечественной экономики, созданию новых отраслей с высокой производительностью труда и новейшими технологиями. В связи с этим актуальным остается вопрос подготовки кадров. Если количественная сторона подготовки специалистов сегодня стоит не так остро, то вопрос качества их подготовки по-прежнему очень важен. Думаю, что также в этих условиях важен обмен опытом по профориентации населения и, особенно, молодежи, которую необходимо ориентировать на выбор своего профессионального пути по востребованным профессиям в современных условиях экономики.

Выражаю благодарность авторам представленных докладов, руководителям, специалистам, научным сотрудникам, работникам системы образования, всем Интернет-пользователям, которые принимают участие в этом форуме.

Желаю всем участникам активной и плодотворной работы и благодарю за внимание!

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

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

Конференция проводится уже в двенадцатый раз; более 10 лет мы с вами рассматриваем, изучаем и находим научное обоснование для решения тех вопросов, без которых невозможно сегодня развитие экономики нашей республики.

Проблематика обсуждаемых тем актуальна и сегодня рассматривается научным и практическим сообществом. В настоящее время перед Российской Федерацией, и в частности перед Республикой Карелия, стоит грандиозная задача. Это противодействие тем санкциям и контрсанкциям, которые введены против нашей страны, это поиск и решение новых производственных, а главное, практических вопросов, которые позволят развивать нашу экономику более быстрыми темпами, реализуя те мероприятия, которые предусмотрены антикризисными программами Российской Федерации. Сегодня актуально и модно слово импортозамещение, без этого невозможно продвижение нашей страны как не сырьевого придатка в мировом разделении труда. На сегодняшний день не можем говорить о том, что мы решили эту задачу, хотя этим вопросом правительство активно занимается. Без создания нового трудового потенциала, новых трудовых сообществ невозможно решение этой задачи. В то же время в стране сложилась парадоксальная ситуация – спрос и предложение на рынке труда разбалансированы. С одной стороны, наблюдается дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, а с другой – остро стоит проблема по подготовке специалистов инженерной, технологической направленности, по вопросам конструирования, по инженерии новых знаний, т. е. востребованности особо значимых профессий, которые связаны с производственной деятельностью и реальным сектором экономики.

Надеюсь, что в сложившихся условиях одна из глобальных задач, стоящих перед органами государственной власти, производственников, руководителями предприятий и научным сообществом, – это найти компромисс между потребностью и предложением, а самое главное,

между психологической востребованностью нашей современной молодежи и существующим рынком труда. Уверен, что научное сообщество готово обсуждать эти вопросы и мы можем решить эти проблемы. Темы трудоустройства нужно освещать в средствах массовой информации. Необходимо, чтобы родители и наше подрастающее поколение имели представление о востребованных специальностях, которые сегодня необходимы на рынке труда по основным отраслям экономики и в Республике Карелия, и в Российской Федерации. В рамках реализации программы распределения трудовых ресурсов и их сбалансированности сегодня решаются эти вопросы, в т. ч. и по выведению моногородов в Республике Карелия из сложившейся тяжелой ситуации. Уверен, что в ходе работы конференции во время дискуссий будут найдены варианты решения тех сложных задач, которые перед нами стоят. А самое главное, органы государственной власти и местного самоуправления получают научно обоснованные предложения, которые мы сумеем применить на практике, чтобы и дальше работать вместе с вами на благо нашей республики.

Желаю всем успехов в совместной, плодотворной работе, поиска решения тех проблем, которые перед нами стоят!

**ПРИВЕТСТВИЕ
МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
А. Н. МОРОЗОВА**

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

Сегодня на всех уровнях власти ставится задача по инновационному развитию экономики. При этом ключевое значение имеет обеспечение отраслевых предприятий квалифицированными кадрами, предусмотренное в т. ч. и федеральной целевой программой развития Республики Карелия через систему профессионального образования, профессиональной подготовки, переподготовки кадров в соответствии со спросом и предложениями на рынке труда. Кадровая составляющая является сегодня одной из основных системных проблем развития практически любой российской отрасли. Поэтому главная роль системы профессионального образования – адекватно и своевременно реагировать на происходящие в экономике изменения. Система образования Республики Карелия осуществляет переход к новым принципам организации профессионального образования. Завершена работа по реорганизации профессиональных образовательных организаций, что позволило устранить дублирование профессий и специальностей, рационально использовать материально-технические и кадровые ресурсы. Одной из приоритетных задач системы среднего профессионального образования является создание условий для получения любым гражданином дополнительного образования, профессионального образования, повышение квалификации и переподготовки на протяжении всей жизни. Для решения задач подготовки квалифицированных рабочих кадров, обеспечивающих модернизацию и технологическое развитие экономики региона, мы провели работу по созданию двух многофункциональных центров прикладных квалификаций. На базе индустриального колледжа осуществляется подготовка граждан по направлениям «Электро- и теплоэнергетика», «Машиностроение», «Технология материалов», в Петрозаводском автотранспортном техникуме – по направлениям «Транспортная отрасль», «Автодорожное хозяйство». Указанные центры обеспечивают подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров с учетом актуальных и перспективных потребностей рынка труда Республики Карелия, а также позволяют удовлетворить образовательные потребности граждан всех возрастов в непрерывном образовании. Задачи, которые

перед нами ставит время, требуют осуществления сложнейшей работы между всеми заинтересованными сторонами межведомственного взаимодействия.

Надеюсь, что традиционная Интернет-конференция будет способствовать совершенствованию системы профессионального образования, которая обеспечит качественную и эффективную подготовку специалистов в соответствии с потребностями рынка труда. Желаю участникам Всероссийской Интернет-конференции успешной реализации совместных инновационных проектов и плодотворной работы!

**ПРИВЕТСТВИЕ
ПРЕЗИДЕНТА СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РАБОТОДАТЕЛЕЙ)
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
Н. С. БОБКО**

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

Темы, обсуждаемые в рамках работы этой конференции, интересны всем участникам отношений в сфере рынка труда и образовательных услуг, в т. ч., безусловно, и работодателям. В ходе предыдущих подобных мероприятий были обозначены направления и выработаны методы совместной работы по наиболее полному удовлетворению потребностей в специалистах нужных профессиональных направлений, что ведет к повышению производительности труда, минимизации расходов и переобучению работников, а в конечном итоге способствует развитию реального сектора экономики республики. Рассчитываю, что материалы конференции будут востребованы органами государственной власти, специалистами, преподавателями учебных заведений и, особенно, молодежью.

Хочется пожелать эффективной совместной работы всем участникам конференции!

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Н. Л. Андреева, М. А. Ярцева

*ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж», г. Смоленск
smolstro@yandex.ru*

В условиях рынка строительство приобретает новое экономическое содержание. Свободное предпринимательство и конкурентная среда вынуждают предприятия прогнозировать свою деятельность с учетом конъюнктуры рынка и своих ресурсных возможностей, включая ресурсы труда. Данное обстоятельство становится особенно актуальным в условиях экономических санкций.

По данным статистики Смоленской области, среднесписочная численность работников и работников, занятых в строительстве, характеризуется данными, представленными в табл. 1, 2.

Таблица 1

Динамика занятости в строительстве в 2010–2014 гг.

Год	Среднесписочная численность работников, тыс. чел.		
	всего	в т. ч. в строительстве	в % к общему итогу
2010	495,8	42,2	8,6
2011	495,8	42,2	8,5
2012	490,8	42,4	8,6
2013	485,8	41,3	8,5
2014	481,2	40,9	8,5

Таблица 2

*Динамика среднесписочной численности занятых в строительстве
в 2010–2014 гг.*

Год	2010	2011	2012	2013	2014
Среднесписочная численность занятых в строительстве, тыс. чел.	42,4	42,2	42,4	41,3	40,9
В % к предыдущему году	–	99,5	100,4	97,4	99,1
В % к 2010 г.	100	99,5	100,0	97,4	96,5

В строительной отрасли Смоленской области в период с 2010 по 2014 г. удельный вес занятых в строительстве составил около 8,5% от общей численности занятых в экономике области. Следует отметить, что общая численность занятых в экономике сократилась на 3%, а в строительстве – на 3,5%. Это негативно сказывается на социально-экономическом развитии области и строительства в частности. Например, если объемы строительно-монтажных работ в фактически действующих ценах за анализируемый период в основном растут, то в сопоставимых ценах рост наблюдался в 2010 г. на 7,2%, в 2011 г. – на 1,1% по сравнению с 2010 г., а в 2012, 2013 гг. объемы сократились соответственно на 13,9% и 12,2%.

Обеспеченность кадрами зависит от их движения. Движение трудовых ресурсов Смоленской области представлено в табл. 3.

Таблица 3

Движение трудовых ресурсов в 2010–2014 гг.

Год	2010	2011	2012	2013	2014
Коэффициент оборота по приему, %	45,7	51,2	47,2	50,1	57,4
Коэффициент оборота по выбытию, %	54,3	60,2	54,6	49,8	58,0
Коэффициент заменяемости кадров, %	84,2	85,0	86,1	100,6	98,9
Коэффициент постоянства кадров	56,6	66,7	73,4	65,8	57,2

По данным табл. 3 видно, что в строительных организациях Смоленской области наблюдается высокая степень движения трудовых ресурсов: оборот по приему колеблется от 45,7% в 2010 г. до 57,4% в 2014 г.; оборот по выбытию – от 49,8% в 2013 г. до 60,2% в 2011 г. Исходя из этого, показатель постоянства кадров с 2010 г. до 2013 г. увеличивается, а в 2013 и в 2014 гг. сокращается с 65,8 до 57,2%. Следует отметить, что коэффициент заменяемости ниже 100%, что свидетельствует о меньшем приеме на работу в сравнении с выбытием. Все это демонстрирует сокращение рабочих мест в строительстве.

Негативной тенденцией стал отток рабочих, главным образом квалифицированных, из строительных предприятий Смоленской области в связи с трудоустройством в строительных организациях г. Москвы и Московской области, где труд квалифицированных рабочих оплачивается выше, чем в Смоленской области.

Недостаток квалифицированных работников является фактором, ограничивающим производственную деятельность строительных организаций.

Отрадно, что в период с 2012 г. наметилась еще неустойчивая тенденция к сокращению недостатка квалифицированных рабочих.

Важнейшим показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда (табл. 4).

Таблица 4

Производительность труда в строительстве в 2010–2014 гг.

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Выработка на одного занятого в строительстве в фактических ценах, тыс. руб.	389,091	572,571	770,227	751,413	626,235
В % к предыдущему году	114,8	132,8	103,3	98,09	102,0
В % к 2010 г.	100	132,8	137,1	134,5	136,6

На изменение производительности труда влияют как позитивно, так и негативно следующие факторы. К ним относятся:

– Материально-технические факторы. Этот фактор положительным в строительной отрасли Смоленской области назвать нельзя, т. к. изношенность основных фондов составляет 51,8%, а по многим строительным машинам износ составляет 70–80%. Обновление парка и замена морально устаревшего оборудования ведется медленно. В целом велика доля ручного труда на строительных объектах, только доля занятых тяжелым физическим трудом в 2011 г. по сравнению с 2010 г. увеличилась на 4,8%. Машин и механизмов, значительно облегчающих или в норме меняющих труд строителей, не прибавилось. Как были башенные краны, грузовики для подвозки материалов, шпукатурные и бетононасосные станции, так они и остались. Однако следует отметить, что инвестиции в основной капитал медленно, но растут.

– Организационно-экономические факторы. Эти факторы характеризуют повышение уровня организации производства, труда и управления: слаженность труда, квалификация работников, трудовой стаж, привлекательность труда, его техническое оснащение, рациональная организация труда, условия труда.

В период с 2010 по 2014 г. удельный вес занятых во вредных и опасных условиях труда увеличился на 8,1%, в т. ч. рост показателей

произошел по всем параметрам. Таким образом, условия строителей ухудшились, что неблагоприятно сказалось на производительности труда.

- Социально-психологические факторы:
 - культурно-технический уровень кадров и их квалификация;
 - социально-демографический состав персонала;
 - морально-психологический климат трудовых коллективов;
 - уровень социальной защиты персонала.
- Природно-климатический и географический факторы.

Особое внимание при отслеживании динамики производительности труда должно быть уделено ее сравнению с динамикой оплаты труда работников в силу проявления действия закона опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы (табл. 5).

Таблица 5
*Динамика производительности труда и заработной платы
в 2010–2014 гг.*

Год	Выработка на одного занятого в строительстве, тыс. руб.	Темпы роста, %		Средне-месячная заработная плата, руб.	Темпы роста, %	
		к 2010 г.	к предыдущему году		к 2010 г.	к предыдущему году
2010	456,165	100,0	–	18569	100,0	–
2011	605,834	132,8	132,8	17825	95,9	95,9
2012	625,573	137,1	103,3	16633	89,6	93,4
2013	613,649	134,5	98,1	21360	115,0	128,4
2014	626, 235	136, 6	102, 0	20660	111,3	96,7

В 2011, 2012 и 2014 гг. производительность труда росла, а заработная плата, по сравнению с предыдущим годом, снижалась. В 2013 г. производительность труда снизилась на 1,9%, а заработная плата возросла на 28,4%. Это противоречит законам экономики.

Складывающаяся ситуация на рынке труда в строительстве и в сфере профессионального образования признается, по оценкам исследователей и специалистов, не вполне благоприятной, т. к.:

- по данным статистики, количество работников, уходящих на пенсию с занимаемых должностей, превышает в 1,7 раза количество пришедших рабочих;
- на рынке труда в строительной отрасли испытывается дефицит рабочих строительных специальностей – каменщиков, бетонщиков,

арматурщиков, плотников, а также квалифицированных специалистов руководящего состава – руководителей проектов, инженеров;

– качественные и количественные характеристики рабочей силы, а также уровень квалификации работников строительного комплекса являются сдерживающими факторами развития экономики строительства из-за несоответствия требованиям рыночной экономики.

Система подготовки рабочих кадров находится в критическом состоянии, а система повышения квалификации действует слабо. Уровень квалификации работников имеет сейчас решающее значение при трудоустройстве. В целом наметилась и укрепилась тенденция брать на работу готовых специалистов, а не тратить время на их обучение и повышение квалификации. Теперь все зависит от того, знает ли работник ту или иную технологию и как он ею владеет.

Руководители строительных организаций стремятся принимать на рабочие места уже опытных специалистов, не требующих дополнительного обучения. Никому, кроме самого рабочего, нет дела, где и как он освоил технологию; наработка опыта – проблема самого строителя.

Новички с самого начала идут в подсобники к опытным рабочим, соглашаются на низкую зарплату. Как цель в данном случае – наработка опыта. Предприятия иногда берут на работу малоопытных новичков, давая им возможность приобрести опыт и квалификацию. Это в определенные периоды выгодно в расчете на то, что им можно платить меньше и использовать на подсобных работах. При совпадении обоюдных интересов каждая сторона получает то, что хочет.

Одним из направлений выхода строительства Смоленской области из сложившегося положения является совершенствование системы подготовки кадров в профессиональном образовании.

В результате длительного сотрудничества ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» со строительными предприятиями области установились прочные отношения социального партнерства.

Социальные партнеры принимают активное участие в решении следующих вопросов:

- определение требований к содержанию обучения;
- распределение вариативной части основной профессиональной образовательной программы;
- экспертиза основной профессиональной образовательной программы и ее структурных компонентов;
- анализ профессиональных компетенций и введение в основные профессиональные образовательные программы новых профессиональных компетенций;

- организация и предоставление мест для прохождения практики;
- организация стажировок обучающихся;
- профориентация молодежи и взрослого населения;
- участие в управлении образовательной организацией;
- согласование фонда оценочных средств и участие в квалификационных экзаменах и Государственной итоговой аттестации;
- участие специалистов предприятий в учебном процессе (проведение занятий, мастер-классов);
- участие специалистов предприятий в конференциях, конкурсах профмастерства и т. п.;
- организация стажировок педагогов образовательной организации;
- согласование тем курсовых и дипломных проектов (работ);
- рецензирование курсовых и дипломных проектов (работ);
- участие в денежном софинансировании;
- назначение именных стипендий лучшим обучающимся.

Львиную долю в вопросах социального партнерства занимают вопросы предоставления баз прохождения практик. Поскольку подготовить конкурентоспособного специалиста невозможно в отрыве от реального производства, социальное партнерство с производственными предприятиями строительства, градостроительства, архитектуры в части организации и предоставления мест практик и стажировок обучающихся дает возможность освоения оборудования и технологий, с которыми обучающимся предстоит работать после окончания колледжа

Развитие социального партнерства движется в направлении, когда в соответствии с производственной необходимостью предприятия оформляют заказы на требующихся рабочих и специалистов, заключая договоры. Предприятия-работодатели берут при этом на себя оплату за обучение с последующим их трудоустройством. Координатором и гарантом подобного партнерства является орган региональной и местной власти. Применение подобной практики может способствовать активному освоению ниши инвестирования образовательных услуг со стороны организаций и предприятий строительного комплекса.

Постоянное развитие научно-технического прогресса в строительстве меняет содержание трудовой деятельности, предъявляет высокие требования к составу и качеству рабочей силы. Возрастает необходимость в овладении рабочими смежными специальностями, многофункциональном использовании кадров, необходимости компьютерной грамотности работников, ликвидации экономической безграмотности, особенно в сфере производства и управления строительными организациями.

Большой потенциал, необходимый для решения подобных задач, содержат многофункциональные ресурсные центры. Ресурсные центры выступают координатором взаимодействия заинтересованных профессиональных образовательных организаций разного уровня и предприятий конкретной отрасли экономики, являются центром развития сети организаций определенного профессионального профиля и осуществляют информационное, маркетинговое, методическое и организационное сопровождение инновационных образовательных программ в соответствии с современными требованиями экономики региона и потребностями населения.

Многофункциональный ресурсный центр, существующий на базе ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж», функционирует во взаимодействии с другими профессиональными образовательными организациями и предприятиями отрасли с участием Союза строителей Смоленской области, центров занятости, Департамента Смоленской области по образованию науке и делам молодежи, Департамента Смоленской области по строительству и ЖКХ, ГАУ ДПОС «Смоленский областной институт развития образования», администрации Смоленской области и заинтересованных граждан.

Численность обучающихся и взрослого населения, прошедших обучение в многофункциональном ресурсном центре на базе ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» в 2014–2015 гг., характеризуется следующими данными (табл. 6).

Таблица 6

Численность обучающихся и взрослого населения, прошедших обучение в центре

Год	Численность обучающихся по программам ДПО		
	всего	по программам профессиональной подготовки	по программам повышения квалификации
2014	187	85	102
Январь – сентябрь 2015	88	66	22

В целях качественной подготовки обучающихся по рабочим профессиям и в соответствии с требованиями международных стандартов в ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» был создан специализированный центр компетенций World Skills Russia. С 2015 г. обучающиеся колледжа принимают участие в чемпионатах World Skills.

В Смоленской области это реально осуществлять при материально-технической поддержке профессиональных образовательных организаций со стороны предприятий и организаций строительства. При этом важно помнить, что инвестиции в образование – это инвестиции в будущее, в данном случае – в строительный комплекс, т. к. высококвалифицированный состав трудовых ресурсов позволит повысить эффективность деятельности строительных организаций.

Список литературы

1. Смоленская область – 2014: деловой справочник. Смоленск, 2014.
2. Отчет «Рынок строительства и недвижимости в Смоленской области в 2013–2014 гг.».
3. Строительство в Смоленской области: стат. сб. Смоленск, 2015.
4. Экономика строительной отрасли / под ред. Н. И. Бакушевой. М.: Издательский центр «Академия», 2012.
5. Международная экономическая статистика. Смоленская область. Строительство. URL: www.statinfo.biz.
6. Инвестиционный портал Смоленской области. URL: www.smolinvest.com.

РОЛЬ ЦЕНТРА ТРУДОУСТРОЙСТВА В ВУЗЕ

Е. В. Арсеньева

Вышневолоцкий филиал образовательной автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования «Международный славянский институт», Тверская область, г. Вышний Волочек

voloc2006@rambler.ru

Практически перед любым высшим учебным заведением России стоит сегодня острейшая проблема: как приблизить характер обучения студентов к требованиям современной жизни? Как подготовить студента, чтобы он был способен сразу же после учебы в вузе получить хорошую работу по специальности и сумел включиться в серьезную практическую работу.

Итак, какова же роль центра трудоустройства в вузе? Конечно, самая главная! Почему? Да потому что цель получения высшего образо-

вания непосредственно в получении знаний, умений, навыков для дальнейшей реализации их в профессиональной деятельности.

Актуальность центра трудоустройства в вузе:

✓ не востребованность выпускников ведет к отрицательным последствиям:

✓ сокращение интеллектуального потенциала страны;
✓ снижение профессионального уровня выпускников, не получивших работу по специальности непосредственно после окончания вуза;

✓ снижение эффективности капитальных вложений в высшую школу, что вызывает периодические попытки сократить ее финансирование.

Для решения вышеперечисленных проблем вузам необходимо решить ряд задач, в т. ч.:

✓ постоянно проводить мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг;

✓ поддерживать партнерские отношения с работодателями;

✓ организовывать стажировку и практику студентов на предприятиях;

✓ осуществлять поиск мест работы для частичной занятости студентов, изъявивших желание работать в свободное от учебы время или в период каникул;

✓ осуществлять анализ соответствия качества подготовки специалистов требованиям рынка труда;

✓ проводить предварительное и окончательное направление выпускников для первичного трудоустройства;

✓ проводить консультации для студентов и выпускников университета по вопросам составления резюме, планирования карьеры, существующих технологий поиска работы, самопрезентации, специфики прохождения собеседования.

Центр является инновационным структурным подразделением вуза, порожденным рыночной экономикой и призванным обеспечивать взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда.

Основными функциями центра являются:

✓ заключение соглашений о сотрудничестве с предприятиями и договоров на трудоустройство выпускников;

✓ содействие открытию малого бизнеса для студентов и выпускников;

✓ анализ рынка образовательных услуг и рынка труда в регионе;

- ✓ координация [информационное, целевое (стратегическое) сотрудничество, совместные семинары, конференции];
- ✓ взаимодействие с работодателями, другими вузами, центрами содействия занятости, администрацией (презентации профессий, семинары, конференции);
- ✓ внешние контакты (другие регионы, федеральные органы власти, зарубежные связи);
- ✓ стратегия выпуска (целевая группа работодателей, сегмент рынка образовательных услуг, специфика образовательных программ в вузе);
- ✓ профориентация (работа со студентами, дополнительные учебные курсы, предоставление информации);
- ✓ выработка рекомендаций для руководителей управлений по учебной работе (в соответствии с требованиями работодателей и перспективами развития рынка труда).

По реализации организационной функции:

- ✓ установление партнерских и договорных отношений с работодателями, кадровыми агентствами, территориальными органами и службами занятости;
- ✓ организация профориентационной работы, ярмарок вакансий, дней карьеры, презентаций профессий и т. п.;
- ✓ привлечение работодателей в качестве консультантов к проектированию профессиональных образовательных программ направлений и специальностей в соответствии с требованиями рынка труда;
- ✓ при наличии возможностей заключение с заказчиками договорных отношений на целевую подготовку;
- ✓ взаимодействие с общественными органами и организациями по содействию временной занятости студентов и трудоустройству выпускников по вопросам трудоустройства;
- ✓ взаимодействие с выпускниками вуза, занимающими ключевые позиции в бизнесе и государственных организациях;
- ✓ подбор студентов и выпускников вуза – соискателей вакансий рабочих мест, обладающих заявленными работодателями качествами, и направление их на собеседование, стажировку;
- ✓ поиск вакансий рабочих мест, удовлетворяющих запросам студентов и выпускников вуза;
- ✓ проведение анкетирования студентов, выпускников вуза для определения индивидуальных запросов соискателя, соответствия требованиям работодателя и др.;

✓ проведение с привлечением специалистов-психологов курсов самодиагностики, обучающих (методам самопрезентации, эффективного поведения при общении с работодателями) мастер-классов и тренингов, а также тематических конференций;

✓ организация и проведение консультационных занятий со студентами о технологиях трудоустройства и поиска работы в рамках факультативов, курсов по выбору.

По реализации аналитической функции:

✓ подготовка аналитической информации о текущей и перспективной потребности в специалистах, о требованиях работодателей к качеству подготовки кадров, к их личным качествам, выработка предложений руководству вуза, структурным подразделениям для формирования политики в области подготовки специалистов, воспитания студентов;

✓ определение целевой группы работодателей для каждой специальности и специализации вуза;

✓ участие в проектах регионального и российского уровня, ориентированных на содействие занятости студентов и трудоустройству выпускников вуза.

По реализации информационной функции:

✓ создание информационной системы для обеспечения студентов и выпускников вуза данными о рынке труда; работодателей – о студентах и выпускниках;

✓ предоставление информации кафедрам и деканатам факультетов о требованиях работодателей к качеству подготовки специалистов.

По реализации консультационной функции:

✓ консультирование работодателей о системе подготовки в вузе, возможностях поиска требуемых специалистов и налаживании контактов со структурными подразделениями вуза;

✓ консультирование по результатам индивидуального психологического тестирования при выборе работы, характера трудовой деятельности;

✓ консультации студентов и выпускников вуза по работе с базами данных, размещенными в информационной сети Интернет, а также с базами данных центра;

✓ разработка и издание учебно-методических и информационно-справочных пособий, рекомендаций для студентов и выпускников вуза по технологии поиска работы, о взаимодействии с работодателем при трудоустройстве, возможностях переподготовки.

Эта цель достигается путем решения поставленных перед ним основных задач:

✓ Содействие временной занятости студентов в период обучения с целью повышения их конкурентоспособности на рынке труда и постоянному трудоустройству выпускников.

✓ Установление партнерских и договорных отношений, эффективное взаимодействие и сотрудничество с предприятиями-работодателями, потенциальными работодателями, региональным Департаментом Федеральной государственной службы занятости населения, кадровыми агентствами, органами государственного управления и общественными организациями.

✓ Предоставление студентам и выпускникам информации о рынке труда.

✓ Предоставление работодателям информации о выпускниках, нуждающихся в трудоустройстве, программах подготовки специалистов, реализуемых в вузе.

✓ Выпуск информационных материалов, проведение мероприятий, способствующих трудоустройству выпускников и повышающих их конкурентоспособность на рынке труда.

✓ Обучение студентов навыкам правильного поведения на рынке труда, реализация различных программ психологической адаптации студентов и выпускников к рынку труда.

✓ Координация деятельности подразделений вуза и студенческих организаций по трудоустройству выпускников.

✓ Анализ текущей и перспективной потребности работодателей в специалистах.

✓ Разработка инструментов и осуществление координации деятельности подразделений вуза в области занятости.

✓ Обучение, повышение квалификации сотрудников подразделений вуза, других учреждений профессионального образования, ответственных за трудоустройство выпускников.

Задачи, которые должен решать вузовский центр (служба) занятости: вопросы непосредственного трудоустройства и стратегические задачи. Решение задач осуществляют две структуры: центр занятости и центр содействия занятости. Также стратегическими задачами может заниматься специально выделенная группа в едином центре занятости. Существует и другой вариант – непосредственной деятельностью по трудоустройству, профориентации, организации практик и стажировок могут заниматься специально назначенные сотрудники (группы) в едином центре содействия трудоустройству выпускников. Окончательный

выбор организационной структуры зависит от специфики учебного заведения и является прерогативой руководителей учебных заведений.

При этом рекомендуется выбрать следующее типовое решение для вуза: в нем создается центр содействия трудоустройству выпускников, который реализует стратегические задачи в области занятости, разрабатывает политику вуза в области занятости и при этом занимается сам (или координирует деятельность соответствующих подразделений вуза и студенческих организаций) непосредственным трудоустройством выпускников, организацией программ временной занятости студентов, профориентацией, предоставляет информацию и консультирует студентов. Уже существующие организации в этом случае не упраздняются, а объединяются в рамках центра содействия трудоустройству (занятости) выпускников или просто согласовывают с ним свою деятельность.

Несколько советов, чтобы сделать центр трудоустройства продуктивным, интересным и с точки зрения выпускник – работодатель качественным:

- ✓ Создание на сайте раздела «Трудоустройство» и форума для общения и передачи опыта для студентов, выпускников и работодателей. Этот раздел должен быть прост и удобен для любого пользователя и работодателя.

- ✓ Стажировку в массы! Поехать на стажировку в другую страну? А почему бы и нет! На стажировку необходимо отправлять студентов и выпускников.

- ✓ Вы были на собеседовании, тогда вам есть чем поделиться с теми, кому еще предстоит пройти его в первый раз. Делитесь своим опытом с окружающими!

- ✓ Участвуйте в опросах, связанных с образованием и карьерой. По итогам прохождения опроса вы сможете сравнить ваши ответы с результатами других студентов.

- ✓ Ежемесячный мониторинг рынка труда.

- ✓ Выбрать место практики поможет студенческая биржа, которая работает не только для того, чтобы студент нашел для себя хорошую работу/подработку, но и для того, чтобы найти достойное место практики, а, как мы все знаем, практика может способствовать последующему трудоустройству выпускников.

- ✓ Трудоустройство «С первой встречи». Проведение мероприятий «Встреча с работодателем». Привлечение работодателей для прямого диалога студентов и выпускников. Проведение работодателями встреч и презентаций для выпускников, где можно и нужно задавать интересую-

ющие вопросы и узнавать подробнее о порядке и преимуществах трудоустройства в компаниях.

✓ Проект «Интервью с успешным человеком». Целью проекта является знакомство с карьерным становлением специалистов, достигших высот в своей профессиональной деятельности.

✓ Предложение вариантов подработки. Студентов вуза приглашают записаться в компанию «Сфера». Компания «Сфера» – это разовая работа, в которой работодателем выступает вуз. Выплаты в данном случае осуществляются в виде поощрительной или материальной помощи. Если у студента имеется пара свободных часов для подработки, то вы приобретете дополнительный опыт работы и заработка.

✓ Набор в команду коммуникаторов. На этой должности студент сможет развить свои коммуникативные навыки, принять участие в организации различных мероприятий, тренингов, решать новые для себя задачи, познакомиться с корпоративной культурой центра и др.

✓ Проведение опросов и презентаций на темы «Мое профессиональное будущее», «Как я вижу свою карьеру» и т. д. для студентов первых курсов. Точно такие же опросы и презентации рекомендуется провести у тех же студентов на последнем выпускном курсе. Результаты анализа презентаций и опросов по каждому студенту (первокурсник – выпускник) окажутся для кого-то неожиданными и интересными.

✓ Проведение форумов молодых лидеров. Для молодых специалистов это возможность получить личное развитие, узнать о возможностях самореализации, раскрыть свои сильные стороны и таланты, учиться применять их для достижения целей, расширить сеть полезных контактов и завести новых друзей.

✓ Проведение презентаций на факультетах. Студент создает и презентует свою компанию, выступает в качестве работодателя, а при содействии студенческой биржи труда приглашаются студенты для работы в данной компании в рамках вуза.

✓ Проекты «Новые горизонты», «Карьерный взлет». Проведение мастер-классов, например:

– для 1-го курса – профориентационный комплекс «Старт к карьере – тренинговый марафон»;

– для 2-го курса – мастер-класс «Вторая ступень к карьере – ключ к успеху»;

– для 3-го курса – мастер-класс «Третья ступень к карьере – встреча с работодателем»;

– для 4-го курса – мастер-классы «Экскурсия к работодателю», «Составление резюме».

- ✓ Мониторинг молодежного рынка труда.

Кратко перечислим основные задачи центра занятости и центра содействия занятости вуза.

Основные задачи подразделения вуза, ответственного за трудоустройство выпускников:

Непосредственно касающиеся трудоустройства студентов и выпускников (центр занятости):

- ✓ Стажировки (практика).
- ✓ Временная занятость (во время обучения).
- ✓ Трудоустройство после окончания вуза.

Решающие стратегические задачи, обеспечивающие трудоустройство студентов и выпускников (центр содействия занятости):

✓ Определение особенностей и актуальности программ обучения в вузе, сравнение их с программами других вузов, готовящих специалистов по той же тематике, выявление сильных и слабых сторон обучения в данном вузе, определение собственной специфики, своего сегмента на рынке образовательных услуг.

✓ Определение целевой группы – предприятий (групп предприятий), для которых вуз готовит специалистов; специальностей (должностей), по которым готовятся специалисты; сравнение с другими вузами, выпускники которых предназначены для той же целевой группы; иными словами, определение своего сегмента на рынке труда.

✓ Работа с выпускниками: база данных, создание ассоциации (партнерства), совершенствование ее деятельности.

✓ Работа со студентами, ведение профориентационной работы, предоставление информации о ситуации на рынке труда и прогнозах о развитии рынка труда, координация научной работы студентов, способствующей их успешному трудоустройству и отвечающей задачам центра.

✓ Выработка рекомендаций на корректировку программ обучения в вузе, корректировку существующих и введение новых курсов, изменение профиля подготовки специалистов и номенклатуры специальностей с учетом спроса на специалистов.

✓ Взаимодействие с работодателями (промышленными предприятиями, учреждениями, фирмами), проведение совместных совещаний и конференций, анализ взаимодействия вуза с предприятиями.

✓ Контакты вуза относительно проблем трудоустройства (другие вузы, центры занятости, организации работодателей, профессиональные

союзы и ассоциации, профильные органы федеральной, региональной и местной власти).

Рекомендуем ознакомиться с очень познавательной и интересной статьей для выпускников «Почему вы хотите работать именно у нас?»: пять нескучных ответов (источник: <http://headhunter.kg/article/17275>).

Этот безобидный вопрос может стать решающим на собеседовании. Выдумывать ничего не хочется: работодатель надеется на вашу честность, но не каждое искреннее признание он сможет правильно оценить.

Вопрос «Почему вы хотите работать именно у нас?» на собеседовании раздражает и кажется формальностью, но рекрутер задает этот вопрос с определенной целью. Ему не интересно, сколько месяцев вы ищите работу: он хочет знать, что в описании вакансии вас привлекло. Заинтересованный сотрудник работает в компании лучше и дольше, и найти такого – удача для работодателя. Поэтому попробуйте понять, чего ждете от будущей работы. Это придаст уверенности на собеседовании: вы будете знать, куда и зачем пришли. Мы нашли пять примеров, которые помогут дать честный и интересный ответ.

1. «Я пользуюсь вашим продуктом день/неделю/ всю жизнь. Он мне нравится, потому что...».

Заинтересованность в результате работы – лучшая мотивация. Попробуйте узнать о деятельности компании, особенно если раньше о ней не слышали. Вы поймете, чем предстоит заниматься, и расскажете, что можно улучшить.

2. «Я много слышал о корпоративной культуре в вашей компании. Мне кажется интересной система мотивации и нравятся условия работы».

Комфортные условия – залог того, что вы задержитесь на этой работе дольше. Зайдите в раздел «О компании» на сайте: это главный источник информации. Прочитайте отзывы, посмотрите страницы в социальных сетях. Расскажите о своих впечатлениях на собеседовании. Даже если слышали что-то только от работающих в ней друзей, то это покажет, что вы не случайный человек.

3. «Мне нравится, что вы заботитесь о качестве жизни людей и улучшении ситуации в отрасли».

У многих компаний есть идеология. Расскажите, почему считаете это важным.

4. «Я знаю людей, которые работают у вас. Видел аккаунты сотрудников в Фейсбуке: у нас много общих интересов. Уверен, что мы найдем общий язык».

Влиться в рабочий коллектив на новой работе – непростая задача. Если вы чувствуете, что будете «своим», скажите об этом на собеседовании.

5. «Я хочу развиваться в своем направлении, и мне нравится корпоративное обучение в вашей компании».

Открыто говорите о карьерных целях. Если амбиции обоснованы, рекрутер оценит вашу заинтересованность. Избегайте слишком общих или коротких ответов. Попробуйте спросить, почему именно вас пригласили на собеседование. Это станет началом интересного диалога и уведет от ответов на скучные вопросы.

Ознакомьтесь с увлекательным профориентационным экспресс-тестом «Матрица выбора профессии» для выпускников (*источник: <http://testoteka.narod.ru/prof/1/04.html>*). Данная методика разработана Московским областным центром профориентации молодежи. Автор методики Г. В. Резапкина.

Сегодня рынок труда предлагает нам огромный выбор всевозможных направлений профессиональной деятельности. Часто нам сложно определиться с тем, чем бы мы хотели заниматься в дальнейшем. Для того чтобы понять примерное направление своей будущей профессиональной деятельности и определиться с выбором профессии, предлагается данная методика. Работа с этой методикой поможет Вам уточнить свой выбор, узнать будущую профессию, увидеть новые варианты. Если Вы еще не выбрали профессию, задайте себе следующие вопросы:

1. С кем или с чем Вы бы хотели работать? Какой объект деятельности Вас привлекает?

1.1. Человек (дети и взрослые, ученики и студенты, клиенты и пациенты, покупатели и пассажиры, зрители и читатели, сотрудники и т. д.).

1.2. Информация (тексты, формулы, схемы, коды, чертежи, иностранные языки, языки программирования).

1.3. Финансы (деньги, акции, фонды, лимиты, кредиты).

1.4. Техника (механизмы, станки, здания, конструкции, приборы, машины).

1.5. Искусство (литература, музыка, театр, кино, балет, живопись и т. д.).

1.6. Животные (служебные, дикие, домашние, промысловые).

1.7. Растения (сельскохозяйственные, дикорастущие, декоративные).

1.8. Продукты питания (мясные, рыбные, молочные, кондитерские и хлебобулочные изделия, консервы, плоды, овощи, фрукты).

1.9. Изделия (металл, ткани, мех, кожа, дерево, камень, лекарства).

1.10. Природные ресурсы (земли, леса, горы, водоемы, месторождения).

2. Чем бы Вы хотели заниматься? Какой вид деятельности Вас привлекает?

2.1. Управление (руководство чьей-то деятельностью).

2.2. Обслуживание (удовлетворение чьих-то потребностей).

2.3. Образование (воспитание, обучение, формирование личности).

2.4. Оздоровление (избавление от болезней и их предупреждение).

2.5. Творчество (создание оригинальных произведений искусства).

2.6. Производство (изготовление продукции).

2.7. Конструирование (проектирование деталей и объектов).

2.8. Исследование (научное изучение чего-либо или кого-либо).

2.9. Защита (охрана от враждебных действий).

2.10. Контроль (проверка и наблюдение).

Анализ производится с помощью таблицы («Матрица выбора профессии», см. Приложение). Профессии, находящиеся на пересечении сферы труда и вида труда, являются (предположительно) наиболее близкими интересам и склонностям опрашиваемого.

Полная реализация планируемых направлений деятельности центра трудоустройства в вузе позволит включить в процесс содействия трудоустройству всех заинтересованных сторон (студентов, выпускников, представителей вуза и работодателей), обеспечить наиболее полное трудоустройство, добиться заключения договорных отношений с работодателем, создать модель выпускника с устойчивыми социально-психологическими, адаптивными навыками, конкурентоспособного на рынке труда.

Как же много зависит от того, какой выйдет выпускник из стен вуза, с какими знаниями и умениями он вступит во взрослый мир, и, в частности, как поведет себя на рынке труда. Придет ли он уже сформировавшимся в своих целях и желаниях? От того, насколько он будет граждански и социально сформирован, зависит то, что он привнесет в развитие нашей страны. Ведь выпускники – это наше будущее и будущее нашей страны!

Матрица выбора профессии

Виды труда	Сфера труда										
	Человек	Информация	Финансы	Техника	Искусство	Животные	Растения	Продукты	Изделия	Природные ресурсы	
Управление (руководство чьей-то деятельностью)	Менеджер по персоналу Администратор	Маркетолог Аудитор Статистик	Экономист Аудитор Аналитик	Технолог Диспетчер Инженер	Режиссер Продюсер Дирижер	Кинолог Зоотехник Генный инженер	Агроном Фермер Селекционер	Товаровед Менеджер по продажам	Менеджер по продажам Логистик Товаровед	Энергетик Инженер по кадастру	
Обслуживание (удовлетворение чьих-то потребностей)	Продавец Парикмахер Официант	Переводчик Экскурсовод Библиотекарь	Бухгалтер Кассир Инкассатор	Водитель Слесарь Теле-радио-мастер	Гример Костюмер Парикмахер	Животновод Птицевод Скотовод	Овощевод Полевод Садовод	Экспедитор Упаковщик Продавец	Продавец Упаковщик Экспедитор	Егерь Лесник Мелиоратор	
Образование (воспитание и обучение, формирование личности)	Учитель Воспитатель Социальный педагог	Преподаватель Ведущий теле- и радио программ	Консультант Преподаватель экономикки	Мастер производственного обучения	Хореограф Преподаватель музыки, живописи	Дрессировщик Кинолог Жокей	Преподаватель биологии Эколог	Мастер производственного обучения	Мастер производственного обучения	Преподаватель Эколог	
Оздоровление (избавление от болезней и их предупреждение)	Врач Медсестра Тренер	Рентгенолог Врач (компьютерная диагностика)	Антикризисный управляющий Страховой агент	Мастер автосервиса Физиотерапевт	Пластический хирург Косметолог Реставратор	Ветеринар Лаборант п. томника Зоопсихолог	Фитотерапевт Гомеопат Травник	Диетолог Косметолог Санитарный инспектор	Фармацевт Ортопед Протезист	Бальнеолог Эпидемиолог Лаборант	
Творчество (создание оригинальных произведений искусства)	Режиссер Артист Музыкант	Программист Редактор Web-дизайнер	Менеджер по проектам Продюсер	Конструктор Дизайнер Художник	Художник Писатель Композитор	Дрессировщик Служитель цирка	Фито-дизайнер Озеленитель Флорист	Кондитер Повар Кулинар	Резчик по дереву Витражист Скульптор	Архитектор Мастер Цветовод Декоратор	
Производство (изготовление продукции)	Мастер производственного обучения	Корректор Журналист Полиграфист	Экономист Бухгалтер Кассир	Станочник Аппаратчик Машинист	Ювелир График Керамист	Животновод Птицевод Рыбовод	Овощевод Цветовод Садовод	Технолог Калькулятор Повар	Швея Кузнец Столяр	Шахтер Металлург Техник	
Конструирование (проектирование деталей и объектов)	Стилист Пластический хирург	Картограф Программист Web-мастер	Планировщик Инженер по проектам	Инженер-конструктор Телемастер	Архитектор Дизайнер Режиссер	Генный инженер Виварщик Селекционер	Селекционер Ландшафтист Флорист	Инженер-технолог Кулинар	Модельер Закройщик Обувщик	Дизайнер ландшафта Инженер	
Исследование (научное изучение чего-либо или кого-либо)	Психолог Следователь Лаборант	Социолог Математик Аналитик	Аудитор Экономист Аналитик	Испытатель (техники) Хронометражист	Искусствовед Критик Журналист	Зоопсихолог Орнитолог Ихтиолог	Биолог Ботаник Микробиолог	Лаборант Дегустатор Санитарный врач	Эргономик Контролер Лаборант	Биолог Метеоролог Агроном	
Защита (охрана от враждебных действий)	Милицционер Военный Адвокат	Арбитр Юрист Патентовед	Инкассатор Охранник Страховой агент	Пожарный Сапер Инженер	Постановщик Трюков Каскадер	Егерь Лесничий Инспектор рыбнадзора	Эколог Микробиолог Миколог	Санитарный врач Лаборант Микробиолог	Сторож Инспектор	Охрана ресурсов Инженер по ТБ	
Контроль (проверка и наблюдение)	Таможенник Прокурор Табельщик	Корректор Системный программист	Ревизор Налоговый полицейский	Техник-контролер Обходчик ЖД	Выпускающий редактор Консультант	Консультант Эксперт по экспертизе	Селекционер Агроном Лаборант	Дегустатор Лаборант Санитарный врач	Оценщик Контролер ОТК Приемщик	Радиолог Почвовед Эксперт	

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ

В. П. Беклемешев

ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет», г. Иркутск

На фоне национальных приоритетов в настоящее время много говорится о рыночных возможностях использования иностранного капитала рабочей силы. Опыт стран ЦВЕ в привлечении рабочих из других стран во многом специфичен, поскольку здесь, как правило, используются миноритарные отношения на опыт и технологии, изменение сути экономической системы (от сырьевой к инновационной), переход к новой структуре экономики и уровню развития.

Сформировавшуюся к настоящему времени концентрированную структуру российского рынка определяют критерий высокого уровня корпоративного управления, наличие налаженной бизнес-модели, высокое качество активов, развитая клиентская база, квалифицированный менеджмент. «Русский акцент кризиса» – это нестандартные подходы к решению современных проблем новой модели миропорядка, форм поддержки экономики, ее энергозатратности, ставшие критериями успешности проводимой модернизации; реальное рассмотрение процесса регулирования экономики с учетом проявления адаптационных изменений в структурных элементах отдельных рынков, в т. ч. и рынка труда. Таким образом, на смену экстенсивному росту приходит конкуренция в сфере контроля над издержками. В этой связи в качестве мотива для сделок будут рассматриваться и преимущества, напрямую связанные с эффектом масштаба, что является последствием кризиса доверия, возникает пропасть между ценой ресурса компании и что по этой цене можно получить. Говоря о рынке труда, нужно отметить, что среднемесячные зарплаты выросли почти в пять раз – прирост составил 30% в год. Российский рынок «перегрет» и по мировым меркам, особенно в сегменте топ-менеджеров. Аналогичная позиция с ответственностью за аналогичный тип бизнеса по сравнению с западной – это экономический подъем, стремительная карьера и огромные деньги. Средний срок работы в компании сокращается, а цена специалиста растет. Такое положение на рынке труда вызвано, прежде всего, благоприятной макроэкономической конъюнктурой, дефицитом нужных специалистов. С одной стороны, появляются новые задачи, с другой – трактовка новых профессий, с третьей – подходы к взаимодействию рынка труда и рынка

образовательных услуг. Процесс ритейла уже несколько лет растет на 20% ежегодно, отсюда дефицит кадров по работе с сетями, а также прочих специалистов, что не всегда дает адекватную отдачу на гарантию оплаты труда, т. к. ощущается подорожание специалистов по вертикали, но в то же время квалификация остается низкой, специальное образование отсутствует, уровень образования специалистов падает, знания и навыки сотрудников соответствуют на 30–40% занимаемой должности. Кроме того, в 2015 г. трудоспособных россиян станет на 9 млн. чел. меньше. К этому можно прибавить лень и алчность в раскручивании гонки зарплат: как бы здорово ни работал, стремятся заплатить минимум, используя всевозможные понижающие коэффициенты. В то же время проявляется перебрендинг, т. е. труд стал дороже, потому что специалист сам стал дороже. В связи с этим отмечаются завышенные зарплатные ожидания выпускников, на что обращает внимание директор «ЭКОПСИ» В. Столин, предлагая ввозить квалифицированных работников из-за рубежа, отдавая предпочтение восточной рабочей силе. Европейский рынок труда дает российским компаниям массу возможностей, квалифицированные специалисты востребованы на рынках больше, чем неквалифицированная рабочая сила. Это предоставляет больше возможностей реализовать себя на управленческих позициях, а потому возрастает миграционный поток, что определяет значимость сложившихся социальных сетей на поставку новых мигрантов. В подтверждение этого М. Дмитриев, директор Центра стратегических разработок, констатирует, что «России придется привлекать ресурсы с внешних рынков» [1], т. к. финансовый сектор не в силах поддерживать крупные проекты. Автор считает, что с точки зрения стимулирования конечного спроса полученные дополнительные деньги для населения срабатывали плохо, поскольку оно не хотело их тратить, а вливания в банковскую систему также не давали результата. В то же время проявления в формировании моногородов будут приводить к локальному повышению безработицы, а повальная модернизация производства приведет к безработице структурной. Это произойдет из-за общего количественного сокращения рабочей силы в стране и в силу того, что уровень подготовки не соответствует потребностям предприятий [2], минимизируются упущенные выгоды [3], создается новая основа принципов эволюционной модернизации переходных экономик [4], развивается классическое представление новой теории ценности в современном звучании [5]. При этом, учитывая формирование бюджета страны, следует согласиться с И. Юргенсом, председателем правления Института современного развития, что «надо найти баланс между “социальным” и “эко-

номическим” балансом» [6, 7] посредством «ленты Мёбиуса» (снижение государственных расходов и при этом учитывать сокращение социальных и политических последствий). Введение законов о банкротстве физических лиц, о миграционной политике, об антикризисной программе дает основание пересмотра в регионах Иркутской области новых моделей и конструкций адаптивования.

Введение системы сбалансированных показателей значительно популяризирует возможность адаптироваться в условиях определения регионального рынка труда, предопределяет руководствоваться исследованиями Д. Нортон и Р. Каплана. Практика не дает правильных достаточных и своевременных управленческих решений, что подтверждается выводом о разрыве между балансовой и рыночной стоимостью. Если в 1978 г. разрыв составлял 5%, то к 1998 г. он достиг 72%. Причиной такого разрыва послужило постепенное увеличение стоимости нематериальных активов, в т. ч. и гудвила, в общей стоимости компаний, которые не учитывались в финансовой отчетности. Отсюда могут выделяться блоки оценки эффективности в ССП по различным компонентам (изменения цен, эффективности, прибыльности). Взаимоотношения системы образования и рынка труда в последние годы все больше подтверждают неэффективность сложившейся системы, и, следовательно, ставится задача преодоления дисбаланса. Все чаще авторы придерживаются мнения о возникающих «институциональных ловушках» различного содержания, возможностях их преодоления согласно экономике соглашений. Данное соглашение, с одной стороны, определяется условием рационального действия, а с другой – требованием к интерпретативной рациональности участников сделок на рынке. Экономика соглашений предлагает рассматривать в качестве предпосылки намерения и предпочтения участников сделок на рынке, а следовательно, – подходы к вариантам соотношения соглашений, способствуя формированию институциональной конструкции модернизации образования, что требует иного подхода к использованию интерпретативной теории обоснования механизма адаптации на уровне как государства, так и региона, привлечения новых подходов к формированию рынка труда, структурному его преобразованию. Так, по мнению М. П. Бурова, возможно расширение полномочий межрегиональных государственных и общественных структур в привлечении инвестиционных ресурсов в региональную экономику, в т. ч. и за счет рынка труда и рынка развития образовательных услуг. С одной стороны, этот факт можно расценивать как положительную тенденцию – рост образованности населения повышает качество человеческого капитала страны, с другой – это отражает изме-

нившуюся мотивацию молодых людей, получающих высшее образование. При этом все чаще подразумевается приобретение социального статуса, а не стремление в дальнейшем «работать по специальности», что подтверждается материалами Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции, проводимой в г. Петрозаводске, а также результатами прошедшего в г. Сочи конкурса на лучшую научную книгу, организованного Фондом развития отечественного образования среди преподавателей вузов в 2007 г.

Теория слияний и поглощений, используемая в последнее время многими авторами, показывает, что возможность повышения качества реально существует и представляет факт движения бизнес-среды как экономики в целом, так и отдельных ее составных частей (рынка труда, капитала, земли). При этом возникающий процесс бизнеса будет эффективным и станет представлять в рамках отдельных элементов определенные преимущества. Варианты слияний и поглощений дают основание считать, что при этом сам по себе изменяется механизм адаптации не только экономики, но и конкретного рынка. По мнению И. Юрасова, «происходит формирование процесса вхождения и закрепление рабочей силы в промышленной организации». М. Топилин считает, что нужно оперативно реагировать на местах на те изменения, которые происходят на региональных рынках труда, смещая акцент с пассивной поддержки безработных на оказание им содействия в возвращении к активной трудовой деятельности. Следовательно, труд для человека приобретает новые характеристики в системе бизнес-отношений.

Проводимый опыт исследований указывает на неоднозначность представления институциональных реформ как в теории рынка труда, так и в его политике. Усиление межстрановой конкуренции приводит к еще большей реструктуризации гибкости рынка труда, представляет комплекс «плохих» институтов по причинам возникающего дисбаланса в части программ занятости, систем страхования от безработицы, гибкости рабочего времени и заработной платы, защиты занятости, изменений в трудовых отношениях, возможности введения «парных» институтов. Зарождение и развитие неолиберализма заставляет конкурировать не только страны, но и механизмы рынка труда в рамках позитивных черт капитализма. Современный глобальный кризис как новый тип экономической системы уже предопределил черты проявления в становлении нового механизма рынка труда на Дальнем Востоке и в Азиатско-Тихоокеанском регионе, в дискриминации малого и среднего бизнеса [7, 8].

Список литературы

1. РГ. 2009. № 142.
2. Данилов-Данильян В. Глобальный кризис как следствие структурных сдвигов в экономике // Вопросы экономики. 2009. № 7. С. 31.
3. Олейник А. Минимизация упущенных выгод: моделирование взаимоотношений государства и бизнеса в России // Вопросы экономики. 2009. № 7. С. 42.
4. Рустамов Э. Принципы эволюционной модернизации переходных экономик // Вопросы экономики. 2009. № 7. С. 85.
5. Бодриков М. Классическая теория ценности: современное звучание нерешенных проблем // Вопросы экономики. 2009. № 7. С. 97.
6. Бюджетный детектив // РГ. 2009. № 143.
7. Эксперт. 2009. № 19. С. 21.
8. Агарков М., Силаев Н. Они уже напуганы // РГ. 2009. № 102, № 105, № 121.

**ФИНАНСОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ
КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ
В РАМКАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ
«СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»**

Н. А. Бикалова, Т. М. Шумилова

*Финансовый Университет при Правительстве Российской Федерации,
г. Москва,*

*Управление Федеральной государственной службы занятости населения
по Республике Карелия, г. Петрозаводск*

bikalova@yahoo.com, TMShumilova@czrk.onego.ru

Финансовое планирование и прогнозирование являются важнейшими инструментами государственного управления, их теоретические основы и практика определяют качество и эффективность финансовой политики. В настоящее время финансовое планирование рассматривается как осуществление органами государственной власти и местного самоуправления, субъектами хозяйствования планомерного управления процессами создания, распределения, перераспределения и использования финансовых ресурсов, которое направлено на достижение пропорционального и сбалансированного развития экономики, обеспечение устойчивых темпов экономического роста. Финансовое планирование –

функциональный элемент управления финансами, целенаправленная деятельность органов управления финансами, осуществляемая на макро- и микроэкономических уровнях, представляющая совокупность процедур по определению объема и направлений финансовых ресурсов в соответствии с целями и задачами, определяемыми в прогнозах социально-экономического развития, бизнес-планах, документах, определяющих финансовую политику [1, с. 326–329]. С 2004 г. в Российской Федерации появилось бюджетирование, ориентированное на результат, и программно-целевое планирование – система финансового планирования, связывающая произведенные государственные расходы с ожидаемой отдачей от них. Начиная с федерального бюджета на 2011 г. и на плановый период 2012 и 2013 гг. была введена практика формирования аналитического распределения бюджетных ассигнований по государственным программам Российской Федерации.

В 2012 г. «функциональная» структура расходов федерального бюджета была преобразована в «программную»; было осуществлено аналитическое распределение расходов по государственным программам, подпрограммам, которые включают федеральные целевые программы, и по основным мероприятиям – ведомственным целевым программам. Следующие бюджетные циклы полностью построены на «программной» базе. Программный бюджет предполагает структурирование всех расходов бюджета на все государственные программы, которые построены по принципу «матрешки» и включают долгосрочные, федерально-целевые и ведомственные программы, нацеленные на выполнение стратегических и тактических задач государства. Государственные программы, концентрируя входящие в них программы и подпрограммы, тесно связывают стратегическое, среднесрочное и текущее финансовое планирование. Бюджетная программа представляет систематизированный перечень мероприятий, направленных на достижение целей и заданий, поставленных распорядителем бюджетных средств, согласно возложенным на него функциям [2, с. 56].

Согласно Перечню государственных программ Российской Федерации, утвержденному распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2010 г. № 1950-р, государственные программы делятся на пять основных направлений:

- 1) Новое качество жизни (12 программ).
- 2) Инновационное развитие и модернизация экономики (17 программ).
- 3) Обеспечение национальной безопасности (одна программа).
- 4) Сбалансированное региональное развитие (пять программ).

5) Эффективное государство (четыре программы).

На сегодняшний день существует ряд проблем, связанных с планированием государственных программ, таких как низкое качество разработанных показателей программ и критериев оценки программных мероприятий, а также неэффективность механизмов ответственности заказчиков и исполнителей за реализацию программ. В 2015 г. в связи с шаткой экономической ситуацией и сокращением бюджетных средств реализация многих программ стала проблематичной. Из-за нестабильности рубля, снижения цен на нефть и других факторов Правительство было вынуждено пересматривать запланированный бюджет страны на текущий год и сокращать расходы на государственные программы. Планирование и реализация государственных программ в России оказались целесообразными и исполнительным органам стало проще достигать поставленных целей посредством программного бюджетирования.

В числе 43 государственных программ Российской Федерации находится рассчитанная на 2013–2020 гг. государственная программа «Содействие занятости населения». Ее ответственным исполнителем является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, соисполнителем – Федеральная миграционная служба. В данной государственной программе также принимают участие Федеральная служба по труду и занятости и Министерство финансов Российской Федерации. Целью программы «Содействие занятости населения» является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда. Государственной программой определены три задачи: предотвращение роста напряженности на рынке труда; привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики; содействие поддержанию высокой квалификации и сохранению здоровья работников, а также обеспечение защиты трудовых прав граждан.

В рамках имеющихся трех подпрограмм: 1) «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан»; 2) «Внешняя трудовая миграция» и 3) «Развитие институтов рынка труда» установлены следующие целевые индикаторы и показатели: уровень безработицы (по методологии Международной организации труда); уровень регистрируемой безработицы и уровень удовлетворенности потребности экономики субъектов Российской Федерации в иностранных работниках; удельный вес работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам (в списочной численности работников в наблюдаемых видах экономической деятельности).

Объем бюджетных ассигнований на реализацию программы из средств федерального бюджета составляет 579 025 967,3 тыс. руб., в т. ч.: в 2013 г. – 71 649 195,7 тыс. руб.; в 2014 г. – 75 756 345,3 тыс. руб.; в 2015 г. – 75 919 834,8 тыс. руб.; в 2016 г. – 75 659 568,1 тыс. руб.; в 2017 г. – 66 592 216,4 тыс. руб.; в 2018 г. – 68 893 473,9 тыс. руб.; в 2019 г. – 71 152 927,1 тыс. руб.; в 2020 г. – 73 402 406 тыс. руб. В числе ожидаемых результатов реализации программы:

- создание условий для формирования гибкого, эффективно функционирующего рынка труда;
- предотвращение роста напряженности на рынке труда за счет минимизации уровней общей и регистрируемой безработицы;
- создание ежегодно, с 2013 по 2015 г., до 14,2 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов;
- удовлетворение не обеспеченного внутренними ресурсами спроса экономики на рабочую силу за счет внешней трудовой миграции;
- снижение численности иностранных граждан, незаконно осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации;
- создание основы для приведения содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда путем утверждения к 2015 г. не менее 800 профессиональных стандартов;
- обеспечение сохранения здоровья работников за счет улучшения условий их труда;
- обеспечение соблюдения трудовых прав граждан;
- поддержание социальной стабильности в обществе¹.

В числе мероприятий, реализуемых в рамках программы «Содействие занятости населения», – мероприятия в сфере занятости населения по снижению напряженности на рынке труда и программ опережающего профессионального обучения (далее ОПО), направленных на содействие занятости населения в случае угрозы массового увольнения. Отмечено существенное возрастание роли ОПО на современном инновационном этапе экономического развития, о чем свидетельствуют размеры субсидий из федерального бюджета, выделяемых на региональные программы снижения напряженности на рынке труда. Основная задача современного этапа развития программ ОПО – создание «инновационного ОПО», предполагающего наличие перспективных рынков труда, обеспечивающих потребности инновационного развития экономики и инфраструктуры, поддерживающего их реализацию (табл. 1).

¹ <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/3/1> .

Таблица 1

Расходы федерального бюджета в 2015 г. в разрезе государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»

	Код ГП	2014 г.*	Закон № 384-ФЗ	Уточненная роспись по состоянию на 01.03.2015 г.
Расходы на реализацию государственных программ Российской Федерации, всего (млн. руб.)		8 431 287,7	8 814 169,4	8 882 172,3
В т. ч. государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» (млн. руб.)	07	69 729,5	79 857,2	80 277,6
Доля расходов на государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» в общих расходах на реализацию государственных программ Российской Федерации (%)		0,83	0,91	0,91

Источник: рассчитано авторами по данным Приложения 7 к закону № 384-ФЗ.

Стратегия инновационного развития на период до 2020 г., утвержденная распоряжением Правительства РФ от 08.12.2011 г. № 2227-р, уделяет особое внимание системе подготовки и переподготовки кадров

для новых перспективных рынков труда, в т. ч. по программам ОПО, направленным на смягчение социальной напряженности на рынке труда, предотвращение массовых высвобождений при банкротстве или ликвидации организаций, сокращение периода возможной вынужденной безработицы и увеличение вероятности трудоустройства работников [3].

Система ОПО существует в России начиная с кризисного 2009 г. в соответствии с постановлениями Правительства РФ от 31.12.2008 г. № 1089 и 29.12.2009 г. № 1011 (переподготовка высвобождаемых работников, призванная содействовать снижению напряженности на рынке труда, обеспечению кадровых потребностей базовых отраслей экономики, повышению производительности труда, снижению энергоемкости и материалоемкости продукции). Впервые нормативно-правовая база по ОПО была прописана в документах Федеральной службы по труду и занятости (далее Роструд) в 1994–1996 гг. В 1996 г. в связи реализацией п. 4 ст. 26 Федерального закона от 20.04.1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"» Роструд письмом от 12.08.1996 г. № X-3-24-2098 «Об опережающем профессиональном обучении высвобождаемых работников» дал разъяснения о путях реализации опережающего обучения и ответственности работодателей. В частности, было отмечено, что данный вид обучения высвобождаемых работников осуществляется работодателями до наступления срока расторжения ими договоров с работниками организаций в целях сокращения периода возможной вынужденной безработицы, увеличения вероятности трудоустройства работников [4].

В «Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг.», одобренной распоряжением Правительства РФ от 15.08.2008 г. № 1193-р и «Программе антикризисных мер Правительства РФ на 2009 г.» от 19.06.2008 г. были поставлены приоритетные задачи по преодолению кризисных явлений в экономике страны, включая снижение напряженности на рынке труда. В 2009 г. были выделены субсидии региональным бюджетам на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ, и были утверждены соответствующие региональные программы, которыми предусматривалось создание временных рабочих мест для занятости 1407 тыс. граждан на общую сумму 25,3 млрд. руб. При этом существовал ряд проблем в организации ОПО (некоторые из них остаются актуальными и в настоящее время):

– опасность недоосвоения средств федерального бюджета, выделенных в форме субсидий на финансирование региональных программ

и ОПО в срок до 31 декабря, и взыскание неиспользованных остатков межбюджетных трансфертов;

- задолженность работодателей по оплате налогов, сборов, страховых взносов и других обязательных платежей;

- длительность проведения закупочных процедур в форме открытого конкурса по отбору учебных заведений;

- отсутствие методических рекомендаций, типовых договоров, разработанных на федеральном уровне (механизма финансового контроля, механизма финансового взаимодействия с бюджетными учреждениями);

- процедура корректировки программы (длительность, отсутствие возможности оперативной корректировки);

- невозможность гарантированного трудоустройства работников после обучения.

Мониторинг Роструда показал, что основная задача региональных программ – сдерживание напряженности, сохранение кадрового потенциала и материальная поддержка лиц, предполагаемых к увольнению, – выполняется. Если бы не предупредительные меры государства по улучшению ситуации на рынке труда в числе реализуемых в 2009 г. антикризисных мер, численность безработных увеличилась бы примерно на 1,3 млн. чел. и составила 3,4 млн. чел., а уровень регистрируемой безработицы превысил 4,5%. ОПО из федерального бюджета будет сокращаться, но этого не произошло. В дальнейшем был принят еще ряд важных нормативных документов в рассматриваемой сфере, в числе которых следует отметить государственную программу «Содействие занятости населения», утвержденную постановлением Правительства РФ 15.04.2014 г. № 298, детальный план-график реализации ее на 2014 г. В числе ожидаемых результатов реализации этой государственной программы – предотвращение роста напряженности на рынке труда за счет минимизации уровней общей и регистрируемой безработицы. На получение этого результата направлены рассматриваемые в статье региональные программы дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, в т. ч. по ОПО.

Начиная с 2009 г. Правительством РФ ежегодно утверждаются «Правила предоставления и распределения субсидий из средств федерального бюджета на снижение напряженности на рынке труда» (далее Правила). В 2015 г. Правила были утверждены постановлением Правительства РФ от 22.01.2015 г. № 35, согласно которому субъекты РФ получают из федерального бюджета субсидии в размере 52 155,7 млн. руб. на реализацию региональных программ, предусматривающих дополни-

тельные мероприятия в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации.

В табл. 2 представлено сравнение основных позиций Правил в кризисном 2009 г. и текущем 2015 г., а **жирным шрифтом** выделены некоторые отличия [5].

Таблица 2

Анализ «Правил предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения» в 2009 и 2015 гг.

Название	2009 г.	2015 г.
	«Правила предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ»	«Правила предоставления и распределения в 2015 г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ»
Нормативный акт	Постановление Правительства РФ от 31.12.2008 г. № 1089	Постановление Правительства РФ от 22.01.2015 г. № 35
Размер субсидий	43,5 млрд. руб.	52,2 млрд. руб.
Использование субсидий	23,6 млрд. руб. из ФБ и 1,7 млрд. руб. – за счет средств субъектов РФ. Всего 25,3 млрд. руб.	Нет данных
Субсидии на софинансирование	Софинансирование утвержденных региональных программ, дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда: 1) ОПО работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, меро-	Софинансирование расходных обязательств субъектов РФ , связанных с реализацией региональных программ субъектов РФ, предусматривающих следующие дополнительные мероприятия: 1) временная занятость работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу 2) трудоустройство частными агентствами занятости работников организаций, находящихся под риском увольнения

Продолжение таблицы 2

	<p>приятия по высвобождению работников)</p> <p>2) организация общественных работ, временного трудоустройства, стажировки в целях приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения</p> <p>3) оказание адресной поддержки гражданам, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест, в т. ч. создаваемых в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных проектов</p> <p>4) содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан</p>	<p>3) ОПО и стажировка работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу</p> <p>4) стимулирование занятости молодежи при реализации социальных проектов</p> <p>5) социальная занятость инвалидов</p>
Уровень софинансирования региональной программы	До 95% общего размера расходов консолидированного бюджета субъекта РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта РФ	Доля возмещаемых из федерального бюджета расходов на реализацию дополнительных мероприятий не может быть установлена выше 95% и ниже 85%
Условия предоставления субсидий	<p>1. Наличие региональной программы, отобранной межведомственной рабочей группой по мониторингу ситуации на рынке труда</p> <p>2. Определение уполномо-</p>	<p>1. Наличие региональной программы, утвержденной в установленном порядке и предусматривающей реализацию дополнительных мероприятий в соответствующем финансовом году</p> <p>2. Наличие в бюджете субъекта</p>

Продолжение таблицы 2

	<p>ченного органа исполнительной власти субъекта РФ для осуществления взаимодействия с Рострудом (далее уполномоченный орган)</p> <p>3. Принятие решения о финансовом обеспечении за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта РФ</p>	<p>РФ бюджетных ассигнований на исполнение расходных обязательств субъекта РФ, связанных с реализацией дополнительных мероприятий в соответствующем финансовом году</p>
<p>Критерии отбора субъектов РФ для предоставления субсидий</p>	<p>1. Рост уровня регистрируемой безработицы в субъекте РФ</p> <p>2. Рост численности работников организаций субъекта РФ, находящихся под угрозой массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников)</p> <p>3. Наличие в субъекте РФ градообразующих организаций</p>	<p>1. Наличие работников организаций, находящихся под угрозой массового увольнения, в т. ч. переведенных в дочерние организации</p> <p>2. Наличие плана (программы) мероприятий по замещению иностранных граждан, привлекаемых в целях осуществления трудовой деятельности, российскими гражданами из числа работников, находящихся под риском увольнения</p> <p>3. Включение в региональные программы организаций, имеющих программы повышения производительности труда, оптимизации расходов и (или) развития персонала и (или) реализующих проекты, направленные на импортозамещение</p> <p>4. Приоритетное участие в дополнительных мероприятиях родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей</p> <p>5. Наличие в региональных программах мероприятий, способствующих перераспределению</p>

Продолжение таблицы 2

		трудовых ресурсов между видами экономической деятельности
<p>Формула для определения размера субсидии, предоставляемой из ФБ бюджету <i>i</i>-го субъекта РФ на реализацию дополнительных мероприятий</p>	<p>$C = C_{об} + C_{п} + C_{мпр} + C_{ор}$, где C – общий размер субсидии; $C_{об}$ – размер софинансирования мероприятий по ОПО работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников); $C_{ор}$ – размер софинансирования мероприятий по организации общественных работ, временного трудоустройства, стажировки в целях приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения; $C_{п}$ – размер софинансирования мероприятий по оказанию адресной поддержки гражданам, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест, в т. ч. создаваемых в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных проектов; $C_{мпр}$ – размер софинансирования мероприятий по содействию развитию малого</p>	<p>С учетом уровня расчетной бюджетной обеспеченности субъектов РФ (S_{iF}): $S_{iF} = (S_{11} + S_{12} + S_{13} + S_{14} + S_{15}) \times Y_1$, где S_{11} – размер средств, предусматриваемых <i>i</i>-м субъектом РФ на временную занятость работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу S_{12} – размер средств, предусматриваемых <i>i</i>-м субъектом РФ на трудоустройство частными агентствами занятости работников организаций, находящихся под риском увольнения S_{13} – размер средств, предусматриваемых <i>i</i>-м субъектом РФ на ОПО и стажировку работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу S_{14} – размер средств, предусматриваемых <i>i</i>-м субъектом РФ на стимулирование занятости молодежи при реализации социальных проектов S_{15} – размер средств, предусматриваемых <i>i</i>-м субъектом РФ на организацию социальной занятости инвалидов Y_1 – доля возмещаемых из федерального бюджета расходов на реализацию дополнительных мероприятий, определяемая исходя из уровня расчетной бюджетной обеспеченности <i>i</i>-го субъекта РФ на соответствующий финансовый год</p>

	предпринимательства и самозанятости безработных граждан	
Формула для субсидий по ОПО	<p>Размер софинансирования мероприятий по ОПО рассчитывается по следующей формуле:</p> $\text{Соб} = \text{Чоб} \times \text{N},$ <p>где Соб – размер софинансирования мероприятий по ОПО работников в случае угрозы массового увольнения Чоб – численность участников программы опережающего обучения N – средняя стоимость курса профессионального обучения, сложившаяся в субъекте РФ в 2008 г., скорректированная на уровень инфляции, установленный в соответствии с законодательством РФ на 2009 г., исходя из того, что средняя продолжительность курса обучения составляет три месяца</p>	<p>Размер средств, предусматриваемых <i>i</i>-м субъектом РФ на ОПО и стажировку работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу (S_{i3}), рассчитывается по следующей формуле:</p> $S_{i3} = N_{iоб} \times (C_{об} + C_{ст} \times P_{об}) + N_{iст} \times 2C_{зп} \times P_{ст},$ <p>где $N_{iоб}$ – прогнозируемая в <i>i</i>-м субъекте РФ численность направленных на профессиональное обучение граждан из числа работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу $C_{об}$ – средняя стоимость профессионального обучения $C_{ст}$ – размер стипендии, выплачиваемой в период профессионального обучения, равный величине прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленной в субъекте РФ в IV квартале 2014 г., увеличенной на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды $P_{об}$ – средний период профессионального обучения, равный трем месяцам $N_{iст}$ – прогнозируемая в <i>i</i>-м субъекте РФ численность направленных на стажировку граждан из числа работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу $P_{ст}$ – средний период стажировки, равный одному месяцу</p>

Окончание таблицы 2

Неиспользованный на 1 января следующего года остаток субсидии	Порядок указан в Соглашении	Подлежит возврату в доход федерального бюджета органом государственной власти субъекта РФ
---	-----------------------------	---

Источник: составлено авторами.

В 2015 г. субсидии предоставляются на софинансирование расходных обязательств субъектов РФ, связанных с реализацией программ, предусматривающих дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда. Как и в другие годы, в соответствии с бюджетным законодательством остаток субсидии, не использованный на 1 января 2016 г., подлежит возврату в доход федерального бюджета. Однако по решению Роструда при наличии потребности в неиспользованной в отчетном году субсидии средства в размере, не превышающем остатка субсидии, могут быть использованы субъектом РФ в текущем финансовом году. Формула исчисления средств на ОПО включает стажировку работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу. Согласно Правилам 2015 г., Роструд проводит расчет эффективности расходов бюджетов субъектов РФ, источником финансового обеспечения которых являются субсидии по следующим показателям результативности: уровню регистрируемой безработицы в субъекте РФ; численности участников каждого из дополнительных мероприятий. Это отражено в приказе Роструда от 05.03.2015 г. № 144-н.

В субъектах РФ разработан ряд документов по ОПО, в основном транслирующих федеральные нормативные акты. Например, Правительством г. Санкт-Петербурга подготовлен проект постановления «О внесении изменений в постановление Правительства г. Санкт-Петербурга от 17.06.2014 г. № 490», направленного на включение в государственную программу г. Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в г. Санкт-Петербурге» на период 2015–2020 гг. подпрограммы, предусматривающей дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, включающей опережающее профессиональное обучение и стажировку работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу. Планируемый объем финансирования программы на июнь – декабрь 2015 г. составил 156 млн. руб. [6, 7].

Опережающее профессиональное образование продолжает быть чрезвычайно актуальным в посткризисный период экономики [8]. Инновационное ОПО предполагает перспективные рынки труда, соответствующие потребностям инновационного развития экономики и прогнозной потребности в кадрах в разрезе отраслей, регионов, федеральных округов и субъектов РФ на базе сценарных оптимистических прогнозов экономического развития страны. Также необходимы программы ОПО и инфраструктура, поддерживающая реализацию этих программ, включая нормативно-правовые документы; организацию региональной системы ОПО, схему типового финансирования и мониторинга участия образовательных учреждений. Задача повышения эффективности планирования, прогнозирования, расходования бюджетных субсидий, выделенных на региональные программы снижения напряженности на рынке труда в целом и на ОПО, в частности, в условиях инновационной экономики требует эффективного сотрудничества властных структур, центров занятости населения, предприятий, учреждений профобразования, действующих на основании лицензии образовательных организаций всех форм собственности.

Список литературы

1. Финансы: учебник / под ред. Е. В. Маркиной. М.: КНОРУС, 2014.
2. Бикалова Н. А. Усовершенствование программно-целевого бюджетирования инвестиционных и инновационных проектов // Экономика. Налоги. Право. 2013. № 3. С. 53–60.
3. Бикалова Н. А. Инновационный потенциал опережающего профессионального обучения в рамках региональных программ снижения напряженности на рынке труда. Региональная экономика // Проблемы и перспективы инновационного развития регионов России / под ред. Е. Л. Плисецкого. М.: Финуниверситет, 2011.
4. Бикалова Н. А. Анализ нормативной правовой базы в сфере реализации антикризисных мер Правительства РФ по снижению напряженности на рынке труда и финансированию опережающего профессионального обучения // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С. 82–94.

5. Бикалова Н. А. Программы опережающего профессионального обучения: семь лет от кризиса к инновационному развитию // Экономика. Налоги. Право. 2015. № 5.

6. Информация о результатах выполнения плана-графика реализации «Программы первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в г. Санкт-Петербурге в 2015 г. и на 2016–2017 гг.» [Электронный ресурс]. URL: http://adm.rkursk.ru/index.php?id=30&mat_id=43765 .

7. Министр Максим Топилин: Распределены первые субсидии на дополнительные мероприятия на региональных рынках труда (март 2015 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/426> .

8. Чернейко Д. С. О разработке и реализации региональной программы дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда в 2015 г. // Сайт Комитета по труду и занятости населения г. Санкт-Петербурга. URL: <http://ktzn.gov.spb.ru> .

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ВОРОНЕЖСКОМ ЮРИДИЧЕСКОМ ТЕХНИКУМЕ: ПОДХОДЫ, МЕТОДЫ, ТЕХНОЛОГИИ

Л. В. Волкова, Е. И. Венедиктова

*ГБПОУ Воронежской области «Воронежский юридический техникум»,
г. Воронеж*

postmaster@law.vrn.ru

В соответствии с «Концепцией долгосрочного развития Российской Федерации до 2020 г.» целью государственной молодежной политики является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, качественное развитие и использование ее потенциала в интересах инновационного развития страны. Закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет свободу выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей. Показателями эффективной системы профессиональной ориентации в стране являются большое количество успешных профессиональных карьер, быстрый выход молодых людей

на рынок труда, развитая система дополнительного образования, удовлетворенность молодых граждан страны профессиональной жизнью, а значит, высокое качество жизни в целом.

Молодежи необходима помощь в познании своих интересов, способностей, мотивов, в выявлении сформированных личностных качеств и свойств характера, в планировании, а точнее, проектировании будущей карьеры. Конечно, в школе ведется определенная работа по вопросам профориентации, но, как показывают экспериментальные данные центра профориентации, учащиеся школ испытывают серьезные затруднения в принятии решения о выборе пути продолжения образования и трудоустройства. Ни для кого не секрет, что в современных условиях многие учебные заведения конкурируют между собой. Здесь много факторов, влияющих на выбор абитуриентов: престижность профессии, имидж самого учебного заведения и др. Мониторинг работы по приему студентов в Воронежский юридический техникум за предыдущие и текущий годы показывает глубокую заинтересованность граждан – учащихся школ, выпускников учреждений начального профессионального образования, практических работников социально-трудовой и правовой сферы деятельности – к обучению в нашем техникуме.

Масштабна география абитуриентов и обучающихся студентов: Воронеж и Воронежская область, Москва и Подмосковье, Калмыкия, Хабаровский край, Красноярский край, Ямало-Ненецкий автономный округ, Ростовская, Белгородская, Курская, Орловская, Липецкая, Тульская и др. области, что еще раз свидетельствует о широкой известности и признании учебного заведения. Прием в Воронежский юридический техникум каждый год осуществляется в соответствии с планом приема на все реализуемые специальности. Конкурс по специальностям в 2015 г. составил 5 чел. на место.

Профориентационная работа для техникума еще более актуальна, чем для средней школы, т. к. это попытка напрямую повлиять на выбор школьника и затем встретиться в своем образовательном учреждении мотивированного абитуриента, что также является одним из факторов совершенствования системы качества образования в дальнейшем.

В Воронежском юридическом техникуме ведется планомерная систематическая профориентационная работа с учащимися общеобразовательных школ: проводятся встречи-беседы, осуществляется рассылка информационных материалов о техникуме – о правилах поступления, об условиях проживания в общежитии и о других интересующих абитуриентов вопросах. Для осуществления профориентационной работы привлекаются студенты техникума, что имеет, несомненно, положительное

значение. Студенты старших курсов проводят классные часы по формированию правовой культуры в школах города и области «Мы – вютовцы», во время которых доступно рассказывают будущим абитуриентам о нормах права, а также о специальностях, традициях техникума, достижениях и успехах.

Профориентация – это деятельность, направленная на помощь индивиду в выборе профессии, через организацию процесса определения человеком вида трудовой деятельности, в которой он хочет себя проявить, оказание консультационной помощи в осознании индивидуом склонностей и способностей к этому виду деятельности, предоставление информации о каналах и средствах приобретения знаний, умений и навыков для овладения профессией. Подходы и методы, применяемые в профориентации, разнообразны: от разработки и внедрения профориентационных и карьерных технологий, нацеленных на профессионализацию выпускников, вовлечения работодателей и родителей, привлечения экспертов к разработке и проведению профориентационных мероприятий до распространения принципов конструктивизма по отношению к карьере среди студентов, распространения принципов свободы выбора по отношению к профессиональному пути и карьере в соответствии с возможностями и мотивацией обучающегося.

В 2015 г. Воронежскому юридическому техникуму исполняется 40 лет. За все эти годы всегда был конкурс при поступлении в наше учебное заведение. В техникуме выработана стройная система, направленная на содействие эффективной профориентации абитуриентов, развитие моделей и форм вовлечения в трудовую деятельность. Для решения этой проблемы в Воронежском юридическом техникуме созданы центр профессиональной ориентации по правовым и финансово-экономическим специальностям СПО, центр содействия трудоустройству выпускников и работы с социальными партнерами. Главная стратегическая цель центров состоит в том, чтобы создать в техникуме стройную систему адаптации абитуриентов и студентов к условиям современного рынка труда. В рамках направления специалистами центров ведется работа по отбору и созданию актуальных методик профориентации школьников. При проведении профориентационных мероприятий применяются многочисленные инструменты и методики. Центр нацелен на разработку и распространение новых технологий в информировании школьников и выпускников о способах построения карьеры, на распространение технологий по трудоустройству выпускников, а также среди студентов позитивных моделей поведения на рынке труда (табл. 1).

Таблица 1

Технологии	Мероприятия
Сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников	Техникум совместно с социальными партнерами проводит семинары для обсуждения вопросов трудоустройства, занятости молодежи и обучения технологиям карьеры, конференции «Карьера молодого специалиста», «Инновационные формы и технологии трудоустройства и занятости студентов в современных условиях», «Производственная практика как средство формирования общих и профессиональных компетенций будущих специалистов» и др.
Работа со студентами и выпускниками в учебном заведении	Технологии взаимодействия с профессиональными учебными заведениями г. Воронежа
Взаимодействие с местными органами власти, в т. ч. с территориальными органами государственной службы занятости населения	Участие в ярмарках вакансий, професий и ученических мест, информационные и обучающие семинары ГКУ ЦЗН ВО «Молодежный», семинары о молодежных программах в Воронежской области по поддержке молодых специалистов
Методическая и научно-исследовательская работа	Рассылка информационных материалов о техникуме, разработка методических материалов по вопросам трудоустройства выпускников, профориентации абитуриентов, методические рекомендации для студентов «Составление профессионального портфолио», методические рекомендации для кураторских часов «Технология поиска работы», «Стратегия успеха», психологические тесты «Познай себя»
Работа с абитуриентами и родителями	Профессиональная пропаганда: профессиональное просвещение, профессиональное воспитание, профессиография и профдиагностика

В своей работе центр профориентации использует различные формы работы с учащимися школ (табл. 2).

Таблица 2

Формы взаимодействия с учащимися школ с целью профориентации	Мероприятия, ориентированные на профориентацию школьников
Консультации школьников и их родителей	Дни открытых дверей, экскурсии на предприятия и в организации
Индивидуальное сопровождение абитуриентов	Классные часы в школах г. Воронежа и области «Мир увлекательных профессий», «Мы – вютовцы»
Активизирующие профориентационные опросники	Презентации учебных заведений в школах, на выставках, ярмарках профессий (совместно с центрами занятости), ярмарка вакансий для молодежи «Карьерный старт», ярмарка вакансий, профессий и ученических мест «Куда пойти учиться»
Профориентационные игры	Выступления на родительских собраниях в школах
Анкетирование и тестирование старшеклассников, компьютерная диагностика	Встречи специалистов предприятий, организаций и учреждений г. Воронежа
Встречи-консультации преподавателей и студентов с учащимися, учителями и родителями	Организация профессиональных конкурсов

В народе говорят «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать», поэтому мы тщательно готовимся к проведению Дня открытых дверей. Цель мероприятия – обратить внимание абитуриентов на учебное заведение; специальности, по которым ведется обучение; привлечь абитуриентов к обсуждению; ответить на все их вопросы, касающиеся условий поступления, и т. д. Здесь абитуриенты могут подробнее узнать о специальностях, получив информацию из «первых рук», и это одна из эффективных методик, поскольку даже самые передовые дистанционные способы получения информации не заменят непосредственного межличностного общения. Директор техникума отвечает на все вопросы старшеклассников и их родителей, знакомит с учебной, научной и культурной жизнью заведения, традициями, разъясняя используемые в процессе обучения технологии, рассказывает об учебно-материальной и информационной базе.

На протяжении многих лет мы сотрудничаем с программой «Вести», и учитывая, что «Реклама – это двигатель прогресса», стараемся

давать объявление о днях открытых дверей заблаговременно. В процессе встречи абитуриентам и их родителям демонстрируются презентационные материалы, фильмы, распространяются информационные и др. рекламные материалы. Немаловажное внимание уделяется вопросам размещения прямой и имиджевой рекламы в печатных изданиях: опубликованы материалы о техникуме в журналах «Шанс. Куда пойти учиться», «Директор ССУЗа», «Профессия директор», «Абитуриент», «Формула успеха», «Специалист». Обобщение опыта работы техникума нашло отражение в книге «Край Воронежский: судьбы людские», в выступлениях педагогических работников на научно-практических конференциях, форумах, семинарах различных уровней. Также мы успешно реализуем возможности сайта и информационного стенда приемной комиссии, где размещаем всю необходимую информацию для будущих абитуриентов.

Считаем, что основными, наиболее эффективными методами профориентации могут служить доступность, интерактивность, технологичность, информативность и ориентированность на потребности общества и рынка труда.

Немаловажное значение в составляющей системе профориентации играет профессиография, цель которой – описание профессий с учетом изменения характера и содержания труда под воздействием современных условий, создание профессиограмм. Профессиография призвана путем объективного исследования раскрыть всю сложность профессии, выявить ее структурные и содержательные особенности, установить все многообразие взаимоотношений личности специалиста с предметами, средствами и продуктами труда, с окружающими людьми, с целым рядом специфических явлений, сопровождающих трудовой процесс. Примером может служить профессиограмма бухгалтера (табл. 3).

Эффективность проводимых мероприятий повышается в случае участия их в рамках проведения образовательных выставок, где организуются консультационные пункты для старшеклассников и абитуриентов. Техникум уделяет внимание расширению связей с членами регионального объединения работодателей в лице Торгово-промышленной палаты Воронежской области, с выставочным центром «Вета», с организаторами межрегиональной выставки-форума «Образование и карьера. Черноземье» и др., принимая активное участие в подготовке и организации выставок, в ярмарках вакансий.

Таблица 3

Компоненты профессиограммы	Содержание компонентов профессиограммы
1. Содержание труда	Бухгалтер осуществляет бухгалтерский учет финансовых средств предприятия, ревизию и финансовый контроль, проверяет достоверность полученной информации, контролирует соблюдение законности при расходовании финансовых средств
2. Профессионально важные качества работника: 2.1. Психофизиологические параметры	Устойчивость и концентрация внимания; высокая работоспособность и устойчивость к монотонии; хорошие показатели кратковременной памяти
2.2. Личностные качества	Интраверсия, организованность, добросовестность, серьезность, консерватизм, осторожность, бдительность
2.3. Интеллектуальные качества	Логическое мышление, вербальный интеллект, способность к вычислениям
3. Знания, умения, навыки	Бухгалтер должен знать статистику, финансы, кредит, технологию конкретной области организации, методику составления отчетности, нормативные документы; должен уметь быстро и правильно считать в уме (для контроля возможных ошибок калькулятора)
4. Условия работы	В помещении; социальные контакты ограничены; рабочая поза – сидячая работа; работа на компьютере; чаще всего работа в одну смену, но возможна сверхурочная работа; работа жестко регламентирована инструкциями и носит индивидуальный характер
5. Медицинские противопоказания	Плохое зрение; заболевания вегетативной нервной системы
6. Требования к профессиональной подготовке	Требования к предварительной профессиональной подготовке: хорошая подготовка по математике

Окончание таблицы 3

7. Занимаемый сегмент на рынке труда: 7.1. Родственные профессии	Налоговый инспектор, экономист, финансист, аудитор, преподаватель по финансово-экономическим специальностям в учебном заведении
7.2. Диапазон должностей	Бухгалтер – руководитель подразделения – главный бухгалтер
7.3. Возможность предпринимательской и индивидуальной трудовой деятельности	Бухгалтер может выполнять функцию аудитора в аудиторской фирме или привлекаться коммерческими структурами по договору для составления отчетов и балансов
7.4. Востребованность профессии на рынке труда	Востребованность высокая, требуются главные бухгалтеры, специалисты с опытом работы на компьютере и программ «1С-бухгалтерия», а также других автоматизированных систем бухгалтерского учета

Воронежский юридический техникум ежегодно принимает участие в выставке «Образование – знания и жизнь», достойно представляя свои достижения для посетителей – старшеклассников, их родителей, гостей выставки. Информация о техникуме размещается в каталоге культурно-выставочного объединения «Черноземье». Участие в данных мероприятиях позволяет осуществить знакомство молодежи с состоянием рынка труда, содержанием и перспективами развития рынка профессий, а также оказывает помощь в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути.

В техникуме вопросам профориентации студентов уделяется первостепенное значение. Разработка профессиональных образовательных программ осуществляется с учетом требований работодателей, мы совместно формируем фонды оценочных средств, готовим учебно-методические материалы по специальностям. Со студентами наши социальные партнеры проводят встречи и тренинги, рассказывают о профессии, приглашают к себе на предприятия, в учреждения и организации для ознакомительной практики. Традиционно в техникуме проходят конкурсы профессионального мастерства среди студентов 3-го курса: «Клуб веселых специалистов» среди студентов 3-го курса финансово-экономического отделения специальности «Экономика и бухгалтерский

учет», «Юный специалист» среди студентов 3-го курса правового отделения специальности «Право и организация социального обеспечения».

Участники демонстрируют глубокие знания по профилирующим предметам, в творческой форме представляют будущую профессию, находят профессиональные ошибки в заданиях. Данные мероприятия, ставшие традиционными в техникуме, направлены на формирование общих и профессиональных компетенций, что является первостепенным показателем качества обучения. В техникуме ведется работа по обоснованию образовательных карьер и эффективному инвестированию в получении дальнейшего образования. Выпускники обучаются в вузах по очной и заочной формам обучения. Ежегодно в техникуме проходят встречи с представителями ведущих вузов г. Воронежа: ВГУ, ВГАУ и др. Это уникальная возможность, не выходя из стен техникума, получить всю необходимую информацию о поступлении в высшие учебные заведения г. Воронежа.

В техникуме успешно реализуется проект «Радуга добра». Волонтерство – это лучший источник профессионального опыта и полезных контактов как для профориентации, так и последующего трудоустройства. В рамках проекта «Радуга добра» открыта студенческая юридическая консультация на безвозмездной основе для жителей города и области. Студенты работают в консультации с большим желанием и ответственностью под руководством опытных преподавателей. Участие в подобных проектах позволяет также получить бесценные навыки работы в команде и управления временем, а также поможет понять, к какому виду деятельности человек тяготеет. Студенты техникума ежегодно принимают участие в различных профессиональных конкурсах: во Всероссийском конкурсе профессиональных достижений выпускников СПО «Профессионал будущего», Всероссийском конкурсе достижений талантливой молодежи «Национальное достояние России», Всероссийском конкурсе «Моя законотворческая инициатива», Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования, Всероссийском конкурсе студенческих рефератов по страхованию на призы компании «РОСГОССТРАХ», межвузовской студенческой научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономики, финансов и управления», Всероссийской Интернет-конференции «Методологическая культура выпускника специальностей педагогического профиля как фактор его профессионального становления на современном этапе образования». Некоторые студенты являются участниками программы «Интеллектуальные ресурсы Воронежской области». Сведения о них внесены

в справочник «Золотая книга Воронежской области». Студенты техникума, обучающиеся по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», стали лауреатами VIII профессионального конкурса по курсу «1С: Бухгалтерия 8» для студентов высшего и среднего профессионального образования. Здесь уместно напомнить слова К. Маркса: «...профессии кажутся нам самыми возвышенными, если они пустили в нашем сердце глубокие корни, если идеям, господствующим в них, мы готовы принести в жертву нашу жизнь и все наши стремления. Они могут осчастливить того, кто имеет к ним призвание, но они обрекают на гибель того, кто принялся за них поспешно, необдуманно, поддавшись моменту».

В связи с реализацией стратегии социально-экономического развития Воронежской области возрастает потребность в специалистах, выпускаемых нашим техникумом, а значит, и профессиональная ориентация населения как часть всестороннего и гармоничного развития личности, формирования понимания социальной и профессиональной роли в обществе приобретает огромное значение.

Сегодня стремительное развитие технологий корректирует не только потребность в тех или иных специалистах, но и отношение общества к представителям различных профессий. Все эти, а также многие другие, в т. ч. специфические, факторы учитывает в своей деятельности по профориентации населения Воронежский юридический техникум.

Список литературы

1. *Аркадьев А. А.* Тесты по профориентации для учащихся. Самый полный сборник тестов. М.: Школа, 2008.
2. *Барретт Дж.* Выбор профессии. Тесты способностей. М.: АСТ, 2007.
3. *Козловский О. В.* Выбор профессии. Методики, тесты, рекомендации. М.: Феникс, 2006.
4. *Столярченко Л. Д.* Психодиагностика и профориентация в образовательных учреждениях. М.: Феникс, 2005.
5. Система ГАРАНТ [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/194365/#friends#ixzz3naR8JySH>.
6. *Тутубалина Н. В.* Твоя будущая профессия: сб. тестов по профориентации. М.: Феникс, 2006.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. Ю. Дмитриева

ГАПОУ Саратовской области «Энгельский механико-технологический техникум», г. Энгельс

engmtt@mail.ru

Вопросы трудоустройства выпускников учебных заведений профессионального образования вышли на первый план в сфере государственной образовательной политики. Задача содействия выпускникам в обретении первого по окончании учебного заведения рабочего места является не просто актуальной, а одной из первоочередных для государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Энгельский механико-технологический техникум» (ГАПОУ СО «ЭМТТ»).

Основной продукцией системы профессионального образования является выпускник образовательного учреждения, на подготовку которого расходуются значительные финансовые средства. Эффективность расходов бюджетных средств на систему профессионального образования растет одновременно с ростом востребованности выпускников на рынке труда, т. е. определяется как трудоустройством выпускников в целом, так и их работой именно по полученной специальности или профессии.

В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011–2015 гг. показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска с учетом выпускников, призванных в ряды Вооруженных сил РФ, должен составлять не менее 74%. Следовательно, возрастает актуальность формирования оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в т. ч. по полученной специальности, позволяющих получать объективные и разносторонние оценки эффективности процесса трудоустройства в разрезе параметров результативности, оперативности и ресурсоемкости.

Выпускники ГАПОУ СО «ЭМТТ» востребованы на рынке труда, что свидетельствует о достаточно высоком качестве подготовки специалистов. При конкурсном отборе кадров на предприятия и в организации выпускники техникума успешно конкурируют с выпускниками вузов, как имеющие практические навыки, рабочие профессии по профилю специальности и обладающие достаточным уровнем знаний, о чем сви-

детельствуют отзывы руководителей предприятий в адрес образовательного учреждения.

Изменения в экономике, новые требования к содержанию и качеству профессионального обучения, запросы рынка труда – это факторы, которые учитывались при введении Федеральных государственных стандартов среднего профессионального образования. Основными становятся требования к умению выпускников адаптироваться к условиям жизни и труда. Поэтому сегодня важной задачей является повышение конкурентоспособности наших выпускников на рынке труда. С этой целью в техникуме проводятся мероприятия по содействию трудоустройству выпускников:

- организация экскурсий на предприятия и в организации соответствующего направления по специальностям и профессиям;

- техникум сотрудничает с ГКУ СО «Центр занятости населения г. Энгельса», который предлагает студентам стажировку на предприятиях города и района;

- заключены договоры о социальном партнерстве с предприятиями г. Энгельса; реализация программы содействия трудоустройству выпускников возможна только на основе взаимодействия с работодателями, поэтому техникум на протяжении последних лет тесно с ними сотрудничает;

- на сайте техникума действует Автоматизированная информационная система трудоустройства.

В рамках заседания межведомственной рабочей группы по мониторингу ситуации на рынке труда в разрезе субъектов Российской Федерации, проходившей в январе 2015 г., Правительством Российской Федерации перед Министерством образования и науки Российской Федерации поставлена задача: совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, образовательными организациями организовать работу по содействию трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, в т. ч. обеспечив индивидуальный учет и разработку перспективных планов профессионального развития.

Министерством образования и науки Российской Федерации в этой связи подготовлен ряд рекомендательных и инструктивных писем по организации и координации этой большой работы:

1. Протокол заседания межведомственной рабочей группы по мониторингу ситуации на рынке труда в разрезе субъектов Российской Федерации от 23 января 2015 г. № 3, раздел 1, п. 8.

2. Письмо заместителя министра образования и науки Российской Федерации Климова А. А. от 20.02.2015 г. № АК-314/06 «О мониторинге трудоустройства выпускников».

3. Письмо заместителя министра образования и науки Российской Федерации Климова А. А. от 25.02.2015 г. № АК-347/06 «О мерах по трудоустройству».

Кроме того, запущен мониторинг трудоустройства выпускников СПО на основе информации о фактическом трудоустройстве выпускников СПО и прогнозе трудоустройства выпускников 2015 г. (письма Минобрнауки Российской Федерации от 20.02.2015 г. № АК-314/06, от 25.02.2015 г. № АК-347/06).

Система мониторинга трудоустройства выпускников СПО представляет собой трехуровневую модель, включающую федеральный, региональный уровни и уровень образовательной организации, реализующей программы СПО. На всех уровнях мониторинга созданы координирующие органы:

- на федеральном – Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников СПО при ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана»;

- на региональном – базовые центры содействия трудоустройству выпускников СПО в субъектах Российской Федерации;

- на уровне образовательной организации – центры (службы) содействия трудоустройству выпускников образовательной организации.

В настоящее время базовые центры содействия трудоустройству выпускников СПО созданы в 49 субъектах Российской Федерации. В Приволжском федеральном округе базовые центры содействия трудоустройству выпускников СПО функционируют в шести субъектах Российской Федерации. Один из них – базовый центр содействия трудоустройству выпускников профессиональных организаций Саратовской области, созданный как структурное подразделение ГАПОУ СО «ЭМТТ».

Основными направлениями деятельности центра являются:

- методическое и информационное обеспечение центров и служб содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Саратовской области;

- координация деятельности центров содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Саратовской области;

- предоставление информации и аналитических отчетов по мониторингам различных направлений деятельности профессиональных

образовательных организаций в части содействия трудоустройству выпускников органам государственной власти, в сферу деятельности которых входят вопросы трудоустройства выпускников;

– консультации для заинтересованных организаций, взаимодействие с организациями и учреждениями, оказывающими влияние на региональный рынок труда.

Ежегодно в техникуме проводится мониторинг трудоустройства выпускников техникума. Мониторинг включает отслеживание фактической занятости выпускников после окончания обучения в техникуме. Сбор информации о фактической занятости выпускников осуществляется путем взаимодействия преподавателей и мастеров производственного обучения техникума с выпускниками. Для этого сначала составляется индивидуальный перспективный план профессионального развития выпускника. Далее выпускникам раздаются списки на передачу и путевки, подписанные работодателем. Сведения подаются ежегодно по состоянию на 4 февраля и на 30 июня текущего года в координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования для дальнейшего анализа и систематизации, а также на официальный кадровый портал Саратовской области регионального центра оценки качества образования.

Основными показателями востребованности выпускников на рынке труда являются:

– число трудоустроенных выпускников;

– количество выпускников, продолжающих обучение по очной форме обучения;

– число нетрудоустроенных выпускников по уважительным причинам: прохождение воинской службы в рядах Вооруженных сил Российской Федерации и отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком;

– количество нетрудоустроенных выпускников (в т. ч. состоящих на учете в качестве безработных в центре занятости населения).

Для успешного трудоустройства выпускников техникума уже в образовательном процессе обучающиеся получают первичный опыт работы при прохождении учебной и производственной практики на конкретном месте работы. Затем трудоустройство выпускников техникума осуществляется по заявкам организаций и предприятий как на основе отбора обучающихся во время производственной и преддипломной практик, так и по окончании техникума, а также – самостоятельное трудоустройство. Многие выпускники продолжают обучение в высшем учебном заведении по выбранной специальности. Техникум активно поддержи-

вает связь с высшими учебными заведениями, такими как Саратовский государственный технический университет им. Ю. А. Гагарина.

Не хочется оставить без внимания категорию людей с ограниченными возможностями, т. е. инвалидов. По данным Министерства труда и соцзащиты Российской Федерации, в настоящее время в стране насчитывается порядка 12 млн. инвалидов. При этом из 2,5 млн. инвалидов, находящихся в трудоспособном возрасте, работает только 817 тыс. чел., или 31,9% от общей численности инвалидов трудоспособного возраста. «Проблема трудоустройства инвалидов является одной из самых острых», – подчеркивается в сообщении министерства. Также в нем отмечается, что перед государством стоит задача повысить уровень трудоустройства инвалидов до среднего показателя по всем категориям безработных граждан: «Для этого требуется создать условия для инвалида, способного и желающего работать, при которых он сможет найти свою профессиональную траекторию и трудоустроиться на адаптированное к его специальным потребностям рабочее место».

Во исполнение поручения заместителя председателя Правительства РФ О. Ю. Голодец от 10 декабря 2014 г. № ОГ-П12-9107 Министерство труда и социальной защиты РФ доработало с участием Минобрнауки России, Минэкономразвития России, Минфина России, Минздрава России, органов исполнительной власти субъектов РФ, общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и общественных организаций инвалидов предложения по профессиональному образованию и трудоустройству инвалидов.

Что предусматривают эти предложения? В зависимости от конкретной жизненной ситуации рассматриваются следующие варианты трудоустройства инвалида:

- подбор профессии, максимально учитывающей особенности здоровья и ограничения жизнедеятельности инвалидов, и получение соответствующего образования;

- восстановление трудовых и профессиональных навыков с целью возврата на прежнее рабочее место;

- формирование новых трудовых и профессиональных навыков для выполнения работ, близких по характеру к прежней трудовой деятельности инвалида;

- формирование новых трудовых и профессиональных навыков в трудовой деятельности, значительно отличающейся от прежней;

- трудоустройство в специализированные организации;

– обеспечение социальной занятости для инвалидов, трудовая и профессиональная деятельность которых значительно затруднена в силу состояния здоровья.

Перед профессиональными образовательными учреждениями среднего профессионального образования стоит задача содействовать трудоустройству всех категорий инвалидов. Это возможно при проведении индивидуальной адресной работы с каждым инвалидом с учетом его знаний, умений, навыков, а также пожеланий и ограничений жизнедеятельности. Необходим персональный учет данных об обучающихся инвалидах по образовательным программам СПО [личная информация; сведения об ограничениях здоровья (вид нарушений здоровья, группа инвалидности); информация о получаемой профессии или специальности; условия обучения; планируемое трудоустройство (в т. ч. индивидуальный план трудоустройства, договор о трудоустройстве, наименование предприятия и формы его собственности), трудоустройство на квотируемые или специальные рабочие места]. Созданный реестр позволит иметь полную информацию для эффективного трудоустройства каждого инвалида.

Таким образом, работу по содействию трудоустройству выпускников профессионального образовательного учреждения даже в небольшом городе в настоящее время можно выстроить так, чтобы максимально удовлетворить самые разные потребности наших выпускников, предоставить возможность получения высшего образования по разным направлениям, что позволит обеспечить выпускникам перспективную и интересную работу в будущем, конкурентоспособность и востребованность на рынке труда.

НОВАЯ СИСТЕМА ОТЧЕТНОСТИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ, ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ

И. И. Журавлева, Т. В. Кустов, Н. Н. Семёнов

*Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет
«ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина), г. Санкт-Петербург*

kurki87@mail.ru

Результаты трудоустройства выпускников и, соответственно, востребованность их на рынке труда являются одними из важнейших показателей успешной деятельности вуза. Однако достоверность представляемых вузами результатов была невысокой. Кроме того, различные административные структуры требовали как прогнозные оценки трудоустройства, так и фактические, причем даже с месячной периодичностью.

В частности, в вузах г. Санкт-Петербурга отчетность представлялась в:

- виде статистической формы ВПО-1;
- Координационно-аналитический центр МГТУ им. Н. Э. Баумана;
- Комитет по науке и высшей школе Правительства г. Санкт-

Петербурга.

В настоящее время Минобрнауки и Минтруда объединили свои усилия и разработали систему, в основе которой лежит получение информации от Пенсионного фонда РФ об отчислениях в фонд, что подтверждает факт работы выпускника.

На семинаре, проводимом НИУ «Высшая школа экономики» летом 2015 г., представителем Минобрнауки были озвучены итоговые результаты трудоустройства выпускников 2014 г. по направлениям подготовки и специальностям. Половина не трудоустроенных выпускников, по данным Пенсионного фонда, приходится на экономические и юридические специальности. Что касается выпускников технических направлений, то их доля составляет около 10%.

Несмотря на достаточно объективные показатели трудоустройства, данная система имеет ряд серьезных недостатков. Главным следует считать то, что учитывается лишь факт трудоустройства выпускника, а не работа его по избранной специальности или направлению подготовки. Любой вуз заинтересован в профессиональной деятельности своего выпускника, однако таких данных система предоставить не может.

Далее, система не учитывает выпускников, по определенным причинам не имеющих СНИЛС, т. е. не представленных в Пенсионном фонде. К таким относятся:

- выпускники, призванные на службу в Вооруженные силы РФ;
- женщины, находящиеся в отпуске в связи с рождением ребенка;
- выпускники, уезжающие на работу или с целью продолжения образования за рубеж;
- выпускники, продолжающие обучение на следующей стадии (магистратура, аспирантура).

Результаты, представленные Пенсионным фондом с целью проведения их анализа, могут быть рассмотрены на примере конкретного технического вуза, а именно Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина). Соответствующие данные для выпускников 2014 г. представлены на рис. 1 и 2.

Из 1672 выпускников СНИЛС не найден у 100 чел., что составляет примерно 6%. Очевидно, что это категории выпускников, представленные выше. Тем не менее такую выборку представленных результатов можно считать удовлетворительной.

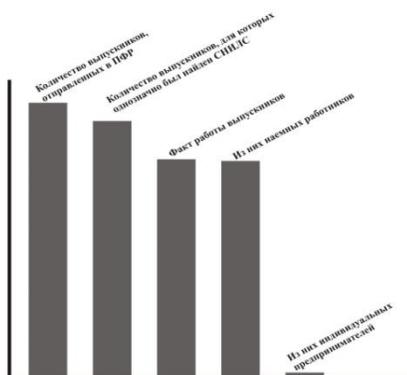
Итоговый результат трудоустройства (85%) хорошо соответствует результатам внутривузовского мониторинга, проводимого центром профессиональной адаптации и трудоустройства совместно с выпускающими кафедрами СПбГЭТУ «ЛЭТИ».

С итоговыми результатами, представленными в табл. 1, 3, 4 для выпускников в целом, магистров и специалистов, можно согласиться. Что касается выпускников бакалавриата (табл. 2), то результаты не отражают действительности. Дело в том, что в СПбГЭТУ «ЛЭТИ» количество бюджетных мест в магистратуру соответствует выпуску бакалавров, и практически все выпускники имеют возможность продолжить обучение на следующей ступени.

В то же время и университет, и сами студенты магистратуры заинтересованы в работе во время обучения на условиях неполной занятости по избранному направлению подготовки. Именно из-за этого в табл. 2 сравнительно низкие доля трудоустройства и зарплаты выпускников бакалавриата, т. к. практически все они являются одновременно с работой студентами магистратуры.

Таким образом, осуществляемая университетом ранняя адаптация студентов к трудовой деятельности отрицательно сказывается на показателях трудоустройства в целом (табл. 1).

Обсуждение недостатков данной системы с пониманием встречено представителями Минобрнауки и выражена надежда на ее дальнейшее совершенствование, что позволит полностью отказаться от других форм представления результатов деятельности вузов по трудоустройству.



- Количество выпускников, отправленных в ПФР, – 1672 чел.
- Количество выпускников, для которых однозначно был найден СНИЛС, – 1561 чел.
- Факт работы выпускников – 1328 чел.
- Из них наемных работников – 1318 чел.
- Из них индивидуальных предпринимателей – 30 чел.
- Доля индивидуальных предпринимателей – 2%
- Неоднозначно найден СНИЛС выпускников – 11 чел.
- Не найден СНИЛС выпускников – 100 чел.

Рис. 1. Данные, полученные от Пенсионного фонда

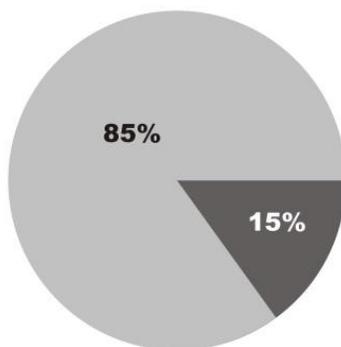


Рис. 2. Результат трудоустройства выпускников СПбГЭТУ «ЛЭТИ» 2014 г.

Доля трудоустройства выпускников – 85%

Таблица 1

Общее число выпускников СПбГЭТУ «ЛЭТИ» 2014 г.

Код	Наименование укрупненной группы направлений или специальностей	Количество выпускников, допущенных к обработке, чел.	Средний возраст выпускников, лет	Средняя сумма выплат выпускникам, тыс. руб.	Доля трудоустройства, %
45	ЯЗЫКОЗНАНИЕ И ЛИТЕРАТУРОВЕДЕНИЕ	32	23,2	23,6	93,8
01	МАТЕМАТИКА И МЕХАНИКА	23	23	35,6	87
10	ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	31	24,1	40,2	83,9
09	ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА	317	24,7	35,3	82
11	ЭЛЕКТРОНИКА, РАДИОТЕХНИКА И СИСТЕМЫ СВЯЗИ	460	23,7	33,4	81,1
42	СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННО- БИБЛИОТЕЧНОЕ ДЕЛО	140	23,7	24,3	80,4
27	УПРАВЛЕНИЕ В ТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	196	23,3	29,9	78,6
12	ФОТОНИКА, ПРИБОРО- СТРОЕНИЕ, ОПТИЧЕСКИЕ И БИОТЕХНИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ	233	23,6	29,7	77,1
13	ЭЛЕКТРО- И ТЕПЛО- ЭНЕРГЕТИКА	131	23,6	31,8	76,7
38	ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ	93	24,4	49,9	75,3
28	НАНОТЕХНОЛОГИИ И НАНОМАТЕРИАЛЫ	16	22,2	17,9	68,8

Таблица 2

Бакалавры

Код	Наименование укрупненной группы направлений или специальностей	Количество выпускников, допущенных к обработке, чел.	Средний возраст выпускников, лет	Средняя сумма выплат выпускникам, тыс. руб.	Доля трудоустройства, %
01	МАТЕМАТИКА И МЕХАНИКА	14	22,6	25,9	85,7
09	ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА	131	22,2	22,4	75,
28	НАНОТЕХНОЛОГИИ И НАНОМАТЕРИАЛЫ	16	22,2	17,9	68,8
11	ЭЛЕКТРОНИКА, РАДИОТЕХНИКА И СИСТЕМЫ СВЯЗИ	180	22,2	17,9	66,1
13	ЭЛЕКТРО- И ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКА	56	22,2	18,1	63,6
27	УПРАВЛЕНИЕ В ТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	86	26,2	21	62,8
12	ФОТОНИКА, ПРИБОРОСТРОЕНИЕ, ОПТИЧЕСКИЕ И БИОТЕХНИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ	102	22,4	19,3	59,4
38	ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ	39	23,1	20,5	59

Таблица 3

Магистры

Код	Наименование укрупненной группы направлений или специаль- ностей	Коли- чество выпуск- ников, допущен- ных к обра- ботке, чел.	Средний возраст выпуск- ников, лет	Средняя сумма выплат выпуск- никам, тыс. руб.	Доля трудо- устрой- ства, %
12	ФОТОНИКА, ПРИ- БОРОСТРОЕНИЕ, ОПТИЧЕСКИЕ И БИОТЕХНИЧЕ- СКИЕ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ	109	24	34,4	92,6
27	УПРАВЛЕНИЕ В ТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	53	23,9	41,9	92,5
11	ЭЛЕКТРОНИКА, РАДИОТЕХНИКА И СИСТЕМЫ СВЯЗИ	231	24,1	40,6	90,4
01	МАТЕМАТИКА И МЕХАНИКА	9	23,6	50,3	88,9
13	ЭЛЕКТРО- И ТЕП- ЛОЭНЕРГЕТИКА	58	24	37,2	86
09	ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИ- ТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА	100	24,4	49,1	82
38	ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ	15	24	39,6	73,3

Таблица 4

Специалисты

Код	Наименование укрупненной группы направлений или специальностей	Количество выпускников, допущенных к обработке, чел.	Средний возраст выпускников, лет	Средняя сумма выплат выпускникам, тыс. руб.	Доля трудоустройства, %
45	ЯЗЫКОЗНАНИЕ И ЛИТЕРАТУРОВЕДЕНИЕ	32	23,2	23,6	93,8
38	ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ	39	25,9	71,9	92,3
09	ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА	86	28,7	37,3	91,9
11	ЭЛЕКТРОНИКА, РАДИОТЕХНИКА И СИСТЕМЫ СВЯЗИ	49	27,7	40,6	91,7
27	УПРАВЛЕНИЕ В ТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	57	23,7	27,8	89,5
13	ЭЛЕКТРО- И ТЕПЛО-ЭНЕРГЕТИКА	17	26,8	46,1	88,2
10	ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	31	24,1	40,2	83,9
12	ФОТОНИКА, ПРИБОРОСТРОЕНИЕ, ОПТИЧЕСКИЕ И БИОТЕХНИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ	22	27,5	38	81,8
42	СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННО-БИБЛИОТЕЧНОЕ ДЕЛО	140	23,7	24,3	80,4

ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ, КАЗАХСТАНЕ И РАЗВИТЫХ СТРАНАХ: ОПЫТ ТРЕХСТОРОННЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

А. Л. Кекконен

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

ishkova@petsu.ru

Введение

Маргинализация молодежи, высокий уровень безработицы среди молодых людей, невостребованность дипломированных специалистов по окончании образовательных учреждений на рынке труда, структурная безработица, когда при значительном количестве безработных существует большое число вакансий, – это проблемы, с которыми сталкиваются как развивающиеся, так и развитые страны.

Одним из эффективных способов преодоления дисбаланса является профориентация граждан и использование результатов прогнозирования, а также развитие системы активного взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и государства.

Главная цель профориентирования населения всех возрастов – повышение эффективности процесса традиционного образования путем дополнительного непрерывного овладения востребованными компетенциями в различные периоды обучения и даже по завершении его. Профориентирование в развитых странах направлено на экономику, в России – на личность, но без учета требований экономики. В то же время необходима интеграция двух подходов. При этом важно не только выявлять способности и склонности человека, но и ориентироваться на будущий рынок труда.

Статья рассматривает модели взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и государства в области профориентации в России, Казахстане и развитых странах Европы, а именно – как лучший опыт европейских стран адаптируется в России и Казахстане в настоящее время.

Опыт профориентации в России, Казахстане и развитых странах

Госплан СССР составлял проекты перспективных планов, а Госэкономкомиссия СССР – годовые планы подготовки специалистов с высшим образованием и средним специальным образованием по группам специальностей по каждому министерству (ведомству) СССР и со-

юзной республике в соответствии с потребностями народного хозяйства. Молодые специалисты дневных отделений направлялись на работу по специальности, приобретенной ими в учебном заведении, непосредственно на производство: в цеха и на участки, в отделы материально-технического снабжения, в колхозы и совхозы, в больницы и поликлиники, школы, а также в конструкторские бюро, лаборатории и технологические отделы предприятий. На своем рабочем месте они обязаны были проработать не менее 3 лет, в течение которых администрации предприятий запрещалось использовать молодых специалистов в управленческом аппарате, а также производить их перемещение на работы, не связанные с их специальностью. Таким образом, теоретическая и практическая деятельность по профориентации населения была сопряжена с «трудоустройством по специальности» и реальным овладением профессией.

В Советском Союзе были распространены масштабные практики – наставничества, модели «завод – высшее техническое учебное заведение». Практика учебных комбинатов оказалась утраченной после того, как исчезла плановая экономика. В начале XXI в. в связи со значительным сокращением финансирования из государственного бюджета центры профессиональной ориентации были закрыты или вынуждены были перейти на оказание платных услуг, что привело к значительному сворачиванию профориентационной работы. Такая же ситуация сложилась и в Республике Казахстан, где система профориентационной работы в образовании была утрачена.

В 90-е гг. в Российской Федерации сложилась система профориентационной поддержки населения, ориентированная на разные категории населения – от школьников до взрослых людей. Создаваемые центры и службы обеспечивались необходимыми финансовыми и иными средствами, активно осваивались хорошо зарекомендовавшие на практике зарубежные технологии, велась научно-методическая работа, оригинальные диагностические и активизирующие методики разрабатывались отечественными специалистами, была создана система подготовки и повышения квалификации профконсультантов [1].

В настоящее время профориентационные консультационные услуги предоставляются на платной основе коммерческими центрами (например, Лаборатория «Гуманитарные технологии» [2]).

Профориентация в образовательных учреждениях и профессиональных учебных заведениях входит в обязанности психологической службы, однако эта работа выполняется формально, часто по собственной инициативе или по инициативе администрации образовательного

учреждения. Отмечается, что педагоги-психологи мало обеспечены методиками и информационными материалами, необходимыми для полноценной профориентационной работы. В силу этих обстоятельств профессиональное самоопределение выпускников школ происходит стихийно, без участия специалистов.

В сложившейся ситуации перспективы возрождения профориентации (прежде всего реализуемой на этапе школьного обучения) связываются с появлением «Концепции модернизации российского образования», определяющей в качестве приоритетного направления введение профильного обучения в старшей школе. Цель профильного обучения – профессиональная ориентация учащихся, подготовка к получению профессионального образования [3].

Подразделения (департаменты, службы) Министерства труда и занятости РФ оказывают профориентационные услуги наряду с помощью в поиске места работы и трудоустройстве. В обязанности профконсультантов Минтруда вменено проведение профориентационной работы с различными категориями населения, включая учащихся общеобразовательных школ (мониторинг профессиональных предпочтений и планов, ярмарки профессий, индивидуальные и групповые консультации).

Одним из перспективных направлений работы региональных подразделений Министерства труда и занятости РФ является создание профориентационных порталов, предоставляющих профинформационные услуги населению в режиме on-line. Такие порталы обеспечивают информацией о наиболее востребованных в регионе профессиях, услугах департаментов и центров занятости, положении на рынке труда, размещают сведения о наиболее востребованных профессиях и т. п.

Зарубежными аналогами термина «профессиональная ориентация» являются «развитие карьеры» [или как вариант перевода «планирование карьеры» (Career Development)], а также «помощь в выборе профессии и консультирование» (Vocational Guidance and Counseling). Во многих развитых зарубежных странах (США, Германия, Япония и др.) службы, оказывающие профориентационную помощь, имеют в своем распоряжении мощные материальные, информационные и методические ресурсы.

В США курс «Развитие карьеры» преподается в школе, его содержание направлено на самопознание, знакомство с возможностями образования и профессиями и планирование карьеры. Многие профессиональные учебные заведения имеют в своей структуре отдел или центр развития карьеры, в который студенты могут обращаться за помощью в случае затруднений, связанных с получением профессионального образования, выбором отдельных курсов или специализации.

С распадом СССР в Республике Казахстан система трудового воспитания и профессиональной ориентации в школах была утрачена [4]. Это отмечается в «Государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг.». С переходом экономики Республики Казахстан на рыночные отношения требуется и реконструкция системы профессиональной ориентации. Соответственно, одним из приоритетов государственной политики занятости является создание системы профориентации и информационного взаимодействия на рынке труда Республики Казахстан.

В настоящее время в Казахстане существует проблема рынка труда и отдельных отраслей экономики. Причиной этого являются следующие факторы:

- В советский период развития образования в Казахстане профориентация существовала без собственной учебной и методологической базы, а также подготовки специалистов. Основой работы являлись приказы, распоряжения, инструктивные письма, исходящие из единого центра – г. Москвы. После же создания независимого государства упор был сделан на тезис, что рынок сам отрегулирует свои потребности, в т. ч. и потребности в подготовке кадров.

- За период нахождения государства и общества в транзитном состоянии не было возможности заниматься решением профориентационных проблем в экономическом, социальном, идеологическом плане. И это привело к тому, что личностная проблема выбора профессии стала приобретать не только социальный характер, но и стремится перерасти в национальную проблему.

- На личностном уровне неопределенность человека в выборе будущей профессии может привести к психологическому дискомфорту. Неправильный выбор профессии становится причиной неудовлетворенности личности, что приводит к появлению социальных проблем.

- Усугубление этой проблемы может привести к асоциальному поведению: иждивенчеству, тунеядству, алкоголизму, наркомании. Как следствие, появляется тяга к преступной деятельности.

- Существующий рынок труда и созданный современный рынок образования разбалансированы. Подготовка кадров в профессиональных учебных заведениях ведется без учета нужд экономики.

- Существует огромный дисбаланс между востребованными и выпускаемыми кадрами начальной, средней и высшей профессиональной школы.

Характер национальной проблемы – неправильный выбор профессии – начинает проявляться в том, что вводимые в экономику регионов

новые производственные и промышленные мощности оказываются без кадрового обеспечения. Элементарной причиной этого является нехватка необходимых специальностей для отраслей, навыков работы у самих специалистов.

Для решения указанных проблем в 2014 г. в Республике Казахстан разработаны «Методические рекомендации по проведению профориентации», одобренные Министерством образования и науки и Министерством здравоохранения и социального развития (на момент утверждения – Министерством труда и социальной защиты населения). Методические рекомендации разработаны в соответствии с «Правилами организации и финансирования обучения, содействия в трудоустройстве лиц, участвующих в активных мерах содействия занятости, и предоставления им мер государственной поддержки».

Методические рекомендации применяются при проведении профессиональной ориентации среди учеников 9, 11-х классов, самостоятельно занятых, безработных и малообеспеченных групп населения, определяют сроки и последовательность действий в проведении профессиональной ориентационной работы. Методические рекомендации по проведению профориентации обладают определенными достоинствами и ограничениями.

Среди *достоинств* следует выделить следующие:

1. Профессиональная ориентация не ограничивается только диагностико-консультативными процедурами (профессиональным тестированием, информированием и консультированием), а жестко привязана к рынку труда и системе образования, т. к. ведет к выбору специальности/профессии/рабочего места, т. е. реализуется поведенческий компонент профессиональной ориентации.

2. Профессиональная ориентация включает многообразие мероприятий, в т. ч. организацию экскурсий на предприятия потенциальных работодателей.

3. Профессиональная ориентация сводится к *востребованным* профессиям на рынке труда, а не ограничивается определением профессиональных склонностей и потребностей личности.

4. Важным достоинством является многоплановая цикличность профессиональной ориентации, а именно формирование группы риска из лиц, для которых успешно не закончилась первая итерация профориентации (далее следует повтор мероприятий профессиональной ориентации).

Среди *ограничений* стоит выделить следующие:

1. Методика профессиональной ориентации разработана только

для школьников 9, 11-х классов, в то время как международный опыт свидетельствует о необходимости образования в течение всей жизни и профессиональной ориентации, начиная с детских лет, т. е. как минимум с 1-го класса школы. При этом мероприятия по профориентации для школьников разных возрастов должны быть различными. Методика не предусматривает мероприятий по выявлению профессиональных склонностей у школьников разных возрастов.

2. Школа – это один из основных институтов профориентации. В каждой школе должен работать профориентационный кабинет с соответствующим методическим оборудованием. В методике отсутствует указание на функционирование кабинетов профориентации в школах как обязательную составляющую.

3. Школьников, по результатам психологической диагностики, следует ориентировать на профессии, востребованные не только в настоящее время (на момент профориентации), но и в средне- и долгосрочной перспективе. Для этого одним из базовых видов методического оснащения кабинетов является наличие информационных материалов с точными, научно обоснованными прогнозами востребованных профессий в доступном, понятном и наглядном для школьника виде.

4. Представленные методические материалы носят рекомендательный характер. Профессиональная ориентация населения, являясь частью государственной политики, должна осуществляться на систематической основе и быть обязательной функцией образовательных учреждений и служб занятости населения.

Министерство образования и науки Республики Казахстан также осуществляет профессиональную ориентацию населения через сеть учреждений образования. Школа сегодня – главный социальный институт в профориентации. В практической деятельности школ существует богатый арсенал средств и способов профориентации:

1. Специальный курс в школьной программе, направленный на изучение мира профессий и овладение навыками выбора профессии (предназначенный для учащихся разных возрастов).

2. Психологическая диагностика и консультирование детей на предмет профессиональных склонностей.

3. Экскурсии на предприятия, знакомство с людьми разных профессий, производством, оборудованием.

4. Встречи с представителями разных профессий на внеклассных занятиях.

5. Профессиональная проба, когда школьник пробует себя в роли профессионала какой-либо профессии (работает на каком-либо оборудовании).

довании, участвует в мероприятии, например, пишет программу так же, как программист, готовит блюдо – как повар, пишет статью – как журналист, и т. д.).

6. Создание учебно-производственных комбинатов.

Таким образом, при построении современной и актуальной системы профориентации в стране государство видит одними из главных партнеров – предприятия, широко привлекая их к взаимодействию уже на уровне школы. Следующий уровень построения партнерского взаимодействия между государством, системой образования и промышленностью – развитие новых форм обучения в университете/колледже.

Новые формы обучения при взаимодействии образовательных учреждений, работодателей и государства

Важным направлением является развитие дуального образования, при активном взаимодействии образовательных учреждений, работодателей и государства. Дуальная система образования предусматривает сочетание обучения с периодами производственной деятельности. Будущий специалист учится в двух учреждениях, где осваивает и теорию, и практику. Общеизвестным лидером в деле организации дуального обучения считается Германия, где система профессионального образования отличается развитым институтом наставничества, практикоориентированным обучением и активным участием бизнеса в подготовке кадров. Опыт этой страны служит образцом для всего Европейского союза.

Форма дуального обучения в большей или меньшей степени используется во многих европейских странах. Дуальное обучение начал вводить Казахстан. Здесь выделили отрасли, которые нуждаются в кадрах (сельское хозяйство, транспорт, металлургия и машиностроение, нефтегазовое и химическое производство), и учебные заведения, где их могут подготовить. По поручению главы государства Фондом национального благосостояния Казахстана составлен поэтапный план внедрения дуальной модели и определен перечень базовых предприятий, которые участвуют в этом проекте.

К настоящему времени Казахстан довольно далеко продвинулся по пути реализации задуманного. В стране создана организация, которая ведет и координирует работу по данному направлению (Управление методологии дуальной системы обучения), разработаны типовые учебные планы и образовательные программы по специальностям, новизна которых состоит в том, что более 40–50% учебного времени отводится производственной практике.

В 2013 г. элементы дуального обучения внедрили 174 колледжа, в которых получает рабочие профессии около 46 тыс. чел. По новым программам обучается много сельской молодежи, т. к. 170 предприятий, крестьянских хозяйств подписали протоколы намерений об обучении выпускников сельских школ. Изучается международный опыт. Например, преподаватели Красноармейского аграрно-технического колледжа Павлодарской области стажировались в одной из профильных академий Германии, а на сельскохозяйственных предприятиях студенты прошли производственную практику, во время которой им платили заработную плату.

Предприниматели и руководители образовательных организаций в Казахстане начали разговаривать на одном языке. И все же проблемы, которые тормозят введение дуального обучения, в стране есть, и во многом они связаны с предприятиями. Во-первых, для практической подготовки будущих работников бизнесу приходится выделять людей (наставников) и финансы. Во-вторых, дуальная форма обучения требует от предпринимателя умения планировать развитие трудовых ресурсов компании на длительный срок, а осуществить это довольно сложно. В-третьих, в деле формирования единых профессиональных стандартов, а также моделей отраслевых квалификационных рамок без участия бизнеса не обойтись. Чтобы повысить заинтересованность предприятий в совместной подготовке кадров, в Казахстане из государственного бюджета выделено более миллиона долларов. Деньги должны пойти на обновление квалификационных требований, которые компании предъявляют к своим работникам. Вдобавок к этому Министерство образования Казахстана предложило уменьшить налогооблагаемый доход предприятий, работающих по дуальной системе, на сумму расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров с коэффициентом 1,5.

Элементы дуального обучения проникли и в систему российского образования, причем используются они в учебных заведениях как высшего, так и среднего звена. В 2014 г. в России началась подготовка к внедрению дуальной модели в систему среднего профессионального образования. Пилотные проекты реализуются в Калужской, Ульяновской и Ярославской областях, Пермском и Красноярском краях.

Первопроходцем среди образовательных учреждений по праву можно считать Калужский колледж информационных технологий и управления. Опыт этого ССУЗа показал, что для организации дуального обучения одного желания образовательной организации мало, нужны еще и соответствующие экономические меры (как видим, это

хорошо понимают в Казахстане). В Калужской области за сравнительно небольшой промежуток времени были созданы максимально выгодные условия для крупных зарубежных инвесторов, вкладывающих средства в производство грузового и легкового транспорта и сельскохозяйственной техники. Благодаря такой политике увеличился спрос на профессии и специальности автомобильного профиля. Но организовать подготовку кадров с необходимыми компетенциями не позволяли три условия: устаревшая материально-техническая база учреждений, неподготовленность преподавателей и слабое взаимодействие между системой образования и отраслями экономики.

Дуальная система образования предусматривает сочетание обучения с периодами производственной деятельности. Будущий специалист учится в двух учреждениях, где осваивает и теорию, и практику. С одной стороны, получает образование в профессиональной школе (она дает теоретические знания), а с другой – на обучающем предприятии, где вырабатываются необходимые для данного производства компетенции. Оба учреждения являются партнерами по отношению друг к другу. Очень важно, что молодые люди, сочетающие обучение с производственной деятельностью, остаются работать на обучающем предприятии.

Дуальное обучение в Германии введено в строгие законодательные рамки и осуществляется с помощью торгово-промышленных и ремесленных палат. Из 3,6 млн. предприятий Германии в программе профессионального обучения задействованы 500 тыс., причем более половины характеризуются как мелкие и средние. Прежде всего, это означает, что частный бизнес вкладывает солидные средства в подготовку специалистов нужного профиля. В одном из своих выступлений председатель правления Российско-германской внешнеторговой палаты Михаэль Хармс отметил, что сумма инвестиций составляет более 23 млрд. евро ежегодно. Добавим: еще 3 млрд. выделяет для этого государство. Российские колледжи о таких финансах даже не мечтают.

Примечательно, что прогноз потребностей в рабочей силе фирмы составляют заранее, и свой путь к профессии выпускник немецкой школы, желающий получить экономическое или техническое образование, начинает не с выбора вуза или ССУЗа, а с поиска предприятия, которое возьмет его на обучение. Если выпускник успешно проходит собеседование, предприятие заключает с ним договор на обучение. Основы профессии закладываются в специально созданных для этого центрах компетенций, теоретический курс осваивается в профессиональных школах, практические навыки – на предприятии.

Учебная программа формируется по заказу и при участии работодателей, которые, помимо этого, имеют возможность распределять объем учебного материала по дисциплинам в рамках одной специальности. На теоретическую и практическую части отводится примерно равное количество времени. В роли преподавателей выступают сотрудники компании. Конечно, не каждый из них является прирожденным педагогом, но, по отзывам обучающихся, только такие преподаватели могут рассказать о том, чего нет ни в одном, даже самом умном учебнике, и показать, как и что надо делать. Главное, что требуется от педагогов-производственников, – результативность.

Срок, на который рассчитаны в Германии программы дуального обучения, варьируется в промежутке от двух до трех с половиной лет.

Заключение

Введение дуального образования является важным направлением по профориентации, поскольку способствует осознанному выбору дальнейшей деятельности. При этом Россия и Казахстан сталкиваются с рядом ограничений, которые необходимо преодолевать.

Главным препятствием на пути внедрения дуального образования является инертность системы образования. Можно модернизировать некоторые образовательные программы, но большинство нужно закрывать и полностью переделывать. Чтобы построить новые образовательные программы, нужны профессиональные стандарты. Необходимо дать характеристику приобретаемой профессии. По целому ряду профессий нужно обновить профессиональные стандарты. Дуальное образование дает возможность взять профессиональные стандарты наших зарубежных партнеров и поэкспериментировать, понять, как их можно адаптировать для российской действительности.

Переход к качественному взаимодействию бизнеса, государства и университетов возможно осуществить через формирование перечней востребованных компетенций и их отражение в Федеральных государственных образовательных стандартах. Минобрнауки России разработало новое поколение Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОСов), которые обладают такими отличительными особенностями, как выраженный компетентностный характер, наличие требований к результатам освоения основных образовательных программ в виде компетенций, подразделяемых на общие (универсальные) и профессиональные (предметно-специализированные).

Профессиональные стандарты и ФГОСы тесно взаимосвязаны. Национальная система профстандартов представляет собой систему

описания профессиональных квалификаций, ориентированную на различные уровни взаимодействия системы профессионального образования с рынком труда (политический уровень, уровень организаций и граждан).

Главным образом промышленные предприятия заинтересованы в развитии дуального образования, поскольку основная нагрузка лежит на конкретном предприятии, которое хочет получить для себя кадры. До некоторых пор было много профессионалов, подготовленных еще в советские времена. Но наступил момент, когда стало понятно, что в стране начинается кадровый кризис при категорическом избытке юристов и экономистов. Прозорливый и дальновзоркий бизнес начал инвестировать в подготовку собственных кадров.

Профориентация в России, Казахстане и развитых странах обладает как рядом общих черт, так и значительными различиями в подходах. Устоявшаяся система профессиональной ориентации, существовавшая в СССР, распалась с изменением государства и появлением кризисных процессов. В то же время Россия и Казахстан адаптируют лучший зарубежный опыт и внедряют практику дуального образования.

Список литературы

1. *Соломин И. Л.* Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. СПб.: Речь, 2006. 279 с.
2. Лаборатория «Гуманитарные технологии» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ht.ru/cms/>.
3. Концепции модернизации российского образования [Электронный ресурс]. URL: <http://civilg8.ru/priority/education/4540.php>.
4. *Каримов Ж. Т.* Корни проблем профориентации и как ее решить? // Вестник. Сер. Психология. 2011. № 3. С. 48–51.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ

О. В. Киселкина, В. В. Малаев, А. Л. Халиков

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань

2361646@mail.ru

Процессы на рынке труда и в сфере занятости относятся к числу глобальных социально-экономических параметров, определяющих развитие экономики страны и ее регионов. В условиях усиления конкуренции российских регионов за человеческие ресурсы требуются активные меры по повышению привлекательности рынка труда Республики Татарстан.

Республика Татарстан входит в число передовых регионов страны. В республике сосредоточен значительный научный, научно-технический и образовательный потенциал, а деятельность руководства направлена на формирование эффективной институциональной среды, обеспечивающей высокие показатели инвестиционной и инновационной деятельности. На протяжении последних лет проводится планомерная работа и создаются все условия для реализации экономических возможностей и повышения предпринимательской активности, а также формирования высокого уровня доходов и качества жизни населения. Республика отличается от других регионов темпами развития отдельных отраслей, а также своей инфраструктурой и ресурсным потенциалом.

Однако в сфере рынка труда и занятости существует немало проблем. Среди них следует выделить сокращение доли трудоспособного населения и большой поток нелегальных трудовых мигрантов, структурную несбалансированность рынка труда и недостаточную территориальную мобильность населения, необходимую для сокращения дисбалансов спроса и предложения на локальных рынках труда и повышения эффективности занятости [1].

В Республике Татарстан численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте продолжает снижаться. По данным баланса трудовых ресурсов, представленных Татарстанстатом, численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте снизилась за последние 7 лет на 82,8 тыс. чел. с 2316,4 тыс. чел. в 2008 г. до 2233,6 тыс. чел. в 2013 г., или на 3,75% (табл. 1).

Таблица 1

Трудовые ресурсы в Республике Татарстан (тыс. чел.) [7]

	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Трудовые ресурсы, всего	2440,5	2434,3	2429,9	2428,8	2422,3
В том числе:					
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	2309,8	2301,1	2285,4	2258,4	2233,6
иностранцы	28,7	20,1	19,1	43,5	42,0
лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	102,0	113,1	125,4	126,9	146,7
В том числе:					
лица старше трудоспособного возраста	100,5	111,9	123,1	124,5	144,2
подростки	1,5	1,2	2,3	2,4	2,5
Занятое население	1800,5	1810,52	1819,9	1821,8	1817,7
Безработные	168,1	126,3	94,9	84,6	80,7
Лица в трудоспособном возрасте, не занятые в экономике	420,3	417,3	411,6	411,8	418,2

Прогнозируется дальнейшее снижение в среднесрочной перспективе численности трудовых ресурсов в целом, а также численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. К 2017 г. численность трудовых ресурсов Республики Татарстан может составить 2408,3 тыс. чел., трудоспособное население в трудоспособном возрасте снизится до 2201,6 тыс. чел. Кроме того, прогнозируется увеличение численности работающих лиц старше пенсионного возраста. Их удельный вес в численности трудовых ресурсов возрастет с 5,6% в 2013 г. до 6,7% в 2017 г. [3].

Рынок труда в регионах страны структурно несбалансирован. Многие крупные предприятия испытывают кадровый голод по отдельным профессиям, но избыток работников – по другим.

В условиях рыночных преобразований одной из наиболее сложных проблем является формирование динамичного и эффективно функционирующего рынка труда. Большое количество разнообразных факторов оказывают влияние на условия его развития. Факторы различаются по уровню функционирования, своему характеру, степени и направлениям воздействия на рынок труда. К примеру, чрезвычайно низкая террито-

риально-отраслевая мобильность работников порождена особенностями российского менталитета, институциональными барьерами, неразвитым рынком жилья и инфраструктуры.

В условиях глобализации мировой экономики мобильность людей в поисках трудоустройства с каждым годом растет. По данным ООН, число мигрантов во всем мире достигло 175 млн. чел. в 2000 г. и возросло до 232 млн. чел. в 2013 г. [6]. Миграция сегодня является инструментом регулирования профессионального, возрастного и отраслевого состава национального и регионального рынков труда. Технологический прогресс и колебания рыночной конъюнктуры приводят к быстрым изменениям потребностей в профессиональных навыках персонала, удовлетворить которые можно порой только за счет миграции. Она позволяет увеличить потенциал и мобильность рабочей силы в стране, привлечь динамичных и молодых сотрудников, пополнить недостающие резервы трудовых ресурсов.

За последние пять лет миграционный поток в Татарстане вырос почти на 60%. В республику приезжают трудовые мигранты и высококвалифицированные специалисты, выбирая регион как наиболее привлекательный. Согласно данным Татарстанстата, общее сальдо миграции является положительным, преобладает приток работников из стран СНГ (табл. 2).

Таблица 2

Сальдо миграционного обмена населения Республики Татарстан с другими территориями (чел.) [7]

	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Миграция, всего	11211	4691	11998	9786	5926
С другими регионами РФ	2220	3045	3429	2853	2666
Со странами СНГ	8715	1735	8134	6667	3208
С другими странами	276	-89	435	266	52

Согласно «Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан на период до 2030 г.», прогнозируется увеличение годового миграционного прироста населения к 2020 г. до 10–15 тыс. чел., к 2025 г. – до 20–25 тыс. чел. Увеличение численности иностранных студентов, обучающихся в вузах Республики Татарстан, – до 10–15 тыс. чел. к 2025 г., из которых 50% должны иметь возможность по окончании вуза остаться в республике и трудоустроиться по специальности [3].

Характер, направления и масштабы миграции зависят от состояния и потребностей экономического развития отдельных регионов и страны

в целом. Процессы миграции становятся, с одной стороны, возможностью для повышения качественных характеристик трудовых ресурсов, а с другой – способны создавать препятствия для экономического развития, изменяют баланс сил в том или ином регионе.

Длительная несбалансированность спроса и предложения на рынке труда свидетельствует о его слабой способности саморегулирования. Согласно оценкам международных организаций (МОТ, Всемирного Банка), с формально-правовой стороны сформированный в России рынок труда является наиболее зарегулированным среди всех стран с рыночной экономикой. Проблема заключается в использовании преимущественно административных методов воздействия и недостаточном объеме экономических и административных рычагов регулирования трудовых отношений.

Регулирование рынка труда осуществляется на федеральном и региональном уровне. Существуют значительные различия в отношении разработанности регионального законодательства в трудовой сфере. Некоторые регионы приняли собственные законы о занятости населения, учитывающие национальные особенности развития и регулирования рынка труда. Большинство регионов разработали долгосрочные и среднесрочные целевые программы содействия занятости населения, в которых заданы цели и направления политики занятости на определенный период [11].

В Республике Татарстан принят и реализуется ряд программных документов, напрямую и косвенно влияющих на рынок труда. Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан принимаются меры, направленные на повышение информированности работодателей и граждан о действующих кадровых агентствах на территории Республики Татарстан, улучшение качества услуг в сфере содействия занятости населения. В Татарстане функционирует 15 городских и 30 районных центров занятости населения. Увеличение сроков поиска работы на фоне роста напряженности на рынке труда свидетельствует о необходимости повышения качества управления распределением трудовых ресурсов на региональном уровне.

В условиях кризиса из-за обострившихся политических противоречий и двусторонних санкций правительство республики разработало программу по снижению напряженности на республиканском рынке труда. Министерство труда потратит 1,1 млрд. руб. на стимулирование и сохранение рабочих мест, переобучение работников и обеспечение занятости. Из республиканского бюджета будет выделено всего 165 млн. руб., остальные средства – из федерального бюджета. На обеспече-

ние временной занятости планируется потратить более 590 млн. руб. на 10 тыс. чел., на переобучение – 460 млн. руб. на 6,8 тыс. чел. (более 67 тыс. руб. на одного человека). Еще 48 млн. руб. потратят на трудоустройство 820 инвалидов, более 2 млн. руб. – на то, чтобы работу получили 25 молодых людей в возрасте от 22 до 30 лет [4].

На учете в центрах занятости РТ в настоящее время состоит 17,613 тыс. чел. При этом уровень регистрируемой безработицы в республике достигает 0,94%. Он ниже, чем в среднем по России и в Приволжском федеральном округе, там он составляет 1,3% и 1,1% соответственно [4].

Приволжский федеральный округ является основным источником межрегиональных потоков внутренних трудовых мигрантов. В условиях высокодинамичной среды регионы конкурируют за привлечение на свою территорию ограниченных мобильных трудовых ресурсов. В стране усиливается диспропорция в распределении трудового потенциала между центральными и восточными регионами страны не только по количественным, но, что более существенно, по качественным параметрам. Регионы-аттракторы, как правило, предоставляют больше возможностей для эффективного трудоустройства и гарантируют высокий уровень качества жизни населения в долгосрочной перспективе.

Существующая сегодня законодательная база не совсем соответствует современному этапу развития страны. В моногородах, как показывает передовой зарубежный опыт, большая роль в формировании эффективной занятости отводится так называемым гибким формам занятости – надомному труду, фрилансерству, заемному труду, вахтовому методу и др. В действующем Трудовом кодексе таких форм нет. Так, надомный труд до сих пор рассматривается как узкая сфера приложения труда для инвалидов. Открыть официально надомное рабочее место тяжело. А ведь телекоммуникационные технологии, Интернет, быстрая связь дают возможность жителям моногородов быть надомными сотрудниками компаний, расположенных от них на удалении сотен и тысяч километров.

Нехватку рабочей силы трудно прогнозировать. Работодатели в своих отчетах делают акцент на трудностях найма кадров и далеко не всегда уделяют достаточное внимание нехватке рабочей силы как таковой. Исследования сфер занятости дают гораздо более точную оценку текущей ситуации. Но они ограничены с точки зрения прогнозирования экономического подъема или спада и связанного с этим спроса на труд. Макроэкономические исследования позволяют сравнивать существующий уровень занятости с уровнем структурной безработицы, а также выявлять основные причины сохраняющейся безработицы.

При анализе существующих диспропорций на рынке труда в Республике Татарстан необходимо рассмотреть также особенности выпуска специалистов в России образовательными учреждениями. Особенности подготовки специалистов вузами РФ фактически закладывают долгосрочные тенденции на рынке труда (возможные направления развития и вероятные диспропорции), в т. ч. и в Республике Татарстан.

Если рассмотреть выпуск квалифицированных рабочих в РФ в свете полученных профессий, то можно наблюдать следующий тренд: количество выпускников, получивших специализацию в сфере промышленного производства, сокращается. С 2001 по 2014 г. выпуск квалифицированных рабочих уменьшился почти на 55 тыс. чел., или на 23% [10]. Количество выпускников по специальностям, связанным с машиностроением и металлообработкой, за тот же период снизилось на 18,5%, с химическим производством – на 60%, с легкой промышленностью – на 52% [10]. Число выпускников, получивших специализацию в учреждениях среднего профессионального образования, с 1990 г. также стало снижаться. Например, в отраслях металлургии, машиностроения и материалообработки выпуск уменьшился более чем в два раза. Также нехватку в квалифицированных рабочих испытывали легкая промышленность, машиностроение и лесопромышленный комплекс [9].

Для промышленных предприятий дефицит рабочей силы всегда был проблемой наряду с износом основных фондов и недостатком оборотных средств. Даже без учета того, что рост спроса и выпуска снизился, недостаток рабочей силы имел массовое распространение в промышленности России. В легкой промышленности и машиностроении 62% предприятий имели недостаток квалифицированных кадров [8]. В связи с этим до наступления кризиса 2008–2009 гг. учебные заведения начали включаться в структуры крупного бизнеса, представители которого стали вкладывать средства в подготовку квалифицированных рабочих кадров для своих предприятий.

В секторе начального профессионального образования, кроме проблем с финансированием, отмечают также низкую эффективность деятельности. Это происходит за счет того, что около 25% выпускников работали по приобретенной профессии, около 16% были призваны в ряды вооруженных сил, порядка 6% выпускников не были удовлетворены приобретенной профессией и хотели получить другую, чуть менее 53% имели планы на продолжение обучения, при этом 40% из них хотели получить высшее профессиональное образование, а остальные – среднее профессиональное [5]. Это послужило причиной отсутствия у большинства студентов мотивации учиться и получать востребован-

ную профессию на рынке труда, что, в свою очередь, становилось причиной недовольства работодателей.

Главными недостатками выпускников учреждений начального профессионального образования являются следующие: низкие профессиональные компетенции, плохое развитие функциональных навыков, низкие личностные качества. Помимо этого, работодателей не устраивает профессиональный уровень преподавательского состава данных образовательных учреждений, а также материально-техническая база учебных заведений начального профессионального образования, т. к. невозможно подготовить обладающего необходимыми современными квалификациями работника с помощью устаревшего оборудования [8].

Помимо всего сказанного, важную роль сыграло увеличение количества студентов в учреждениях высшего профессионального образования, обучающихся на заочной форме обучения. Количество учащихся очных отделений возросло с 1995 г. до 2006 г. и снизилось до 18,2 чел. на 1000 чел. населения в 2014 г., что было вызвано уменьшением численности выпускников средних школ. Для студентов заочной формы обучения это число изменилось с 5,8 чел. в 1995 г. до 19,4 чел. в 2014 г. [5]. Это также стало причиной беспокойства для работодателей, потому что студенты заочной формы обучения получают меньше практических навыков, а их уровень подготовки в целом обычно уступает уровню подготовки, полученной при очной форме обучения.

В настоящее время учреждения высшего образования выпускают 546,7 тыс. соискателей рабочих мест, имеющих профессиональное образование, что не соответствует нуждам предприятий в работниках данной квалификации – на сегодняшний день это 228,2 тыс. чел. [2]. На соискателей, не имеющих высшего образования, приходится 606,8 тыс. вновь созданных рабочих мест [9].

В рамках стратегического регулирования структурного дисбаланса на рынке труда можно рассматривать и усилия, предпринимаемые государством в образовательной сфере. Основной проблемой в России является то, что сейчас большая часть одаренной молодежи все-таки пытается пройти по конкурсу в учебные заведения, готовящие офисных работников, а не специалистов реального сектора экономики. В связи с этим конкурс, например, на специальность «Металлургия и машиностроение» в 2013 г. был совсем невысоким – всего 2,43 чел. на место. Конкурс на специальность «Транспортные средства» оказался чуть большим и составил 2,6 чел. на место, а самой непривлекательной в России оказалась «Морская техника» (менее 2 чел. на место). В то же время средний конкурс по вузам Минздрава составляет 9,13 чел. на ме-

сто. Проблема выражена не только в малом увеличении конкурса по сравнению с предыдущим годом (1,83 чел. на место), но и в невысоком уровне знаний абитуриентов, которые стремятся поступить на данную специальность [5].

В дальнейшем эксперты прогнозируют традиционно высокую конкуренцию на места на государственном отделении гуманитарных и экономических специальностей и такое же отсутствие интереса к техническим факультетам [11].

Особенности функционирования российской экономики связаны в настоящее время также с активизацией усилий государства в рамках проведения инновационной, структурной и инвестиционной политики в целях повышения конкурентоспособности отечественного производства. В условиях введения экономических санкций против России со стороны ряда государств важность проведения подобной политики только усиливается. Российская промышленная политика (в западных странах используется термин «инновационная политика») очень часто (и многими экономистами) воспринимается не как допустимый инструментарий в рыночной экономике, а как элемент усиления (часто административного) роли государства на рынке. При этом не принимается во внимание, что роль промышленной политики в рамках структурного преобразования экономики должна сводиться не к грубому вмешательству в рыночные процессы, а, скорее, использоваться как инструмент точечной поддержки (на уровне создания условий для опережающего развития) ряда секторов экономики, способных обеспечить рост конкурентоспособности отечественного производства.

В соответствии с данной целью должны формироваться и такие направления совершенствования промышленной политики, как инновационная политика, инвестиционная политика и собственно структурная политика. В то же время при хорошо разработанной системе ориентиров развития производства недостаточное внимание уделяется такому фактору (обеспечивающему необходимые условия для развития производства), как наличие квалифицированной рабочей силы. Более того, поскольку речь идет о формировании новых высокотехнологичных отраслей промышленности, то и требуемая квалификация рабочей силы должна быть достаточно высокой, а это, в свою очередь, требует продуманной политики в сфере реформирования системы высшего и профессионального образования в России.

Таким образом, состояние сферы труда определяется многими факторами, а именно экономической конъюнктурой, миграционными процессами, политикой государства, демографией, процессами в обра-

зовательной системе и др. На рынке труда в нашей стране и регионе сохраняются проблемы, связанные с высоким уровнем трудовой активности населения при низких уровнях производительности и эффективности труда, с недостаточной территориально-отраслевой мобильностью кадров, неразвитостью инфраструктуры рынка труда. В условиях роста конкуренции среди регионов и компаний за привлечение квалифицированных кадров требуются серьезные преобразования в регулировании рынка труда и поддержки занятости. Человеческий капитал выходит на первое место среди долгосрочных факторов развития будущей экономики, в которой будут стремительно меняться технологии и предпочтения людей, усиливаться конкуренция и неопределенность.

Список литературы

1. *Киселкина О. В.* Подходы к повышению производительности труда // Вопросы экономики и права. 2014. № 12. С. 79–84.
2. *Колесникова Ю. С., Камашева А. В., Халиков А. Л.* Молодежный рынок труда и содействие трудоустройству // Экономические науки. 2013. № 109. С. 54–57.
3. Министерство экономики Республики Татарстан [Электронный ресурс]. URL: <http://mert.tatarstan.ru> .
4. Минтруд «спасет» камазовцев за 1 миллиард рублей [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tatcenter.ru/article/145336/> .
5. Официальный сайт рекрутингового портала suberjob [Электронный ресурс]. URL: <http://www.superjob.ru> .
6. Представители 150 государств ООН обсудят влияние миграции на развитие [Электронный ресурс]. URL: <http://ria.ru/world/> .
7. Республика Татарстан. 2013: стат. сб. Казань, 2014.
8. Российская экономика в 2011 г. Тенденции и перспективы. М.: Институт Гайдара, 2012. Вып. 33. 612 с.
9. Российское образование – федеральный портал [Электронный ресурс]. URL: <http://www.edu.ru> .
10. Федеральная служба статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> .
11. *Фахрутдинова Е. В.* Рынок труда в России и динамика его потребностей // Экономические науки. 2014. № 120. С. 43–46.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ В САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ. МЕТОДЫ, ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ

Ю. В. Ковалёва, Л. В. Целищева

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

y.v.kovaleva@admsakhalin.ru, l.tselishcheva@admsakhalin.ru

Профессиональная ориентация населения, в т. ч. молодежи, становится одним из ведущих направлений активной политики занятости и оказывает влияние на выбор профессии, построение карьеры, профессиональную подготовку и переподготовку.

С целью совершенствования системы профессиональной ориентации в Сахалинской области разработаны «Концепция региональной профориентационной среды и комплекс мер, направленных на развитие региональной профориентационной среды в Сахалинской области» (распоряжение Правительства Сахалинской области от 11.06.2013 г. № 385-р.)

Мероприятия комплекса мер направлены на создание единой системы взаимодействия между органами исполнительной власти области, местного самоуправления, работодателями, представителями образовательных организаций по вопросам профессиональной ориентации и проведения единой профориентационной политики, направленной на развитие регионального рынка труда, обеспечение потребностей в квалифицированных трудовых ресурсах, преодоление кадрового дефицита в экономике.

В рамках компетенции областной службы занятости населения реализация комплекса мер осуществляется на региональном и муниципальных уровнях.

В муниципальных образованиях созданы координационные советы по развитию региональной профориентационной среды, в состав которых вошли представители администраций, отделов образования, образовательных учреждений и работодателей, разработаны совместные планы работы.

На региональном уровне агентством занятости организовано информационное и методическое сопровождение профориентационной работы центров занятости населения.

Профессиональная ориентация – эта системная и организованная деятельность школы, семьи, службы занятости, учреждений профессионального образования, предприятий и организаций, направленная на

подготовку граждан к осознанному выбору будущей профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности.

Системная профориентационная работа профконсультантов центров занятости населения включает индивидуальное и групповое консультирование с применением профдиагностических методик, проведение месячников профориентации, дней открытых дверей, дней подростка и выпускника, профориентационных акций, круглых столов, семинаров, ярмарок образовательных услуг.

Ежегодно профориентационными мероприятиями охвачено 22 тыс. учащихся городских и сельских общеобразовательных школ.

Мероприятия проводятся с использованием различных форм и методов: лекции, беседы, тренинговые занятия, встречи-консультации, конкурсы рисунков.

В рамках мероприятий проведены групповые консультации: «Азбука профессий», «Страна профитляндия», «Путь в профессию», «Я выбираю профессию», «Твой выбор».

В общеобразовательных учреждениях муниципальных образований сформированы уголки по профессиональной ориентации. Специалисты центров занятости для оформления тематических стендов предоставляют буклетную продукцию: «Как избежать ошибок при выборе профессии», «Искусство трудоустройства», «Компас в мир профессий», «Оформление резюме», «Мир профессий», «Что может помешать устройству на работу», «Чего хотят работодатели», информационно-справочные материалы о рынке труда и рынке образовательных услуг.

Учреждениями профессионального образования Сахалинской области проводятся выездные дни открытых дверей для учащихся 9–11-х классов общеобразовательных школ муниципальных образований Сахалинской области. В ходе мероприятий дети и родители получают информацию о возможности получения профессий, в т. ч. по рабочим специальностям.

Отдельным направлением является профориентационная работа с несовершеннолетними, находящимися в трудной жизненной ситуации, включающая мероприятия по профессиональной социализации.

В социально-реабилитационных центрах области специалисты центров занятости проводят профессиональное консультирование подростков по компьютерной профориентационной программе «Ориентир», организуют конкурсы рисунков по следующим темам: «Я б в рабочие пошел, пусть меня научат», «Компас в мире профессий», «Я предпочту»; лекции, беседы о выборе профессии «Взгляд в будущее», «Кем я мечтаю стать», «Мое будущее», «Кем быть» и др.

Воспитанники государственного бюджетного учреждения «Кировский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» прошли диагностику по определению профессиональных склонностей и способностей и приступили к обучению по специальностям «Портной 4-го разряда» и «Рабочий зеленого хозяйства».

Специалисты ГКУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Преодоление», социально-реабилитационного центра «Радуга» г. Корсакова и школы-интерната с. Горнозаводск совместно с центрами занятости населения проводят информационные встречи с родителями, осуществляющими уход за детьми-инвалидами, по программам переподготовки, профориентации и трудоустройства.

В целях повышения имиджа рабочих профессий, выявления лучших обучающихся по профессиям профессионального образования в области проводятся мастер-классы по специальностям «Повар, кондитер», «Парикмахер», а также областной конкурс профессионального мастерства среди обучающихся профессиональных образовательных учреждений.

Для популяризации профессий сферы торговли и общественного питания в Сахалинской области проведены областной конкурс «Лидер потребительского рынка» и «7-й чемпионат кулинарного искусства и сервиса». В рамках чемпионата работали 28 открытых мастер-классов по приготовлению блюд, индивидуальный конкурс «Надежда профессии» и командный конкурс «Молодой ресторатор». Участниками мероприятий были студенты Сахалинского техникума отраслевых технологий и сервиса, Южно-Сахалинского института (филиал) РЭУ им. Г. В. Плеханова, политехнического колледжа ФГБОУ СахГУ, Сахалинского техникума сервиса. Служба занятости для посетителей выставки представила вакансии, все желающие могли пройти профориентационное тестирование.

В период летних каникул в рамках акции «Первый шаг в будущую профессию» во Дворце спорта «Кристалл» г. Южно-Сахалинска с участием специалистов центра занятости проведены для несовершеннолетних профориентационные мероприятия «Азбука профессий», «Страна профитляндия», в которых ребятам предлагалось вспомнить самые редкие профессии, а также назвать самые популярные профессии.

Выездные дни профориентации «Путь в профессию» проведены в селах Восток и Вахрушев Поронайского района, где учащимся, работающим помощниками водителя, было рассказано о профессии педагога (учителя, воспитателя, социального педагога, педагога дополнитель-

ного образования). В мероприятии участвовали педагоги, воспитатель детского сада, социальный педагог ГБУ «Центр психолого-педагогической помощи семье и детям».

Специалисты ОКУ «Холмский центр занятости населения» проводят в лагерях труда и отдыха при МБОУ СОШ сел Яблочное, Костромское, Правда, Чапланово, Чехов ряд выездных профориентационных мероприятий для школьников, а именно: активные игры «Самая-самая», «Профессия на букву», «Веселая викторина о профессиях», «Защити профессию перед родителями», «Гороскоп профессий», «Подарок с намеком»; конкурс рисунков «Моя будущая профессия» прошел для подростков в лагере дневного пребывания МО «Курильский городской округ».

Ежегодно профориентационные акции под названием «Моя профессия – мое будущее», «Кем быть?», «Я бы в медики пошел», «Закон и труд подростков», «О профессиях важных, разных и нужных», «Профессиональное самоопределение и рынок труда», «Профессиональный компас», «Моя мечта о будущей профессии», «Какие специалисты нужны нашему району», «Выбор профессии – путевка в жизнь» и др. проходят в Невельском, Холмском, Корсаковском, Смирныховском, Ногликском, Тымовском, Курильском, Северо-Курильском, Охинском, Южно-Сахалинском, Александровск-Сахалинском муниципальных образованиях. В мероприятиях принимает участие более 2 тыс. подростков, которые получают профориентационные услуги в виде информирования, консультирования с просмотром видеороликов, проведением профориентационных игр и др.

С целью знакомства с профессиями для выпускников общеобразовательных школ, а также несовершеннолетних граждан, находящихся в учреждениях социального обслуживания семьи и детей, организованы выездные экскурсии на Главпочтамт, в хлебопекарню, Томаринский цех радиостанции «Орбита», отряд пожарной охраны, ОП «Энергосбыт», ОАО «СахалинЭнерго», типографию газеты «Рассвет», городскую библиотеку, на станцию по борьбе с болезнями животных, в кондитерский цех, УМВД России, на предприятие «АРМОС», в пограничное управление ФСБ России, ЛОВД на транспорте, конный клуб, учреждения здравоохранения, пожарную часть, Сахморколледж, на молокозавод.

В центрах занятости населения проводятся экскурсии для выпускников общеобразовательных школ с целью формирования имиджа специалиста, работающего в социальной сфере.

Повышение престижа и социальной значимости медицинских профессий осуществляется путем проведения встреч с медицинскими ра-

ботниками, дней открытых дверей в учреждениях здравоохранения, организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан с выполнением функций младшего медицинского персонала.

В рамках выставочно-ярмарочных мероприятий Сахалинской области на протяжении пяти лет в торгово-деловом центре «Столица» проводится Межрегиональная выставка-ярмарка учебных мест для молодежи. В работе ярмарки принимают участие профессиональные образовательные организации Дальневосточного федерального округа. Посещает ярмарку ежегодно более 1 тыс. чел.

С использованием новых технологий в режиме on-line молодежь и подростки, проживающие в отдаленных районах области, задают интересующие вопросы представителям учебных заведений.

В области действует профориентационный проект «Кто, если не ты? Зажги волонтерское профориентационное сердце»; в 11 муниципальных образованиях области в профориентационных мероприятиях принимают участие волонтеры. Информационные беседы о мире профессий, ролевые тренинговые упражнения «Угадай профессию» помогают подросткам в выборе профессий; 55 волонтеров-профориентаторов совместно с представителями центров занятости и образования рассказывают подросткам о рынке труда, востребованных профессиях, организации летней занятости, проводят анкетирование на предмет выбора профессии и учебного заведения.

Активисты волонтерского отряда «Данко», действующего при областном казенном учреждении «Южно-Сахалинский ЦЗН», принимают участие в молодежных форумах, проводимых в Сахалинской области. В 2015 г. в оздоровительно-досуговом центре «Юбилейный» с. Березняки г. Южно-Сахалинска прошел форум «Острова», который объединил на своей площадке около 200 чел. талантливой молодежи со всей области. Волонтеры «Данко» представили проект центра «Выбор работ и планирование карьеры». Он нашел поддержку среди участников, ведь правильный выбор профессии – залог успешного будущего, а сахалинская молодежь это хорошо понимает.

Новой формой профориентационной работы среди школьников и дошкольников стала проведенная в декабре 2014 г. выставка-инсталляция профессий «Мы строим будущее – мы строим Россию». Участниками мероприятия стали управление ГО и ЧС по Сахалинской области, Сахалинский базовый медицинский колледж, Сахалинский техникум сервиса, учебный центр «Активное образование». С помощью муляжей, тренажеров, специального оборудования были представлены профессии пожарный, спасатель, медицинская сестра, фельдшер, повар,

парикмахер, кондитер, а также профессия будущего – робототехник. Посетители смогли ближе ознакомиться с заинтересовавшей их профессией и «примерить» ее на себя, принять участие в мастер-классах парикмахерских услуг и визажа.

Организационно-методический инструментарий и технология проведения выставок-инсталляций профессий

Проект «Выставка-инсталляция профессий» является одной из наиболее значимых форм профориентационной работы и направлен на профессиональную ориентацию молодежи, формирование позитивного отношения к труду и повышение престижа рабочих профессий, востребованных в регионе.

Цель мероприятий – профессиональное просвещение, профессиональная агитация молодежи Сахалинской области, оказание помощи в самопознании и профессиональном самоопределении.

Задачи мероприятий – формирование профориентационной среды, популяризация профессий, в т. ч. по рабочим специальностям, среди учащихся школ, воспитанников детских садов и их родителей.

Мир профессий очень подвижен, одни профессии уходят в прошлое, другие появляются. Дети школьного возраста нуждаются в разносторонней информации о профессиях, квалифицированном совете на этапе выбора профессии, поддержке и помощи в начале профессионального становления. Именно эту работу проводят специалисты-профориентаторы службы занятости совместно с работодателями различных отраслей экономики Сахалинской области.

Подготовка к выбору профессии важна еще и потому, что она является неотъемлемой частью всестороннего и гармоничного развития личности, т. е. становится важным аспектом в развитии каждого человека.

Кроме того, возросшие требования современного производства к уровню профессиональной подготовленности кадров в еще большей, чем раньше, степени актуализируют проблемы профессиональной ориентации школьников. К сожалению, профессиональные намерения значительной части учащихся зачастую не соответствуют потребностям рынка труда в специалистах.

Служба занятости Сахалинской области совместно с работодателями уделяет особое внимание профориентации детей школьного и даже дошкольного возраста.

Мы решили отойти от стандартного формата профориентации школьников в форме уроков, викторин и классных часов в школах, за-

менив более понятным и интересным для молодежи направлением – инсталляция профессий.

15 апреля 2015 г. в рамках ответов на вопросы «прямой линии» президент Российской Федерации В. В. Путин отметил, что «профессиональную ориентацию лучше начинать на самой ранней стадии – еще в школе».

Инсталляция профессий – это новая форма диалога работодателей области с молодежью о мире профессий, а именно предоставление возможности ребятам (в т. ч. и с ограниченными возможностями здоровья) на одной площадке «примерить» на себя и вжиться в роль каждой из представленных на выставке и востребованных на рынке труда профессий.

Интерес к таким выставкам профессий в Сахалинской области огромен. С начала 2015 г. подобные выставки прошли в Южно-Сахалинске и в 10 муниципальных образованиях Сахалинской области. Их посетило более 2500 ребят.

Правительство Сахалинской области включило проведение выставок-инсталляций профессий в карту выставочно-ярмарочных мероприятий, финансируемых за счет средств бюджета Сахалинской области в 2015 г. и плановом периоде в 2016–2017 гг.

Концепция проведения выставок-инсталляций профессий «Мы строим будущее – мы строим Россию!»

Цель – профессиональное просвещение, профессиональная агитация молодежи Сахалинской области, оказание помощи в самопознании и профессиональном самоопределении.

Задачи – формирование профориентационной среды, популяризация рабочих профессий среди учащихся школ, воспитанников детских садов и их родителей.

1. Содержание деловой программы мероприятия

- регистрация участников;
- торжественное открытие;
- презентация волонтерско-профориентационного отряда службы занятости региона (проведение волонтерами мастер-класса «Кто, если не ты?» для посетителей выставки с целью развития волонтерско-профориентационного движения);

- выставка-инсталляция профессий «Мы строим будущее – мы строим Россию!» [демонстрация предметов интерьера, спецодежды, рабочих инструментов, презентация рабочих профессий учащимся учебных заведений, воспитанникам детских садов, детям с ограниченными возможностями здоровья (по графику), организация прямой ви-

деосвязи со школьниками отдельных районов Сахалинской области с прямыми включениями работы выставки, презентаций предприятий];

– предоставление профориентационных услуг (консультирование, тестирование, определение профессиональной направленности) молодежи, учащимся школ. Оказание услуг практикующих профконсультантов ЦЗН по вопросам выбора профессии, учебного заведения с применением современных профдиагностических методик (во время проведения мероприятия);

– подведение итогов, проведение опроса/анкетирования участников и гостей выставки, награждение лучших участников выставки за активную деятельность в развитии профориентационного движения в области.

2. Предполагаемые участники выставки-инсталляции:

– предприятия ведущих отраслей экономики региона;

– предприятия – представители государственных монополий, работающих в регионе;

– профессиональные образовательные организации региона (представляют профессии и специальности, которые ребята могут получить в регионе);

– автономные образовательные учреждения (представляют специальности, по которым ведется профессиональная курсовая подготовка);

– представители органов исполнительной власти региона (принимают участие в церемонии открытия и закрытия выставки).

3. Работа выставки-инсталляции:

Выставочная площадка делится на три секции:

1) «Карьера» (инсталляция профессий, мастер-классы, презентация предприятий различных видов экономической деятельности Сахалинской области).

2) «Образование» (представление профессий и специалистов профессиональных образовательных организаций региона).

3) «Профориентационная среда» (квалифицированные консультации специалистов центра занятости населения по выбору профессии с применением профдиагностических методик, профессиограмм и др.).

4. Ожидаемый результат проведения мероприятия в соответствии с показателями результативности – новые партнерские отношения с работодателями и профессиональными образовательными организациями Сахалинской области с целью развития профориентационной среды, повышения уровня информированности молодежи о рынке труда и востребованных профессиях, снижения уровня молодежной безработицы в Сахалинской области.

Плановые показатели результативности мероприятия

Число стендов – не менее 20 ед.

Число участников – не менее 40 ед.

Число посетителей – не менее 800 чел.

Число публикаций в СМИ – не менее 4 ед.

Результаты опроса участников выставок-инсталляций профессий в муниципальных образованиях Сахалинской области

По результатам проведенных мероприятий проведен опрос участников и гостей выставок-инсталляций профессий в трех пилотных центрах занятости населения Сахалинской области.

Данная форма взаимодействия центров занятости и участников выставок имеет как исследовательские (определение существующих тенденций и выявление их динамики), так и прикладные (сбор информации, необходимой для повышения эффективности сотрудничества службы занятости с учебными организациями, работодателями региона) цели.

В опросе приняли участие образовательные организации и работодатели, которые наиболее активны на молодежном рынке труда Сахалинской области. Среди респондентов есть те, кто является потенциальным работодателем, и те, кто готовит квалифицированные кадры.

Участникам опроса предлагалось ответить на пять вопросов. Это прямые вопросы, из которых четыре открытых и один оценочный с вариантами ответов.

В соответствии с поставленными целями проведения исследования вопросы делятся на четыре тематических блока:

- сведения о респонденте;
- факторы, определяющие степень эффективности проведенного мероприятия;
- удовлетворенность респондентов участием в выставках-инсталляциях;
- существующие и перспективные направления развития проекта выставки-инсталляции профессий «Мы строим будущее – мы строим Россию!».

Блок 1. «Сведения об участниках выставок-инсталляций»

Информация в данном блоке может быть использована центрами занятости населения для организации сотрудничества с работодателями и включения в выставку экспозиций новых профессий, которые помогут молодежи в профессиональном самоопределении.

В пилотных проектах выставок-инсталляций, реализуемых центрами занятости, приняли участие 25 предприятий и образовательных организаций, представили 37 профессий. Лидерами по представленным

профессиям стали здравоохранение, государственное управление и обеспечение военной безопасности, предоставление персональных услуг, строительство, производство пищевых продуктов, деятельность внутренних дел (рис. 1, 2).



Рис. 1. Участники выставок-инсталляций профессий по видам экономической деятельности

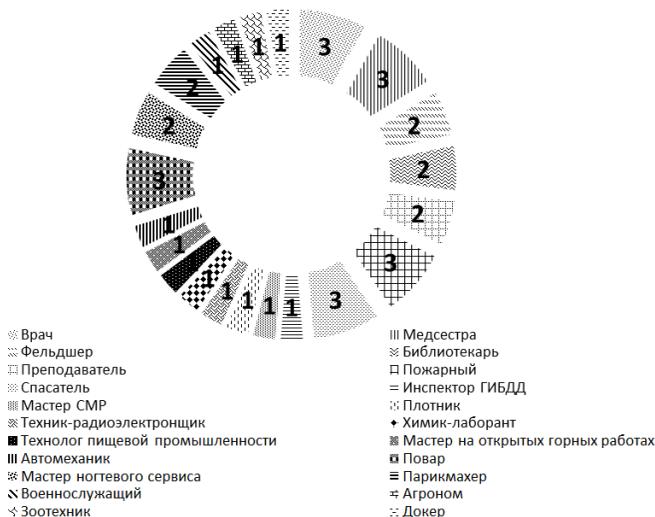


Рис. 2. Профессии, представленные участниками выставок-инсталляций

Блок 2. «Факторы, определяющие степень эффективности выставок-инсталляций»

Выставки-инсталляции профессий, проведенные пилотными центрами занятости, посетили 790 чел., в анкетировании приняли участие 85 чел. (11%).

Участникам и гостям выставок было предложено оценить (по шкале от одного до пяти) факторы, отражающие эффективность проведенных мероприятий, степень оправдания ожиданий и достижения целей выставки. Результаты представлены на рис. 3.

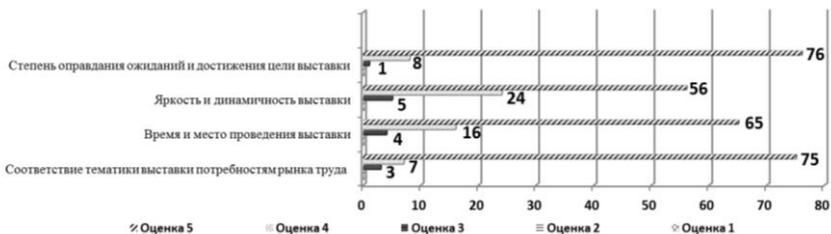


Рис. 3. Эффективность проведенных выставок-инсталляций в пилотных центрах занятости

* Шкала от 0 до 80 – количество участников анкетирования, выбравших данный ответ.

военной безопасности, деятельность водного транспорта, строительство, сельское хозяйство и услуги. Все перечисленные выше виды экономической деятельности являются абсолютными лидерами по интересу, вызванному среди молодежи, посетившей выставки-инсталляции профессий.

Блок 4. «Перспективные направления сотрудничества ОКУ ЦЗН с работодателями»

Данный блок вопросов позволяет выделить наиболее перспективные, с точки зрения работодателей, для молодежи направления сотрудничества и определить возможные пути расширения спектра представленных на выставке-инсталляции профессий.

Данная информация, прежде всего, необходима для ОКУ ЦЗН как ключевого организатора выставок-инсталляций профессий, для повышения степени взаимодействия между молодежью и работодателями.

Для достижения поставленной цели респондентам были предложены два вопроса: «Напишите названия организаций, которые, на Ваш взгляд, могли бы принять участие в следующей выставке-инсталляции профессий» и «Ваши пожелания и рекомендации организаторам выставки».

Отвечая на первый вопрос данного блока, участники и гости выставки отметили следующие виды экономической деятельности:

- добыча сырой нефти и природного газа, предоставление услуг в этих областях;
- государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение;
- лесное хозяйство и предоставление услуг в этой области;
- рыболовство, рыбоводство;
- строительство;
- деятельность в области жилищно-коммунального хозяйства;
- ветеринарная деятельность;
- культура и спорт.

Участники мероприятия высказали следующие пожелания организаторам выставки:

- проведение выставок в больших (по площади) демонстрационных залах;
- периодичность мероприятий не менее двух раз в год;
- расширение возрастной группы посетителей выставки;
- организация питания участников (предоставление услуг общественного питания на платной основе).

Пилотные выставки-инсталляции вызвали огромный интерес среди молодежной аудитории, работодателей, представителей органов местного самоуправления и будут проводиться в других муниципальных образованиях Сахалинской области.

**ПОИСК РЕШЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ:
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
«КАДРЫ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ НА 2015–2020 ГГ.»**

В. В. Лузина, А. А. Полежаев

КГКУ ЦЗН, г. Барнаул; КГКУ ЦЗН, г. Бийск

barnczn_prof@alt.ru

Экономика Алтайского края ориентирована на создание новых высокопроизводительных рабочих мест, возрастание роли инноваций, усиление позиций в аграрном, промышленном, туристическом и других комплексах России. В связи с этим все большую актуальность приобретают вопросы совершенствования региональной системы управления качеством рабочей силы, повышения адаптивности профессионального образования к потребностям рынка труда, развития профессиональной и территориальной мобильности населения, готовности к профессиональному обучению и повышению квалификации на протяжении всей жизни, поддержанию собственной конкурентоспособности, обеспечению эффективной политики молодежной занятости.

Развитие кадрового потенциала – основной фактор развития экономики, при этом вопросы профориентации, совершенствования профориентационной работы не случайно становятся ведущими условиями для решения этой задачи.

В настоящее время для реализации профессиональных планов гражданам необходимо обладать знаниями и умениями, которые в случаях изменения ситуации на рынке труда или потери работы помогли бы им переориентироваться. В связи с этим профориентация должна не просто помогать людям в выборе профессии, востребованной на рынке труда, но и научить их самостоятельно управлять своей профессиональной карьерой, принимать ответственные решения в течение всей трудовой жизни.

Для того чтобы более эффективно решать новые задачи в области профориентации, возникла необходимость создания комплексной, обеспечивающей участие всех субъектов профориентации, рыночно-ориентированной системы профориентационной работы для формирования структуры спроса населения на услуги профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда. Помимо усиления планомерности, системности, скоординированности действий, с учетом современных тенденций менялись и формы, методы, технологии профориентационной работы. Система профессиональной ориентации приобрела характер неотъемлемого элемента всей кадровой политики и стала частью двух сопряженных систем: непрерывного образования и эффективной занятости.

В 2013 г. в Алтайском крае была утверждена «Стратегия развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 г.», которая определила основные направления региональной системы управления трудовым потенциалом. Основная цель этого документа – обеспечить экономику региона необходимыми квалифицированными трудовыми ресурсами, в т. ч. за счет сбалансированности подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования с учетом спроса на рынке труда, изменения системы профессиональной ориентации молодежи.

Новый импульс к совершенствованию профориентационной работы был задан утвержденной в октябре 2014 г. в Алтайском крае Государственной программой «Кадры для экономики на 2015–2020 гг.». В числе приоритетных задач данной программы – совершенствование профориентационной работы с молодежью; повышение престижа рабочих профессий, обеспечение эффективного профессионального самоопределения детей и молодежи для достижения баланса личностных потребностей и запросов регионального рынка труда в квалифицированных, конкурентоспособных кадрах; совершенствование научно-методического и информационного обеспечения профориентационной работы. А для консолидации краевых и муниципальных ресурсов по обеспечению экономики кадрами в крае ведется разработка и реализация аналогичных муниципальных программ с учетом территориальной специфики и тенденций социально-экономического развития конкретного муниципального образования.

Перед специалистами-профконсультантами службы занятости в условиях новой социально-экономической ситуации встает задача оказания эффективной помощи и поддержки молодым людям, тем, кто еще только выбирает профессию (специальность), тем, кто получает

профессиональное образование, и тем, кто впервые вступил на рынок труда.

Представления сегодняшних выпускников школ, студентов, молодых специалистов о профессиях, в целом о рынке труда во многом стали более реалистичны. Они более информированы о мире профессий, о новых профессиях, и все же их представления не совсем совпадают с условиями рынка труда. Результаты последних исследований, регулярно проводимых в крае, показали:

- значительная часть школьников к концу обучения не определилась с выбором профессии;

- многие не знают, какие профессии востребованы на рынке труда; более 70% выбирают в качестве места учебы вуз, в то время как в структуре спроса на рынке труда ощущается дефицит кадров по рабочим профессиям для приоритетных отраслей экономики края;

- зачастую профессии, которые приобретают молодые люди в учреждениях профессионального образования, остаются невостребованными на рынке труда, вследствие чего молодым специалистам приходится менять приобретенную профессию, специальность [из всех выпускников профессиональных образовательных организаций в 2014 г. порядка 4% (около 1 тыс. чел.) обратилось в службу занятости населения за помощью в трудоустройстве];

- значительная часть выпускников профессиональных учебных заведений, обратившихся в центры занятости, ориентированы на занятость в непроизводственной сфере; имеют поверхностные знания о профессиях, низкую информированность об их содержании;

- наличие у большинства молодых людей установки на высокую заработную плату, присутствует явное желание обладать материальными благами;

- многие выбирают профессию без учета перспектив развития экономики края; имеют пассивную позицию при полном отсутствии конкретных целей, отсутствует вера в себя и свои возможности;

- отсутствие у выпускников навыков планирования профессиональной карьеры.

Как научить современную молодежь соотносить свои желания с рынком труда, верить в себя и свои возможности, преодолеть состояние растерянности по отношению к собственному профессиональному будущему, решить проблему профессионального самоопределения в целом?

Специалистами края в последние годы был наработан определенный положительный опыт, только за первое полугодие 2015 г. в крае:

– организована краевая профориентационная акция «Старт к успеху». Проведено более 496 различных мероприятий (дни открытых дверей, презентации, ярмарки вакансий, групповые консультации), в которых приняло участие более 5 тыс. выпускников и учащихся выпускных курсов;

– проведена краевая профориентационная акция «Ступени к профессии» для учащихся выпускных классов общеобразовательных школ края, участниками которой стали 13 тыс. выпускников;

– проведено 345 экскурсий на предприятия и организации края, в которых приняло участие более 5,5 тыс. школьников;

– в рамках краевой ярмарки вакансий и учебных рабочих мест в мае 2015 г. традиционно организована профориентационная площадка для выпускников общеобразовательных школ. На площадке с презентациями профессий и рабочих мест совместно выступали школьники, учащиеся профессиональных образовательных организаций, работодатели;

– на информационном портале Алтайского края по труду и занятости населения (trud22.ru) в открытом доступе размещен и регулярно обновляется электронный ресурс «Атлас профессий», который содержит описание более 80 специальностей и рабочих профессий, наиболее востребованных на рынке труда Алтайского края. По каждой из них дана краткая характеристика, включая профессиональные требования, предъявляемые к работнику, требования к необходимым знаниям и умениям, а также информацию об учебных заведениях Алтайского края, осуществляющих подготовку по каждой из профессий;

– проведены конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии» и конкурс «Лучший шеф-наставник», основная цель которых – повышение престижа рабочих профессий, содействие росту квалификации кадров, привлечение молодежи в реальный сектор экономики, ориентация учащихся и молодежи на труд в сфере производства и обслуживания населения, целый ряд других мероприятий.

Меняется и содержание работы с клиентами – профконсультанты службы занятости обновляют состав консультационных и диагностических материалов, адаптируют их к применению в новых условиях, учитывая современные тенденции:

1. Все чаще работодатели предъявляют к молодым людям – претендентам на рабочие места – требования не только к профессиональным знаниям, а к общему уровню развития, к сформированности определенных личных качеств. Формальные критерии в оценке персонала

уже недостаточны, важны потенциальные возможности, способствующие профессиональному росту и обучению, личные качества соискателя.

2. Важно ориентировать клиентов на перспективные варианты профессиональной самореализации на рынке труда с учетом структурной перестройки экономики. Именно гибкость и подвижность кадров, их адаптационные возможности определяют их качество.

3. Необходимо научить молодых людей методам планирования профессиональной карьеры, поиска перспективных и потенциально возможных вариантов самореализации на рынке труда.

4. В настоящее время появились новые базовые модели работников, соответствующие современным требованиям рынка труда, а именно:

➤ *Управленческий персонал*

Ключевые качества: лидерство, способность формировать и возглавлять команду, способность действовать в ситуации неопределенности, разрешать конфликты и принимать на себя ответственность за результаты. Гибкость, обучаемость, реализм. Способность достигать цели, имея минимум ресурсов, используя креативные решения.

➤ *Работники коммерческих структур*

Ключевые качества: клиентоориентированность, коммуникабельность, способность реализовывать проекты, опираясь на нестандартные подходы в коммуникациях.

➤ *Сотрудники государственной и муниципальной службы*

Ключевые качества: четкое позиционирование себя в качестве члена команды, готовность в команде решать общие задачи, гибкость, обучаемость и стрессоустойчивость.

➤ *Предприниматели*

Ключевые качества: опора на собственные силы, готовность работать в кооперации с другими предпринимателями.

➤ *Наемные работники в производственных структурах*

Ключевая способность: я делаю работу, которая нужна для выживания, развития организации. Работаю быстро, эффективно, с минимумом затрат.

Сегодня главные требования к работнику на любом уровне – работа в команде для достижения цели организации, эффективность, высокая производительность труда. Именно поэтому при смене подходов в работе с клиентами на рынке труда специалисты в профориентационной работе большое внимание уделяют анализу качеств личности профессионала, адаптационным возможностям и способности к самообучению.

5. В региональной экономической политике главное направление – кластерный подход. Агропромышленный, биофармацевтический, туристско-рекреационный, топливно-энергетический, машиностроительный – эти отрасли (кластеры) – ключевые в экономике края. В связи с этим зона ближайшего развития сферы профориентации – создание отраслевых профориентационных кластеров, когда объединены усилия вузов, колледжей, работодателей, органов управления, центров занятости. С помощью такой системы активизируется система непрерывного отраслевого образования, отраслевой профориентации, повышается уровень занятости молодежи в регионе.

Традиционные методы профориентации не всегда себя оправдывают. Молодые люди, подростки ждут от нас чего-то нового, необычного, а результат профориентации, правильность и обоснованность выбора профессии (специальности), профессиональной сферы деятельности, выбор учебного заведения зависят от целого ряда факторов, в т. ч. и от самостоятельной работы клиента. Эта самостоятельная работа молодого человека, выбирающего свой профессиональный путь, предполагает, на наш взгляд, также получение информации из Интернет-сайтов, профориентационных порталов. В связи с этим Главное управление Алтайского края по труду и социальной защите до конца текущего года запускает новый проект – профориентационно-информационный ресурс «Первые шаги в будущее».

Информация, размещенная в этом ресурсе, общедоступна и будет состоять из ряда взаимосвязанных разделов. Идея дизайнеров – разделы ресурса на фоне моря и штурвала; каждый школьник, студент, выпускник может совершить увлекательное плавание на пути выбора профессии, сферы профессиональной деятельности в поисках смысла, истины, глубины. Надеемся, что красочность, привлекательная подача материала неизбежно привлекут молодежь к данному проекту.

На портале мощным будет информационно-справочный блок, содержащий информацию о мероприятиях, акциях, конкурсах; будут размещены и постоянно обновляться рейтинги востребованных профессий на рынке труда Алтайского края, атлас новых профессий, каталог учебных заведений с прямыми ссылками на сайты учебных заведений края, описания профессий (профессиограммы), материалы для родителей, советы молодым специалистам; раздел, содержащий тесты и опросники.

Подобные ресурсы есть и в других регионах, к достоинствам же нашего портала, думаем, можно отнести то, что:

1. Проект объединяет подростков и их родителей, студентов и молодых специалистов.

2. Включение молодежи в профориентационный процесс проходит через виртуальные интервью с профессионалами, которые рассказывают о деталях своей профессии, ее нюансах, о том, почему они ее выбрали, высказывают свои пожелания тем, кто находится на пороге профессионального выбора. Для этой цели привлекаем людей разных профессий, работающих в экономике, культуре, образовании и т. д., занимающихся реальным бизнесом. Знакомясь с интервью, молодой человек получит увлекательную возможность проникнуть в суть профессии, увидеть перспективы, которые открывает образование региона, возможности, которые создает экономика края.

3. На портале также будут размещены видеозаписи экскурсий на различные предприятия. При этом мы сделали акцент на современное содержание профессий, востребованных экономикой Алтайского края, повышение их престижа, а также они позволят молодому человеку совершить виртуальную экспедицию по социально-экономическим кластерам региона. Региональный фактор также максимально определяет этот раздел.

Наличие собственного профориентационного портала – требование времени, в основу работы заложен принцип квалифицированного профориентационного просвещения. Надеемся, что портал позволит службе занятости Алтайского края повысить внимание молодых людей к профориентации в целом, а также мотивирует алтайских школьников на самостоятельный дальнейший поиск информации. Таким образом, профориентация молодежи в крае сегодня должна представлять комплекс средств активизации клиента, актуализации его внутренних ресурсов и возможностей, создание условий для успешной самореализации в меняющихся социально-экономических условиях, обеспечения потребности экономики края в квалифицированных кадрах.

Одно из направлений государственной политики занятости – расширение спектра и улучшение качества услуг, оказываемых службой занятости, совершенствование информационно-консультационной деятельности. Вместе с другими регионами мы делаем определенные шаги на этом пути, накапливаем методический и технологический потенциал, ищем решения, определяем планы на будущее.

ДИАГНОСТИКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СВЕТЕ ПРОБЛЕМ ВЗАИМОСВЯЗИ ВНУТРЕННЕГО И ВНЕШНЕГО РЫНКОВ ТРУДА

Ф. Б. Михайлов

*Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань
mifb@rambler.ru*

Понятие внутреннего рынка труда вошло в социально-экономическую науку благодаря теории неoinституционализма. По этой теории, внутренние рынки труда организаций определяют отношения, обусловленные реальной занятостью, и акцентированы преимущественно на вопросах квалификационного и должностного роста персонала, изменения его профессиональной структуры. Внешний рынок труда при этом рассматривается в плане специфики формирования новых отношений занятости, которые формируются вследствие поиска места работы и найма персонала. Таким образом, в рамках данной теории внутренние рынки труда характеризуются как рынки «запасов», а внешние рынки труда – в качестве рынков «потоков».

Так называемые «запасы» внутреннего рынка труда, по существу, представляют собой трудовой потенциал организации. Важнейшей характеристикой трудового потенциала является уровень квалификации персонала организации, что часто ассоциируется с понятием «человеческий капитал».

Напомним, что в свете современной теории содержание понятия «человеческий капитал» включает интеллектуальные и производительные активы человека, которые характеризуются, прежде всего, достигнутым уровнем общего и специального образования, а также состоянием физического и психического здоровья работника. Нетрудно заметить, что основные характеристики человеческого капитала подвержены постоянным статическим изменениям самого различного и даже противоположного направления. К примеру, сотрудник может повышать свою квалификацию и образование на фоне ухудшающегося состояния здоровья. Однако в плане диагностики трудового потенциала организации, т. е. ее совокупных «запасов», думается, особенно важно обратить внимание на факторы его оценки, действие которых обусловлено влиянием внешнего рынка труда.

Есть веские основания полагать, что оценка человеческого потенциала организации не должна быть свободна от учета динамики конъюнктуры на внешнем рынке труда и, прежде всего, степени фактической востребованности тех или иных профессиональных знаний и ква-

лификационных компетенций. Это особенно важно в условиях формирования инновационной экономики. Как известно, в результате внедрения инновационных технологий отдельные профессии и, соответственно, квалификационные компетенции, важные в недавнем прошлом, теряют свою актуальность и оказываются невостребованными, что может самым существенным образом отразиться на оценке трудового потенциала персонала, занятого на производствах, оснащенных традиционной техникой. Поэтому диагностировать уровень развития трудового потенциала организации без риска большой погрешности вряд ли возможно только по статическим показателям уровня образования и квалификации сотрудников в плане неких квалификационных запасов, не теряющих своей неприходящей ценности.

Для этих целей необходим специальный аудит на предмет выявления реальных возможностей конкретного работника или коллектива решить задачи, определенные стратегией развития данного предприятия. В равной мере можно говорить и об анализе системы управления персоналом в плане ее способности активизировать творческий и производительный потенциал персонала для достижения стратегических целей ее дальнейшего развития. Для этого требуется определить, в какой мере сложившиеся функционально-структурные связи соответствуют либо противоречат требованиям стратегических целей, необходимость решения которых обусловлена потребностями развития организации. Здесь предполагается постулировать ключевые функции в систему функционально-структурных связей организации, необходимых для реализации выбранной стратегии развития. Затем с помощью эмпирического анализа выделить сегменты функционально-структурных связей системы, которые нуждаются в изменении по причине возникновения новых, либо модификации содержания прежних функциональных задач. На заключительном этапе процедуры анализа системы управления персоналом следует конкретизировать мероприятия, осуществление которых предполагает реорганизацию ее структуры в интересах развития трудового потенциала организации в условиях модернизации ее технического аппарата либо коренных инновационных изменений. Однако, как показывает практика, велика вероятность возникновения и совершенно противоположной ситуации. Дело в том, что инновационная политика отечественных производственных организаций допускает интеграцию новой техники с традиционной в рамках единого производственного процесса. Высококвалифицированных специалистов по обслуживанию необходимой, но уже устаревшей техники может не оказаться на рынке труда в достаточном количестве, и тогда востребованность этих

специалистов может превзойти потребность в квалифицированных и высокообразованных кадрах, занятых обслуживанием новой инновационной техники.

Есть основание полагать, что котировки профессий на внешнем рынке труда, вследствие изменения конъюнктуры, в преобладающем большинстве случаев оказывают в той или иной форме существенное либо чувствительное влияние на внутренний рынок труда организаций с учетом особого значения характеристик, определяющих уровень образования и квалификацию персонала. При оценке трудового потенциала, думается, можно исходить из предположения о необходимости выделения номинальной и реальной оценок трудового потенциала организации. При этом его номинальную оценку рассматривать по совокупности формальных данных об уровне профессионального образования и квалификации персонала, а реальную оценку определять путем соотношения номинальных характеристик трудового потенциала с действительной потребностью организации в профессионально-квалификационной структуре персонала для реализации стратегических целей в условиях модернизации либо инновационного развития производственных систем.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ТРАДИЦИИ И НЕОБХОДИМОСТЬ ИЗМЕНЕНИЙ

В. С. Моисеев

*ГАПОУ Свердловской области «Ревдинский многопрофильный техникум»,
г. Ревда*

viktor.moiseev@inbox.ru

Обеспечение трудовыми ресурсами необходимого профессионально-квалификационного уровня – одна из целей кадровой политики любого предприятия. Достижение этой цели в социально-экономических условиях малого города определяется особенностями развития рынка труда и рынка образовательных услуг.

Зачастую рынок труда в небольшом городе целиком сосредоточен вокруг градообразующих предприятий, а подготовку кадров ведет одно-два учреждения профессионального образования, имеющих свою исторически сложившуюся практику обучения.

Ревда является одним из старейших уральских городов, основанным в 1734 г. Акинфием Демидовым. Сегодня г. Ревда относится к числу наиболее развитых в экономическом и промышленном отношении муниципальных образований Свердловской области. Развитие города и уровень благосостояния жителей во многом зависят от успешной деятельности градообразующих предприятий, среди которых наиболее крупные – ОАО «Среднеуральский медеплавильный завод» и ОАО «Нижнесергинский метизно-металлургический завод».

Свою историю образовательное учреждение ведет с 1948 г., в 2009 г. профессиональное училище было преобразовано в техникум. Миссия Ревдинского многопрофильного техникума состоит в удовлетворении потребностей граждан городского округа Ревда в качественных многопрофильных образовательных услугах по подготовке специалистов среднего звена и рабочих в металлургии, энергетике, сфере услуг, транспорте, строительстве с учетом запросов предприятий в развитии кадрового потенциала.

Следование миссии невозможно без определения круга социальных партнеров. Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательного учреждения с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса. Для самого техникума развитие системы социального партнерства создает необходимые условия для качественной профессиональной подготовки конкурентоспособных рабочих и специалистов.

Важнейшими социальными партнерами техникума являются работодатели, которые имеют экономическую заинтересованность в выпускниках профессиональных образовательных организаций.

Результаты взаимодействия техникума с работодателями следующие:

- заключение договоров о взаимодействии образовательного учреждения и предприятий, предусматривающих организацию производственной практики на предприятиях, трудоустройство выпускников;

- участие социальных партнеров в разработке вариативной части основных профессиональных образовательных программ, проведении маркетинговых исследований рынка труда, формировании государственного задания на подготовку кадров;

- выполнение заказа работодателей на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников предприятий;

– участие социальных партнеров в государственной итоговой аттестации, организации и проведении олимпиад профессионального мастерства;

– участие социальных партнеров в материально-техническом обеспечении образовательного процесса.

Специалисты ОАО «Среднеуральский медеплавильный завод», ОАО «Нижнесергинский метизно-металлургический завод», ОАО «Ревдинский кирпичный завод», ОАО «Ревдинский завод по обработке цветных металлов» привлекаются в качестве экспертов по оценке учебно-исследовательских работ ежегодной Областной научно-практической конференции студентов «Путь к успеху: Образование. Наука. Профессия», которая проводится на базе Ревдинского многопрофильного техникума.

Организовано взаимодействие с корпоративными средствами массовой информации по вопросам освещения деятельности техникума и достижений обучающихся и педагогов, профориентации и повышения престижа рабочих профессий. Материалы публикуются на страницах газет «Ударный труд» ОАО «СУМЗ», «Металлургический холдинг» ОАО «НСММЗ».

Интересен опыт взаимодействия техникума с работодателем при реализации социальных проектов. Совместное финансирование техникумом и ОАО «Среднеуральский медеплавильный завод» ремонта спортивного зала, помощь предприятия в приобретении спортивного инвентаря позволили открыть на базе образовательного учреждения спортивный клуб настольного тенниса, в котором занимаются не только студенты, но и дети работников завода.

Проблемы качества подготовки специалистов и их дальнейшего трудоустройства приобретают особое значение в связи с ориентацией профессиональных образовательных организаций на формирование практически значимых компетенций. В связи с этим становится актуальной проблема разработки на основе имеющегося опыта сотрудничества современного механизма социального партнерства.

С 2014 г. на новый этап вышло взаимодействие техникума с одним из градообразующих предприятий города ОАО «Нижнесергинский метизно-металлургический завод», входящего в «Группу НЛМК» – крупнейшего международного производителя высококачественной стальной продукции.

В протоколе о намерениях техникум и представители предприятия отметили, что ориентация обучения на производство может быть обеспечена только путем интеграции работодателей в процесс подготовки

кадров и изменения позиции бизнеса – работодатель меняет пассивную роль потребителя на активную роль заказчика.

В рамках реализации модели подготовки рабочих и специалистов с элементами дуального обучения принципиально важным является включенность заказчика в лице ОАО «Нижнесергинский метизно-металлургический завод» во все основные этапы системы подготовки кадров: профориентация школьников и абитуриентов, заказ на количество студентов/выпускников, влияние на учебный процесс через образовательную программу и развитие практико-ориентированного обучения и системы наставничества, контроль качества образования как во время проведения государственной итоговой аттестации, так и на этапе промежуточной аттестации по профессиональным модулям. Эффективная реализация данной модели предусматривает совместное участие в совершенствовании материально-технической базы техникума по профессиям и специальностям в соответствии с профилем предприятий «Группы НЛМК».

На основе «Стратегии социально-экономического развития городского округа Ревда на период до 2020 г.», анализа кадровой политики предприятия, прогнозируя запросы рынка труда, пролицензированы новые для техникума образовательные программы, в числе которых «Металлургия черных металлов». В 2014/15 учебном году по запросу предприятия с целью развития кадрового резерва и обеспечения карьерного роста организовано обучение работников ОАО «НСММЗ» по специальности «Металлургия черных металлов» по очно-заочной форме, с проведением дополнительных занятий для студентов с учетом их занятости в производственном процессе; на базе предприятия по программе «Черная металлургия: основные технологические процессы и расчеты для производства сталей» прошли стажировку преподаватели техникума. Согласно государственному заданию на 2015/16 учебный год, по согласованию с предприятием сформирована группа очного обучения по данной специальности на базе основного общего образования.

В 2015 г. заключен договор о сотрудничестве между Ревдинским многопрофильным техникумом и ОАО «НСММЗ», предусматривающий совместную деятельность по реализации основной профессиональной образовательной программы по подготовке специалистов среднего звена по специальности «Металлургия черных металлов» с элементами дуального обучения, разработан план совместных мероприятий по внедрению элементов дуального обучения в 2015/16 учебном году, в рамках которого организовано совместное совещание администрации Ревдинского многопрофильного техникума с привлечением техниче-

ских специалистов предприятия и руководителей электросталеплавильного цеха по вопросу внедрения элементов дуального обучения, знакомство преподавателей с содержанием мультимедийных обучающих систем «Оператор машины непрерывного литья заготовок» и «Сталевар дуговой сталеплавильной печи», участие техникума в Дне открытых дверей для школьников 9-х классов в центре подготовки персонала ОАО «НСММЗ», совместное проведение профориентационного элективного курса «В мире нет прекрасней красоты, чем красота горячего металла!» в целях набора студентов на 2015/16 учебный год по специальности «Металлургия черных металлов» для электросталеплавильного производства ОАО «НСММЗ». На базе центра подготовки персонала ОАО «НСММЗ» оборудован кабинет для обучения студентов с использованием симуляторов технологических процессов, достигнута договоренность о проведении отдельных лабораторно-практических занятий в лабораториях предприятия.

Сегодня совместными первостепенными задачами являются корректировка и экспертиза рабочих программ профессиональных модулей, разработка новых профессиональных модулей по рабочим профессиям, исходя из специфики предприятия и состава учебной группы (выбор рабочей профессии для девушек), организация серии мероприятий для студентов группы I курса в рамках раздела «Введение в специальность» с привлечением сотрудников музейного комплекса предприятия «Демидов-центр», пополнение библиотечного фонда техникума.

Таким образом, внедрение элементов дуальной системы подготовки кадров для ОАО «НСММЗ» позволит сократить дисбаланс между качеством образования и современными требованиями высокотехнологичных производств. Педагогический коллектив техникума получит инновационный опыт взаимодействия с работодателем, который можно применить в практике социального партнерства с другими субъектами.

Список литературы

1. *Алашев С., Голуб Г., Посталюк Н.* Нормативно-правовое и организационно-управленческое обеспечение деятельности ресурсных центров профессионального образования / под общ. ред. Н. Посталюк. М.: Логос, 2012.
2. *Бехтольд А.* Дуальное обучение: опыт Германии и реалии России. Дуальная система // Управление производством. 2008. № 1.
3. *Медведева Н.* Социальное партнерство в системе среднего профессионального образования: проблемы и перспективы // Среднее профессиональное образование. 2008. № 7.

4. *Нестеров А.* Социальное партнерство как важное направление образовательной деятельности // Среднее профессиональное образование. 2011. № 10.

5. *Олейникова О.* Социальное партнерство в профессиональном образовании. М., 2005.

6. Опыт дуального обучения в Германии, Казахстане, России: электронный журнал «Аккредитация в образовании». URL: http://www.akvobr.ru/opyt_dualnogo_obuchenia.html.

7. *Пахно И.* Внедрение инноваций в среднем профессиональном образовании: систематизация понятий // Среднее профессиональное образование. 2015. № 4.

8. *Шеханова И.* Социальное партнерство в среднем профессиональном образовании // Среднее профессиональное образование. 2009. № 12.

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА: ПРАКТИКА РАБОТЫ

Н. В. Молоткова, М. А. Рябинский

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

ostv@tstu.ru

Проблема устойчивого позиционирования, трудоустройства и карьерного роста молодых специалистов – выпускников вузов всегда находится в зоне внимания. В последние годы это внимание со стороны административных органов управления, работодателей, высшей школы и исследователей акцентировано на выпускниках технических специальностей и направлений подготовки, на которых возложена особая миссия в развитии экономики государства – инновационно-технологический прорыв в приоритетных сферах экономики, устранение кадрового голода высокотехнологичных предприятий страны, омоложение инженерно-технических кадров. Каждый регион, каждая производственно-промышленная сфера имеют свою специфику как в структуре кадровой потребности (текущей и перспективной), так и в средствах решения задачи ее удовлетворения. И особая роль в решении поставленной задачи

отводятся механизмы, базирующиеся на тесном сотрудничестве вузов с предприятиями региона.

Решая данную проблему в контексте развития кадрового потенциала региональной экономики, Тамбовскому государственному техническому университету удалось выстроить схему взаимодействия всех заинтересованных сторон, дающую определенный результат.

Тамбовский государственный технический университет всегда развивался в сопряжении с направлениями развития экономики региона. Созданный как филиал Московского института химического машиностроения в регионе, в котором производилось почти 20% химического оборудования, выпускавшегося заводами Российской Федерации, в 1965 г. стал самостоятельным вузом [на тот момент Тамбовский институт химического машиностроения (ТИХМ)]. Отвечая потребностям времени, развитию промышленности региона, приоритетам экономического развития области и страны в целом, в 1993 г. ТИХМ преобразован в университет не только формально. В структуре университета появились кафедры и факультеты, обеспечивающие подготовку кадров практически для всех предприятий региона. Сейчас ТГТУ реализует более 300 образовательных программ подготовки специалистов, бакалавров, магистров, аспирантов. Направления подготовки кадров в вузе отражают структуру развития экономики региона: химическое машиностроение, химическая технология, приборостроение, радиоэлектроника, связь, строительство, энергетика, информационные технологии и автоматизация, транспорт, пищевые и биотехнологии, техносферная безопасность, промышленная экология, профильная экономика, прикладная юриспруденция и многие другие.

Инженерное образование относится к области общенациональных стратегических интересов Российской Федерации. Инженеры являются ключевыми фигурами в социально-экономической сфере общества.

Это подтверждает и ситуация, складывающаяся на рынке труда Тамбовской области. На данный момент рынок труда находится в достаточно стабильном состоянии. По результатам анализа [1] наиболее востребованы специалисты в сфере новых технологий ведения бизнеса и торговли (розничная торговля, телемаркетинг и т. д.), информационных технологий (программисты, инженеры, системные администраторы и NET-разработчики). На третьем месте по потребности в персонале находится производство (технологи, специалисты сельхозпроизводства и пищевой промышленности). Ориентиром для работы университета с предприятиями области является «Прогноз потребности в кадрах» для

предприятий Тамбовской области, который размещен на сайте Управления занятости населения Тамбовской области [2].

Исходя из этих данных и планов развития предприятий региона, университет планирует набор абитуриентов, организацию практик и дальнейшее трудоустройство выпускников. В связи с введенными санкциями и некоторым кризисом на рынке труда специалисты отдельных гуманитарных направлений испытывают трудности с поиском работы, но у них всегда есть возможность сместиться в сферу продаж и услуг, в которой в нашей области существует даже некоторый кадровый «голод». Что касается специалистов инженерных направлений, то во всех сферах они востребованы, и основной задачей центра содействия трудоустройству выпускников является предоставление студентам возможности выбора лучшего места работы, информирование о работодателях по профилю обучения [3].

Не секрет, что основой для начала трудовой деятельности на предприятии по специальности часто становится практика. Поскольку у университета давние, налаженные десятилетиями связи с предприятиями промышленности, в т. ч. и предприятиями ОПК, строительства и транспорта, агропромышленного комплекса и др., проблем с распределением студентов на практику нет. Однако мы всегда находимся в поиске мест, где ребята могли бы проходить производственную практику и в дальнейшем трудоустроиться, отдавая предпочтение ведущим перспективным предприятиям. Но практика интересна не только как часть учебного процесса, но и как показатель качества обучения. По окончании практики руководитель от предприятия пишет отзыв на студента, в котором отражает положительные и отрицательные стороны практиканта и как личности, и как будущего специалиста. В результате успешного прохождения практики 80% студентов трудоустраиваются.

С 2011 г. в нашем университете совместно с Управлением занятости населения Тамбовской области и центром занятости населения г. Тамбова проводятся ярмарки вакансий. Это мероприятие проводится, как минимум, два раза в год. В нем принимают участие крупнейшие предприятия и организации области (от 30 до 50) и студенты выпускных курсов (200–500 чел.). Во время ярмарки вакансий для студентов проводятся мастер-классы по составлению резюме, заполнению анкет и общению с работодателями в ходе собеседования. Также некоторые работодатели проводят презентации своих рабочих мест. Кроме целей трудоустройства ярмарка имеет задачу – свести в одном месте работодателей, студентов, заведующих кафедрами, руководителей институтов. Работодатели могут пообщаться друг с другом о проблемах в кадровой

сфере, сравнить оплату труда, перенять опыт по реализации эффективных мер по привлечению выпускников и поддержке молодых специалистов. С руководителями кафедр и институтов работодатели также могут обсудить вопросы трудоустройства, набора, определения целевых мест и т. д. В итоге ярмарка становится дискуссионной площадкой для оперативного решения ряда проблем.

Свою результативность подтвердила практика проведения встреч студентов и преподавателей с представителями предприятий в различных форматах – круглых столов, экскурсий, семинаров. Так, только в 2014/15 учебном году в ТГТУ прошло несколько круглых столов с предприятиями области и ближайших регионов (ОАО «Пигмент»; Мичуринский завод «Прогресс»; «Лакталис Россия»; Группа компаний «Эфко»; ведущие банки Тамбовской области). В этих встречах участвовали директора профильных институтов, заведующие кафедрами, студенты, руководители производственных и кадровых служб предприятий. Встречи в таком формате дают возможность обсудить потребности и проблемы как предприятий, так и университета, найти точки соприкосновения, порядок взаимодействия и планы развития сотрудничества. На сегодняшний день практически у каждого предприятия региона есть университетская кафедра-партнер, с которой налажено длительное сотрудничество, действует отделение на предприятии, на базе которого большинство студентов проходят практику, выполняют курсовые и выпускные квалификационные работы, занимаются научно-инновационной деятельностью. Поскольку потребности любого крупного предприятия не ограничиваются выпускниками одного направления, эти встречи дают возможность завязать контакты со смежными кафедрами, вузами.

Действенным способом донести до студентов выпускных курсов информацию о возможностях трудоустройства или прохождения практики является экскурсия на предприятие. Во время ярмарок вакансий и встреч с предприятиями представители работодателей всегда стараются представить предприятие с лучшей стороны, и не всегда студенты доверяют информации, полученной на этих встречах, да и время презентации в большинстве случаев ограничено. А когда ребята приезжают на производство сами, видят то, как организован рабочий процесс, насколько предприятие укомплектовано современной техникой, общаются с сотрудниками предприятия, эффект намного выше. Многие студенты сразу после окончания экскурсии выбирают предприятие как место прохождения практики или идут туда на стажировку. Конечно, существуют определенные сложности с организацией экскурсий: транспорт, сопровождение и т. д., но они полностью

окупаются возможностями, которые предоставляются как студентам, так и сотрудникам университета во время таких мероприятий. Во время экскурсий преподаватели могут пообщаться с сотрудниками предприятия на тему применения научных знаний в процессе производства, возможностей решения существующих проблем предприятия силами вуза. Только в прошлом году студенты побывали на 14 предприятиях. По результатам собеседования, проведенного в ходе посещения предприятий, студентам было предложено пройти практику, ряд студентов получили предложения трудоустройства.

Основным координатором, обеспечивающим системную работу с предприятиями, выступает отдел содействия трудоустройству выпускников и организации практики ТГТУ. В задачи отдела входит также общая подготовка студентов к последующему трудоустройству. Достаточно часто молодые люди не осознают, насколько важны внешний вид и умение общаться на собеседовании в крупных компаниях. Сталкиваясь с нестандартными задачами на собеседованиях, они теряются и лишают себя возможности проявить свои лучшие качества в дальнейшей работе. Наша задача избежать этих ошибок со стороны выпускников вуза. Специалистами отдела проводятся психологические тренинги и мастер-классы с целью подготовки ребят к современным тенденциям в сфере приема на работу, формирования значимых для молодых специалистов навыков самопрезентации, оформления резюме, общения с работодателем, прохождения собеседований. В определении тем тренингов специалисты отдела опираются на фидбек кадровых служб работодателей. Для повышения информированности службы трудоустройства и упрощения заполнения отчетов по трудоустройству выпускников в вузе реализован электронный опросник для студентов старших курсов по теме трудоустройства. Опросник обезличен и дает возможность студентам более открыто отвечать на вопросы, позволяет получить близкую к реальной картину по карьерным ожиданиям и удовлетворенности знаниями, полученными в университете. Эта информация позволит по-новому оценить, насколько наши студенты готовы к выходу на рынок труда, а также их карьерные и финансовые ожидания.

Благодаря усилиям нескольких поколений преподавателей и сотрудников технической университет сегодня – это многоуровневый образовательно-научный комплекс. Структура его деятельности и ориентиры развития соответствуют программам, приоритетным для нашего государства; направлениям, важным для социально-экономического и научно-технического развития нашего региона; потребностям в качест-

венных образовательных услугах и устойчивой конкурентной позиции на рынке труда, значимым для наших сегодняшних и завтрашних студентов.

Список литературы

1. Официальный сайт телекомпании «Вести Тамбов» [Электронный ресурс]. URL: http://www.vestitambov.ru/?new_id=44034 .
2. Официальный сайт Управления труда и занятости населения Тамбовской области [Электронный ресурс]. URL: <http://tambov.regiontrud.ru/home/info/rinoktrud.aspx> .
3. *Молоткова Н. В., Родина Л. Н.* Современные условия формирования рынка труда в условиях регионализации // Вестник ГГТУ. 2004. Т. 10. № 2. С. 591–600.

ИНСТРУМЕНТАРИЙ И РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

Е. А. Нигай, Т. С. Бойко

*ФГБОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права»,
г. Хабаровск*

jenia_nigay@mail.ru; tanbo60@mail.ru

Исследование и прогнозирование структуры потребности в рабочих и служащих со стороны хозяйствующих субъектов – неотъемлемая составляющая обеспечения эффективности регионального экономического развития. Исследования этих вопросов проводятся в ФГБОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права» с 2004 г. [1, 2, 3].

В 2013 г. на основе ранее разработанной и апробированной в 2008 г. методики был проведен опрос по определению потребности организаций Хабаровского края в кадрах [4]. На основе полученных результатов были рассчитаны прогнозные показатели кадровой потребности организаций как по группам видов экономической деятельности, так и по категориям работников. Информационная база исследования представлена в предыдущей публикации авторов [5].

Для прогнозирования будущей потребности организаций региона в рабочих и служащих использованы трендовые модели, которые обеспечат:

– прогноз общей потребности организаций Хабаровского края в рабочих и служащих, в т. ч. по группам видов экономической деятельности и в разрезе отдельных категорий работников;

– прогноз потребности организаций Хабаровского края в рабочих и служащих по каждой группе видов экономической деятельности в разрезе отдельных категорий работников;

– прогноз потребности организаций Хабаровского края в отдельных категориях работников для каждой группы видов экономической деятельности.

Предварительно, основываясь на предложенном способе оценки текущей и прогнозирования перспективной потребности организаций в рабочих и служащих, необходимо сделать расчет следующих двух показателей.

1. Потребность организаций региона в рабочих и служащих в разрезе видов экономической деятельности:

$$Pi = \sum_{j=1}^5 Pj \cdot$$

2. Потребность организаций региона в рабочих и служащих в разрезе категорий работников:

$$Pj = \sum_{i=1}^{11} Pi \cdot$$

Здесь Pi – потребность организаций региона в рабочих и служащих в разрезе i -й группы видов экономической деятельности ($i = 1, \dots, 11$);

$i = 1$ – Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;

$i = 2$ – Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство;

$i = 3$ – Добыча полезных ископаемых;

$i = 4$ – Обрабатывающие производства;

$i = 5$ – Производство и распределение электроэнергии, газа и воды;

$i = 6$ – Строительство;

$i = 7$ – Транспорт и связь;

$i = 8$ – Финансовая деятельность;

$i = 9$ – Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг;

$i = 10$ – Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение;

$i = 11$ – Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.

Π_j – потребность организаций региона в j -й категории работников ($j = 1, \dots, 5$);

$j = 1$ – руководители;

$j = 2$ – специалисты;

$j = 3$ – служащие;

$j = 4$ – квалифицированные рабочие;

$j = 5$ – неквалифицированные рабочие.

Принимая во внимание полученные данные и учитывая, что общая потребность организаций региона есть $\Pi = \sum_{i=1}^n \Pi_i(t) = \sum_{j=1}^m \Pi_j(t)$, в ходе интерполяции было получено уравнение для ее оценки в Хабаровском крае:

$$\Pi = 11723t + 103168, \\ R^2 = 0,9797,$$

где t – временной период.

Период прогнозирования был задан интервальными значениями, в течение которых организации Хабаровского края ожидали изменение ее величины за каждые три года, а именно:

$t = 1$ – 2013 г. (базовый);

$t = 2$ – период от 1 до 3 лет (2014–2016 гг.);

$t = 3$ – период от 4 до 7 лет (2017–2019 гг.);

$t = 4$ – период от 8 до 11 лет (2020–2022 гг.);

$t = 4$ – период более 11 лет (более 2023 г.).

Для оценки потребности организаций региона в рабочих и служащих по группам видов экономической деятельности получены свои функции. Сделано это было также путем интерполяции.

$$П_1 = 2313,8t + 23585;$$

$$П_2 = -92,286t^2 + 701,7t + 1438;$$

$$П_3 = 864,9 \ln t + 686,06;$$

$$П_4 = 1979,3t^2 - 4360,1t + 25905;$$

$$П_5 = -125,5t^2 + 1024,1t + 2413,8;$$

$$П_6 = -15,929t^2 + 118,47t + 1968,6;$$

$$П_7 = 7976,6t^{0,0227};$$

$$П_8 = 8,5714t^2 + 11,571t + 47353;$$

$$П_9 = -0,2857t^2 + 2,1143t + 66,4;$$

$$П_{10} = -130,86t^2 + 1192,3t + 1695;$$

$$П_{11} = 1549,5 \ln t + 1895,8.$$

Трендовые модели оценки будущей потребности организаций Хабаровского края в разрезе отдельных категорий работников приведены ниже:

$$П_1 = 566,14t^2 - 1138,1t + 12003;$$

$$П_2 = 581,86t^2 - 52,343t + 36320;$$

$$П_3 = 22694t^{0,1487};$$

$$П_4 = 4385,8t + 29171;$$

$$П_5 = 304,36t^2 - 1656t + 13986.$$

Учитывая данные табл. 1 и принимая во внимание, что $П_i = \sum_{i,j=1}^{n,m} П_{ij}$,

в ходе интерполяции были получены уравнения для прогнозирования потребности организаций Хабаровского края в рабочих и служащих по каждой группе видов экономической деятельности в разрезе отдельных категорий работников.

Таблица 1

Экономико-статистические модели оценки перспективной потребности организаций Хабаровского края в рабочих и служащих по каждой группе видов экономической деятельности в разрезе отдельных категорий работников

Модели оценки перспективной потребности по группе видов экономической деятельности, Π_i	Модели оценки перспективной потребности в разрезе отдельных категорий работников, Π_{ij}	Значение R-квадрат
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования		
$\Pi_1 = 2313,8t + 23585$ $R_1^2 = 0,9981$	$\Pi_{11} = 358t + 1094,4$ $\Pi_{12} = 1687,2 \ln t + 6115,7$ $\Pi_{13} = 2018,8 \ln t + 5602,8$ $\Pi_{14} = 1798,7 \ln t + 9297,8$ $\Pi_{15} = 424t^2 - 2706t + 5524,6$	$R_{11}^2 = 0,9405$ $R_{12}^2 = 0,9775$ $R_{13}^2 = 0,9574$ $R_{14}^2 = 0,9665$ $R_{15}^2 = 0,7884$
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство		
$\Pi_2 = -92,286t^2 + 701,7t + 1438$ $R_2^2 = 0,9003$	$\Pi_{21} = -16,571t^2 + 125,43t + 136$ $\Pi_{22} = -21,429t^2 + 165,57t + 197$ $\Pi_{23} = -50,571t^2 + 377,03t + 462$ $\Pi_{24} = -1,9286t^2 19,471t + 435$ $\Pi_{25} = -1,9286t^2 + 14,214t + 208$	$R_{21}^2 = 0,8796$ $R_{22}^2 = 0,8969$ $R_{23}^2 = 0,8742$ $R_{24}^2 = 0,9152$ $R_{25}^2 = 0,9832$
Добыча полезных ископаемых		
$\Pi_3 = 864,9 \ln t + 686,06$ $R_3^2 = 0,9554$	$\Pi_{31} = 51$ $\Pi_{32} = 562$ $\Pi_{33} = 70,286t^2 - 320,51t + 345,8$ $\Pi_{34} = -24,214t^2 + 246,99t - 271,2$ $\Pi_{35} = -95,5t^2 + 709,5t - 573,6$	$R_{33}^2 = 0,8552$ $R_{34}^2 = 0,8095$ $R_{35}^2 = 0,8601$
Обрабатывающие производства		
$\Pi_4 = 1979,3t^2 - 4360,1t + 25905$ $R_4^2 = 0,998$	$\Pi_{41} = 717,07t^2 - 2548,1t + 3361$ $\Pi_{42} = 826,79t^2 - 2505,6t + 5685$ $\Pi_{43} = 162,64t^2 - 721,36 + 1236,2$ $\Pi_{44} = 3051,7t + 7403,3$ $\Pi_{45} = 6310$	$R_{41}^2 = 9852$ $R_{42}^2 = 0,9833$ $R_{43}^2 = 0,8717$ $R_{44}^2 = 0,984$

Продолжение таблицы 1

Производство и распределение электроэнергии, газа и воды		
$\Pi_5 = 125,5t^2 + 1024,1t + 2413,8$ $R_5^2 = 0,9883$	$\Pi_{51} = 0,0714t^2 + 9,6714t + 723,8$ $\Pi_{52} = -4,6429t^2 + 36,557t + 730,6$ $\Pi_{53} = -53,857t^2 + 400,14t + 133,2$ $\Pi_{54} = -67,286t^2 + 571,5t + 633$ $\Pi_{55} = 0,2143t^2 + 6,2143 + 193,2$	$R_{51}^2 = 0,8908$ $R_{52}^2 = 0,9759$ $R_{53}^2 = 0,869$ $R_{54}^2 = 0,9713$ $R_{55}^2 = 0,8984$
Строительство		
$\Pi_6 = -15,929t^2 + 118,47t + 1968,6$ $R_6^2 = 0,872$	$\Pi_{61} = -1,4286t^2 + 10,571t + 312$ $\Pi_{62} = -3,3571t^2 + 25,443t + 92$ $\Pi_{63} = -7,1429t^2 + 52,857t + 1195$ $\Pi_{64} = -4t^2 + 29,6t + 277,6$ $\Pi_{65} = 92$	$R_{61}^2 = 0,8571$ $R_{62}^2 = 0,9193$ $R_{63}^2 = 0,8571$ $R_{64}^2 = 0,8571$
Транспорт и связь		
$\Pi_7 = 7976,6t^{0,0227}$ $R_7^2 = 0,9276$	$\Pi_{71} = 0,8571t^2 + 6,4571t + 727,2$ $\Pi_{72} = 41,923 \ln t + 3452,7$ $\Pi_{73} = 28,703 \ln t + 380,12$ $\Pi_{74} = 2864,7t^{0,015}$ $\Pi_{75} = -8t^2 + 62,8t + 489,4$	$R_{71}^2 = 0,9416$ $R_{72}^2 = 0,9069$ $R_{73}^2 = 0,9998$ $R_{74}^2 = 0,8456$ $R_{75}^2 = 0,839$
Финансовая деятельность		
$\Pi_8 = 8,5714t^2 + 11,571 + 47353$ $R_8^2 = 0,9187$	$\Pi_{81} = 0,6429t^2 + 0,2429t + 4432,2$ $\Pi_{82} = -1,0714t^2 + 14,729t + 20493$ $\Pi_{83} = 7t^2 - 5,2t + 12477$ $\Pi_{84} = 2t^2 + 1,8t + 8207,8$ $\Pi_{85} = 1743$	$R_{81}^2 = 0,9769$ $R_{82}^2 = 0,9835$ $R_{83}^2 = 0,8722$ $R_{84}^2 = 0,8679$
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг		
$\Pi_9 = -0,2857t^2 + 2,1143t + 66,4$ $R_9^2 = 0,8571$	$\Pi_{91} = -0,1429t^2 + 1,0571t + 4,2$ $\Pi_{92} = 25$ $\Pi_{93} = 5$ $\Pi_{94} = -0,1429t^2 + 1,0571t + 19,2$ $\Pi_{95} = 13$	$R_{91}^2 = 0,8571$ $R_{94}^2 = 0,8571$

Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение		
$\Pi_{10} = -130,86t^2 + 1192,3t + 1695$ $R_{10}^2 = 0,9883$	$\Pi_{101} = -53,214t^2 + 311,19t + 1096,2$ $\Pi_{102} = -11,214t^2 + 214,59t + 67,8$ $\Pi_{103} = -44,857t^2 + 337,94t + 760,8$ $\Pi_{104} = 23,286t^2 - 9,3143t + 27,4$ $\Pi_{105} = -44,857t^2 + 337,94t - 257,2$	$R_{101}^2 = 0,6481$ $R_{102}^2 = 0,8961$ $R_{103}^2 = 0,8701$ $R_{104}^2 = 0,9832$ $R_{105}^2 = 0,8701$
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг		
$\Pi_{11} = 1549,5 \ln t + 1895,8$ $R_{11}^2 = 0,8427$	$\Pi_{111} = -70t^2 + 520,6t + 143,4$ $\Pi_{112} = -75,143t^2 + 557,06t + 152,2$ $\Pi_{113} = -57,857t^2 + 431,14t - 233,2$ $\Pi_{114} = 459,85 \ln t + 284,89$ $\Pi_{115} = 30,286t^2 - 80,714t + 207,4$	$R_{111}^2 = 0,8609$ $R_{112}^2 = 0,8585$ $R_{113}^2 = 0,8633$ $R_{114}^2 = 0,8461$ $R_{115}^2 = 0,8175$

Учитывая, что $\Pi_j = \sum_{j,i=1}^{m,n} \Pi_{ji}$, в процессе интерполяции были полу-

чены уравнения оценки перспективной потребности организаций Хабаровского края в отдельных категориях работников для каждой группы видов экономической деятельности. Результаты приведены в табл. 2.

Таблица 2

Экономико-статистические модели оценки перспективной потребности организаций Хабаровского края в отдельных категориях работников для каждой группы видов экономической деятельности

Модели для прогнозирования потребности по категориям работников	Модели для прогнозирования потребности в разрезе групп видов экономической деятельности, Π_{ji}	Значение R-квадрат
	Руководители	
$\Pi_1 = 3503,1 + 3543,7t$ $R_1^2 = 0,9953$	$\Pi_{11} = 358t + 1094,4$ $\Pi_{21} = -16,571t^2 + 125,43t + 136$ $\Pi_{31} = 51$ $\Pi_{41} = 717,07t^2 - 2548,1t + 3361$ $\Pi_{51} = 0,0714t^2 + 9,6714t + 723,8$	$R_{11}^2 = 0,9405$ $R_{21}^2 = 0,8796$ $R_{41}^2 = 9852$ $R_{51}^2 = 0,8908$

Продолжение таблицы 2

	$\Pi_{61} = -1,4286t^2 + 10,571t + 312$ $\Pi_{71} = 0,8571t^2 + 6,4571t + 727,2$ $\Pi_{81} = 0,6429t^2 + 0,2429t + 4432,2$ $\Pi_{91} = -0,1429t^2 + 1,0571t + 4,2$ $\Pi_{101} = -53,214t^2 + 311,19t + 1096,2$ $\Pi_{111} = -70t^2 + 520,6t + 143,4$	$R_{61}^2 = 0,8571$ $R_{71}^2 = 0,9416$ $R_{81}^2 = 0,9769$ $R_{91}^2 = 0,8571$ $R_{101}^2 = 0,6481$ $R_{111}^2 = 0,8609$
Специалисты		
$\Pi_2 = 6568,2 + 34796 \ln t$ $R_2^2 = 0,9843$	$\Pi_{12} = 1687,2 \ln t + 6115,7$ $\Pi_{22} = -21,429t^2 + 165,57t + 197$ $\Pi_{32} = 562$ $\Pi_{42} = 826,79t^2 - 2505,6t + 5685$ $\Pi_{52} = -4,6429t^2 + 36,557t + 730,6$ $\Pi_{62} = -3,3571t^2 + 25,443t + 92$ $\Pi_{72} = 41,923 \ln t + 3452,7$ $\Pi_{82} = -1,0714t^2 + 14,729t + 20493$ $\Pi_{92} = 25$ $\Pi_{102} = -11,214t^2 + 214,59t + 67,8$ $\Pi_{112} = -75,143t^2 + 557,06t + 152,2$	$R_{12}^2 = 0,9775$ $R_{22}^2 = 0,8969$ $R_{42}^2 = 0,9833$ $R_{52}^2 = 0,9759$ $R_{62}^2 = 0,9193$ $R_{72}^2 = 0,9069$ $R_{82}^2 = 0,9835$ $R_{102}^2 = 0,8961$ $R_{112}^2 = 0,8585$
Служащие		
$\Pi_3 = -5719,3 + 10848t$ $R_3^2 = 0,9997$	$\Pi_{13} = 2018,8 \ln t + 5602,8$ $\Pi_{23} = -50,571t^2 + 377,03t + 462$ $\Pi_{33} = 70,286t^2 - 320,51t + 345,8$ $\Pi_{43} = 162,64t^2 - 721,36 + 1236,2$ $\Pi_{53} = -53,857t^2 + 400,14t + 133,2$ $\Pi_{63} = -7,1429t^2 + 52,857t + 1195$ $\Pi_{73} = 28,703 \ln t + 380,12$ $\Pi_{83} = 7t^2 - 5,2t + 12477$ $\Pi_{93} = 5$ $\Pi_{103} = -44,857t^2 + 337,94t + 760,8$ $\Pi_{113} = -57,857t^2 + 431,14t - 233,2$	$R_{13}^2 = 0,9574$ $R_{23}^2 = 0,8742$ $R_{33}^2 = 0,8552$ $R_{43}^2 = 0,8717$ $R_{53}^2 = 0,869$ $R_{63}^2 = 0,8571$ $R_{73}^2 = 0,9998$ $R_{83}^2 = 0,8722$ $R_{103}^2 = 0,8701$ $R_{113}^2 = 0,8633$

Квалифицированные рабочие		
$\Pi_4 = -1252,7 + 13927t$ $R_4^2 = 0,9959$	$\Pi_{14} = 1798,7 \ln t + 9297,8$	$R_{14}^2 = 0,9665$
	$\Pi_{24} = -1,9286t^2 + 19,471t + 435$	$R_{24}^2 = 0,9152$
	$\Pi_{34} = -24,214t^2 + 246,99t - 271,2$	$R_{34}^2 = 0,8095$
	$\Pi_{44} = 3051,7t + 7403,3$	$R_{44}^2 = 0,984$
	$\Pi_{54} = -67,286t^2 + 571,5t + 633$	$R_{54}^2 = 0,9713$
	$\Pi_{64} = -4t^2 + 29,6t + 277,6$	$R_{64}^2 = 0,8571$
	$\Pi_{74} = 2864,7t^{0,015}$	$R_{74}^2 = 0,8456$
	$\Pi_{84} = 2t^2 + 1,8t + 8207,8$	$R_{84}^2 = 0,8679$
	$\Pi_{94} = -0,1429t^2 + 1,0571t + 19,2$	$R_{94}^2 = 0,8571$
	$\Pi_{104} = 23,286t^2 - 9,3143t + 27,4$	$R_{104}^2 = 0,9832$
$\Pi_{114} = 459,85 \ln t + 284,89$	$R_{114}^2 = 0,8461$	
Неквалифицированные рабочие		
$\Pi_5 = 505,04 + 4017,1t$ $R_5^2 = 0,9533$	$\Pi_{15} = 424t^2 - 2706t + 5524,6$	$R_{15}^2 = 0,7884$
	$\Pi_{25} = -1,9286t^2 + 14,214t + 208$	$R_{25}^2 = 0,9832$
	$\Pi_{35} = -95,5t^2 + 709,5t - 573,6$	$R_{35}^2 = 0,8601$
	$\Pi_{45} = 6310$	
	$\Pi_{55} = 0,2143t^2 + 6,2143 + 193,2$	$R_{55}^2 = 0,8984$
	$\Pi_{65} = 92$	
	$\Pi_{75} = -8t^2 + 62,8t + 489,4$	$R_{75}^2 = 0,839$
	$\Pi_{85} = 1743$	
	$\Pi_{95} = 13$	
	$\Pi_{105} = -44,857t^2 + 337,94t - 257,2$	$R_{105}^2 = 0,8701$
$\Pi_{115} = 30,286t^2 - 80,714t + 207,4$	$R_{115}^2 = 0,8175$	

Все те экономико-статистические модели, которые были приведены выше, становятся базовыми для прогноза перспективной потребности, период которого задан интервальными значениями. Напомним, в процессе прогнозирования каждый период оценки составляет три года. Сама же оценка может быть получена и по группам видов экономической деятельности, и по категориям работников.

На основе полученных уравнений была рассчитана потребность в рабочих и служащих в Хабаровском крае до 2024 г. Результаты расчетов представлены в табл. 3. Некоторое отклонение табличного значения

общей потребности от суммирования по категориям объясняется наличием погрешности математического моделирования.

Таблица 3

Оценка текущей и перспективной потребности организаций Хабаровского края в рабочих и служащих в разрезе групп видов экономической деятельности и категорий работников

Период прогнозирования	Общая потребность, чел	Потребность по категориям работников, чел.				
		Руководители	Специалисты	Служащие	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования						
2013 г. (базовый)	25699	1518	6019	5362	9266	3534
2014–2016 гг.	28392	1648	7526	7338	10739	1141
2017–2019 гг.	30645	2184	7917	7927	11140	1477
2020–2022 г.	32860	2720	8283	8516	11528	1813
Более 2023 г.	35034	2772	8911	8536	12427	2388
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство						
2013 г. (базовый)	1982	232	325	750	455	220
2014–2016 гг.	2620	350	480	1100	460	230
2017–2019 гг.	2662	352	485	1110	480	235
2020–2022 г.	2688	358	500	1112	483	235
Более 2023 г.	2688	358	500	1112	483	235
Добыча полезных ископаемых						
2013 г. (базовый)	665	51	562	52	0	0
2014–2016 гг.	1344	51	562	59	0	672
2017–2019 гг.	1683	51	562	59	339	672
2020–2022 г.	1690	51	562	59	339	679

Продолжение таблицы 3

Более 2023 г.	2189	51	562	558	339	679
Обрабатывающие производства						
2013 г. (базовый)	23231	1457	3646	586	11232	6310
2014–2016 гг.	25914	1459	4843	588	12714	6310
2017–2019 гг.	29961	1630	5184	653	16184	6310
2020–2022 г.	40224	5036	8596	653	19629	6310
Более 2023 г.	53654	8440	14045	1826	23033	6310
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды						
2013 г. (базовый)	3294	736	761	438	1157	202
2014–2016 гг.	3981	736	788	811	1444	202
2017–2019 гг.	4404	761	799	819	1812	213
2020–2022 г.	4418	761	799	819	1812	227
Более 2023 г.	4431	774	799	819	1812	227
Строительство						
2013 г. (базовый)	2059	320	112	1235	300	92
2014–2016 гг.	2169	330	134	1285	328	92
2017–2019 гг.	2172	330	137	1285	328	92
2020–2022 г.	2172	330	137	1285	328	92
Более 2023 г.	2172	330	137	1285	328	92
Транспорт и связь						
2013 г. (базовый)	7959	732	3452	380	2859	536
2014–2016 гг.	8148	748	3489	400	2910	601
2017–2019 гг.	8171	756	3492	412	2910	601
2020–2022 г.	8192	760	3501	420	2910	601
Более 2023 г.	8293	784	3530	426	2943	610

Окончание таблицы 3

Финансовая деятельность						
2013 г. (базовый)	47382	4433	20508	12485	8213	1743
2014–2016 гг.	47404	4435	20516	12490	8220	1743
2017–2019 гг.	47435	4440	20530	12501	8221	1743
2020–2022 г.	47584	4442	20535	12604	8260	1743
Более 2023 г.	47607	4450	20540	12612	8262	1743
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг						
2013 г. (базовый)	68	5	25	5	20	13
2014–2016 гг.	70	6	25	5	21	13
2017–2019 гг.	70	6	25	5	21	13
2020–2022 г.	70	6	25	5	21	13
Более 2023 г.	70	6	25	5	21	13
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение						
2013 г. (базовый)	2806	1403	325	1018	60	0
2014–2016 гг.	3452	1403	331	1338	60	320
2017–2019 гг.	4110	1566	651	1344	223	326
2020–2022 г.	4454	1572	814	1350	386	332
Более 2023 г.	4341	1278	820	1356	549	338
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг						
2013 г. (базовый)	1546	538	574	94	230	110
2014–2016 гг.	3645	1031	1101	501	757	255
2017–2019 гг.	3654	1032	1102	506	758	256
2020–2022 г.	3666	1037	1103	507	762	257
Более 2023 г.	4386	1038	1104	511	1119	614

В табл. 4 представлена динамика общей потребности организаций Хабаровского края в рабочих и служащих.

Таблица 4

*Общая оценка текущей и перспективной потребности организаций
Хабаровского края в рабочих и служащих*

Период оценки	Потребность, чел.
2013 г. (базовый)	116691
2014–2016 гг.	127139
2017–2019 гг.	134967
2020–2022 г.	148018
Более 2023 г.	164865

В результате общая потребность организаций Хабаровского края в рабочих и служащих, выявленная в ходе исследования, будет неизменно высокой и к 2024 г. возрастет почти в 1,5 раза.

Список литературы

1. *Бойко Т. С., Нигай Е. А.* Итоги опроса руководителей кадровых служб о потребности в работниках различных категорий и групп занятий // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. № 11.

2. *Нигай Е. А.* К вопросу оценки потребности в трудовых ресурсах на региональном рынке труда // Экономические науки. 2007. № 8 (33).

3. *Бойко Т. С., Нигай Е. А.* Методика прогнозирования потребности в кадрах на рынке труда Хабаровского края // Материалы Третьего Дальневосточного международного экономического форума: в 7 т. Т. 3. Демографические и социальные проблемы Востока России: пути решения: материалы круглого стола / Правительство Хабаровского края. Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2008.

4. *Нигай Е. А., Бойко Т. С., Разумовская М. И.* Оценка текущей и перспективной потребности в наёмном труде: региональный аспект. Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2010.

5. *Нигай Е. А., Бойко Т. С.* Оценка текущей потребности организаций Хабаровского края в рабочих и служащих // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. С. 162–172.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ
МОЛОДЕЖИ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПОЛЕВСКОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»)**

Е. А. Овчинникова

*ГКУСЗН Свердловской области «Полевской центр занятости»,
г. Полевской, Свердловская область*

polev_czn@mail.ru

Выбор профессии, являясь средством самоутверждения человека в обществе, становится главным решением в жизни каждого молодого человека, проживающего как в большом городе, так и в маленьком населенном пункте.

Полевской городской округ расположен в 40 км от областного центра – г. Екатеринбурга, на юго-западе Свердловской области. Территория Полевского с селами Косой Брод, Полдневая, Мраморское, Курганово, поселками Зюзельский и Станционный-Полевской составляет 1550 кв. км, население насчитывает 70,7 тыс. чел., численность экономически активного населения города составляет 33,5 тыс. чел.

На этой территории расположены 16 общеобразовательных организаций, в т. ч. 10 – городских, 4 – сельских, 2 – поселковых.

В каждой школе разработана программа профориентационной работы, которая включает мероприятия, направленные на повышение эффективности профориентационной работы среди учащихся, их родителей, с конкретизацией потребностей предприятий Полевского городского округа в рабочих кадрах и перспектив размещения производительных сил на территории города:

- организация экскурсий на предприятия города;
- встречи школьников с шефами;
- единые классные часы по профориентации;
- родительские собрания с участием специалистов центра занятости;
- экскурсии в Полевской центр занятости, информирование о государственных услугах, предоставляемых им, и др.

Основная стратегическая цель профориентационной работы с учащейся молодежью, проводимой службой занятости населения Свердловской области во взаимодействии с социальными партнерами, – формирование у учащихся способности к профессиональному самоопределению в условиях меняющегося рынка труда для преодоления кадрового дефицита ведущих промышленных предприятий региона.

Органы службы занятости вносят значительный вклад в осуществление профессионального самоопределения школьников и, самое основное, – в организацию мероприятий данного направления.

Профориентация учащихся – одно из важных направлений работы специалистов Полевского центра занятости. Главная цель при организации профориентационной работы с учащимися общеобразовательных организаций – ориентация на получение профессий (специальностей), востребованных на рынке труда, и исключение оттока рабочих кадров с территории Полевского городского округа.

В Полевском городском округе вопросам профессиональной ориентации учащихся уделяется особое внимание.

С 2007 г. городской попечительский совет при Управлении образованием (в состав совета входят более 60 предприятий и организаций) проводит работу по разработке мероприятий профориентационной направленности с привлечением всех заинтересованных структур и предприятий Полевского городского округа.

В 2012 г. создан городской координационный совет по профориентации молодежи, в состав которого входит директор Полевского центра занятости.

Основные задачи, которые решает координационный совет:

- формирование у учащихся и выпускников общеобразовательных организаций мотивационной основы для получения профессионального образования и выбора ими профессий, востребованных на региональном рынке труда;

- повышение информированности учащихся об основных профессиях, по которым наблюдается или планируется существенный дефицит кадров на предприятиях Полевского городского округа и Свердловской области;

- повышение привлекательности рабочих профессий среди учащихся и выпускников общеобразовательных организаций, их родителей и педагогов;

- объединение усилий предприятий, организаций и образовательных организаций Полевского городского округа для создания городской системы непрерывной профессиональной ориентации школьников и студентов.

Решение задач осуществляется в ходе реализации мероприятий по профессиональной ориентации и обеспечению адаптации к рынку труда учащихся и выпускников общеобразовательных организаций.

Одним из основных исполнителей данных задач является Полевской центр занятости.

В Полевском центре занятости при организации профориентационной работы с учащимися образовательных организаций используются различные формы и методы работы:

- массовые профориентационные мероприятия;
- информационное сопровождение профориентационной работы;
- индивидуальное и групповое профконсультирование учащихся;
- профориентационные беседы и уроки;
- экскурсии «Знакомство с центром занятости»;
- выездные дни службы занятости в сельские школы;
- оказание организационно-методической помощи специалистам, отвечающим за профориентационную работу в общеобразовательных организациях;
- оказание родителям организационно-методической помощи и информационной поддержки.

Важным звеном в профориентационной работе с учащимися является работа с родителями.

В организации профориентационной деятельности необходимо учитывать роль семьи как субъекта и объекта деятельности по сопровождению профессионального самоопределения учащихся. Условия, ход и результаты процесса самоопределения подростка во многом определяет семья. Именно жизненные задачи, стоящие перед семьей, определяют профессиональный выбор выпускника школы. Эти задачи могут быть принципиально различными (экономическое выживание; накопление и укрепление материальных фондов; наработка «социального капитала», «социальный лифт»; накопление интеллектуальных капиталов и духовный рост).

Эффективность профессионального самоопределения повысится, если деятельность по его сопровождению будет направлена не только на школьника, но и на его семью. Условия, ход и результаты процесса самоопределения подростка во многом формирует семья, поэтому важным звеном в профориентационной работе с учащимися является работа с родителями. Следовательно, профориентационная работа Полевского центра занятости направлена не только на школьника, но и оказывает заметное влияние на его семью. Профконсультант Полевского центра занятости принимает участие в родительских собраниях в общеобразовательных организациях.

На примере профориентационного мероприятия (родительское собрание на тему «Как помочь ребенку выбрать профессию?») можно увидеть, насколько интересной и эффективной формой профориентацион-

ной работы для профессионального самоопределения учащихся и их родителей является данное мероприятие.

Цель проведения родительского собрания – скорректировать профессиональные предпочтения родителей учащихся, мотивировать родителей на оказание поддержки в профессиональном самоопределении своих детей.

Задачи, которые реализуются в ходе родительского собрания:

– развивать интерес родителей к проблемам профессионального самоопределения детей;

– помочь родителям найти пути взаимодействия со своими детьми в вопросах первичного профессионального самоопределения;

– проинформировать родителей о возможных путях получения их детьми после окончания школы профессионального образования, о перспективных профессиях;

– сформировать у родителей понимание значения самостоятельного выбора будущей профессии подростками.

Форма проведения собрания – беседа с элементами дискуссии.

Прогнозируемый результат – осознание родителями необходимости внимательного отношения к проблеме выбора будущей профессии их ребенком.

Целевая группа – родители учащихся выпускных классов.

Участники – профконсультант центра занятости, классный руководитель, родители.

Примерная структура родительского собрания:

1. Вступительное слово (актуальность обсуждаемого вопроса), 5 мин.
2. Выступление по теме собрания, 20–25 мин.
3. Дискуссия с родителями, 10–15 мин.
4. Подведение итогов родительского собрания, 10 мин.

В ходе проведения родительского собрания специалистом центра занятости используется мультимедийное сопровождение в виде электронной презентации. Родителям представляется информация о состоянии и перспективах развития рынка труда, кадровой потребности работодателей Полевского городского округа и Свердловской области, об услугах службы занятости, о правилах выбора профессии, типах профессий, об информационных ресурсах по профессиональному самоопределению молодежи для самостоятельного изучения, в т. ч. об официальном сайте Департамента по труду и занятости населения Свердловской области (www.szn-ural.ru), а также о разделе «Профориентация

молодежи» (<http://szn.gossaas.ru>) информационного сайта Департамента по труду и занятости населения Свердловской области.

В конце родительского собрания с родителями обсуждаются следующие проблемные вопросы:

- Какие интересы и склонности Вы отмечаете у своего ребенка?
- Соответствует ли выбранная им профессия особенностям его темперамента?
- Что Вы делаете для развития профессиональных интересов у сына (дочери)?
- Кем хочет стать Ваш ребенок?
- После окончания школы чем Вы советуете ему заниматься (где работать, учиться)?
- Согласен(на) ли Ваш сын (дочь) с Вашим советом? Если не согласен(на), в чем причины разногласий?
- Как Вы оцениваете возможность найти работу по профессии, которую мечтает получить Ваш ребенок?

Ожидаемыми результатами проведения профориентационных мероприятий, таких как родительское собрание, являются:

- осознание родителями необходимости внимательного отношения к проблеме выбора будущей профессии их ребенком;
- создание системы профессиональной ориентации, мотивирующей молодежь к трудовой деятельности, в т. ч. по рабочим профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда;
- изменение имиджа и повышение популярности рабочих и инженерных специальностей среди молодежи.

Проведение профориентационных мероприятий, совершенствование и развитие системы социального партнерства, особенно в новых социально-экономических условиях, способствуют формированию у подрастающего поколения и их родителей правильного оптимального профессионального выбора с учетом потребностей развивающегося рынка труда Свердловской области, что дает возможность задуматься о построении профессиональной карьеры, позволяет сформировать реальное представление о рынке труда.

**ПРОФИОРИЕНТАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ЭФФЕКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА»**

В. З. Пасичниченко

*ГАПОУ Иркутской области «Иркутский технологический колледж»,
г. Иркутск*

venpas@yandex.ru

Прошло два десятилетия с начала рыночных преобразований в России. Сегодняшним выпускникам профессиональных образовательных организаций в недалеком будущем предстоит стать специалистами, которые, помимо владения определенными профессиональными компетенциями, должны уметь ориентироваться на рынке труда, побеждать в конкурентной борьбе в условиях постиндустриального общества. Обусловлено это тем, что развивающийся рынок труда предъявляет высокие требования, связанные с обновлением содержания и технологических процессов, изменением организационных форм труда. Выпускники, не способные конкурировать на рынке труда, занимают рабочие места более низкой квалификации или пополняют ряды безработных. Педагогами колледжа были проведены опросы, анкетирование руководителей и специалистов предприятий города, области. Как оказалось, требования к соискателям, качеству подготовки специалистов достаточно высокие. С одной стороны, молодой специалист должен обладать развитыми профессиональными умениями и навыками, необходимыми знаниями продвинутого уровня по профильным дисциплинам. С другой стороны, у выпускника должны быть развиты такие личностные качества, как исполнительская дисциплина, гибкость в общении, коммуникативные способности, умение работать в команде, самостоятельность в принятии решений, умение планировать деятельность. Анализ исследований также показал необходимость знаний в области информационных технологий.

Статистические данные центра занятости населения г. Иркутска показали в составе поставленных на учет граждан 48% и 53% молодежи в 2014 г. и 2015 г. соответственно. Это свидетельствует о наличии проблемы обеспечения эффективной занятости граждан в возрасте от 14 до 29 лет. Увеличение численности безработных среди молодых людей обуславливается рядом объективных причин. К факторам, затрудняющим трудоустройство, можно отнести неподготовленность к выходу на рынок труда, социально-профессиональную неопределенность выпускников. Именно поэтому в профессиональной образовательной организации необходима деятельность по профессиональной ориентации сту-

дентов как комплекс психолого-педагогических мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с интересами, склонностями и сформировавшимися способностями с учетом потребности в специалистах региона и общества в целом.

Одной из приоритетных задач образовательной деятельности в ГАПОУ Иркутской области «ИТК» является содействие эффективной профориентации студентов, развитие моделей и форм вовлечения их в трудовую и экономическую деятельность. С этой целью в ГАПОУ Иркутской области «ИТК» разработана рабочая программа дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда», входящая в состав профессионального цикла вариативной части учебных планов специальностей 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет», 38.02.04 «Коммерция», 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», 29.02.04 «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий», по профессии 38.01.02 «Продавец, контролер-кассир». Основными задачами дисциплины являются освоение знаний о наиболее эффективных способах поведения при поиске работы и общении с работодателем, приобретение умений ориентироваться в информации о потребностях рынка труда, самостоятельно осуществлять поиск работы, разрабатывать и представлять резюме, вести телефонные и личные переговоры при устройстве на работу и др. Данная программа составлена на основе программы регионального спецкурса «Эффективное поведение на рынке труда» для учащихся общеобразовательных и профессиональных учебных заведений Самарской области (составители: С. Ю. Алашеев, Е. Г. Зубова, Т. Н. Кирюшина, Н. Ю. Посталюк).

Содержание дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» направлено на овладение студентами компетенциями в области профессионального самоопределения, продвижения себя на рынке труда. Тематический план состоит из шести разделов: «Основные понятия, принципы и направления анализа рынка труда», «Профессиональная деятельность и ее субъект», «Профессиональная карьера», «Технология трудоустройства», «Адаптация на рабочем месте», «Подготовка индивидуального проекта “Моя профессиональная карьера”». Основные задачи изучения данных тем – подготовка выпускников к успешной адаптации на рынке труда, эффективной реализации профессиональной карьеры, повышение их конкурентоспособности, формирование навыков уверенного поведения в меняющихся социально-экономических условиях. Изучение эффективного поведения на рынке труда начинается с основных понятий рынка труда, его закономерностей, особенностей развития экономики Иркутской области, структуры регионального рынка труда, по-

нения профессиональной деятельности, требований профессии к индивидуальным особенностям человека. Далее студенты знакомятся с понятием профессиональной карьеры, ее типами, этапами. Содержание следующих разделов посвящено изучению технологии трудоустройства и оптимальным приемам адаптации на рабочем месте.

С целью актуализации процесса профессионального и личностного самоопределения студентов предусмотрены теоретические и практические занятия, которые имеют не только познавательную направленность, но и включают элементы психологической диагностики. Это необходимо для получения информации о собственных индивидуально-психологических особенностях и степени их соответствия требованиям той или иной профессии, специальности. Также важным является изучение профессиональной направленности личности.

Во время учебных занятий раскрываются основные проблемы по каждой теме, а во время практических и самостоятельных внеаудиторных занятий закрепляются теоретические знания и формируются практические навыки. Особенностью практических заданий, предусмотренных программой, является использование опыта работы успешно функционирующих организаций на рынке труда г. Иркутска, опыта работы предприятия, где проходит производственную практику студент. Это позволяет студентам логически освоить теоретические знания и приобрести необходимые навыки.

В программе уделяется большое значение созданию педагогических ситуаций, в которых формируются способности, составляющие необходимые компетенции. Один из ключевых методов их формирования – метод проектов. Курс обучения завершается подготовкой и защитой индивидуального проекта «Моя профессиональная карьера», в котором должен быть отражен индивидуальный профессиональный путь выпускника после окончания колледжа. Каждый студент в ходе работы над проектом осуществляет планирование своей профессиональной карьеры: определяет цели, задачи и вырабатывает стратегию их достижения.

Одним из обязательных условий учебной деятельности по дисциплине является сотрудничество с центром занятости населения г. Иркутска. Совместные мероприятия, такие как экскурсии, тематические встречи со специалистами, предусматривают ознакомление с деятельностью государственных служб занятости, с услугами, предоставляемыми Министерством труда и занятости Иркутской области и подведомственными учреждениями (ОГКУ центрами занятости населения).



Самостоятельный поиск вакансий



Беседа со специалистом ЦЗН г. Иркутска

Системная профориентационная деятельность в колледже, приобретенные знания и умения по программе «Эффективное поведение на рынке труда» позволяют выпускникам быстрее адаптироваться к условиям рынка труда, продолжить дальнейшее обучение в вузах, повышают профессиональную мобильность. Об этом свидетельствуют показатели занятости (трудоустройства и дальнейшего обучения) выпускников ГАПОУ Иркутской области «ИТК» на протяжении нескольких лет (табл. 1, 2).

Таблица 1

Трудоустройство выпускников (кроме лиц, находящихся в декретном отпуске, служащих в армии), %

2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
89	93	48	40	67	57

Таблица 2

Количество выпускников, продолживших обучение после окончания колледжа, %

2012 г.	35
2013 г.	41
2014 г.	18
2015 г.	9

Выпускники колледжа успешно работают в крупных организациях, учреждениях, на предприятиях Иркутской области. Неоднократно работодатели отмечали качественную подготовку молодых специалистов в благодарственных письмах. Таким образом, достигнутый уровень профессионального и личностного самоопределения, приобретенный в колледже, становится основой дальнейшего профессионального роста выпускников.

КАРЬЕРА В АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

Л. Г. Русинова, Ю. В. Бобров

*ГАОУ «Архангельский областной институт открытого образования»,
г. Архангельск
seegyn@ya.ru*

Последнее десятилетие XXI в. характеризуется глубокими социально-экономическими переменами в российском обществе. Научно-технический прогресс, нанотехнологии, расширение информационного поля повлекли за собой потребность общества в людях, прежде всего молодого поколения, способных нестандартно решать новые проблемы, вносить новое содержание во все сферы жизнедеятельности. Это требует изменений в системе профориентационной работы, а именно совершенствование методов и подходов для обеспечения гармоничного развития и совершенствования системы профориентации, для реализации мотивированного профессионального самоопределения обучающихся в соответствии со своими способностями и с учетом требований регионального рынка труда.

На территории Архангельской области действует «Региональная программа развития образования Архангельской области на период до 2016 г.», в которой в числе ключевых задач рассматривается «формирование эффективной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования, ориентированной на потребности рынка труда Архангельской области».

В Архангельском областном институте открытого образования с октября 2013 г. действует интерактивный профориентационный проект «Карьера в Архангельской области: перспективы и возможности».



Идейный вдохновитель проекта – ректор Архангельского областного института открытого образования, кандидат педагогических наук Лариса Ивановна Уварова, разработчики – сотрудники Архангельского регионального центра дистанционного обучения института. В числе организаторов проекта – Правительство

Архангельской области, Министерство образования и науки Архангельской области, Министерство труда, занятости и социального развития Архангельской области.

Основная цель проекта – организация взаимодействия участников деятельности по профориентации на территории Архангельской области для популяризации рабочих профессий среди школьников и их законных представителей. Проект представляет собой цикл регулярных тематических отраслевых встреч выпускников 9–11-х классов образовательных организаций области и их родителей с потенциальными работодателями и представителями организаций среднего профессионального образования в рамках «Цифрового образовательного кольца Архангельской области».

В числе приоритетных направлений современной государственной политики России выделяется всестороннее развитие детей, их интеллектуального, творческого, культурного и духовного потенциала, поддержка одаренных детей, их ранняя профилизация.

В настоящее время во всех субъектах Российской Федерации проводится активная работа по организации интеллектуальных олимпиад, спортивных соревнований, конференций и форумов для детей и подростков. Такие мероприятия способствуют раннему выявлению способностей у несовершеннолетних, пробуждению у них интереса к культуре, науке и спорту, формированию уверенности в себе, своих силах и собственном будущем.

Крайне важным является объединение усилий семьи, образовательных и спортивных организаций, учреждений культуры, профильных органов государственной власти в создании оптимальных условий для профессиональной реализации учащихся, раскрытия у каждого ребенка способностей и талантов и их развитии во благо общества и государства.

В связи с этим с 2015 г. было принято решение: проект «Карьера в Архангельской области: перспективы и возможности» расширить, сделать комплексным. Проект включает четыре мероприятия: «Формула профессии», «Дегустация профессий», «Путь к успеху», «Дистанционная школа подготовки к олимпиадам».

«Формула профессии» – серия тематических встреч выпускников 9–11-х классов образовательных организаций. Каждая новая встреча посвящается отдельной профессиональной сфере и раскрывает возможности построения карьеры: объем необходимых знаний, условия обучения и работы, спектр специальностей в разных отраслях, востребованных в регионе.

«Путь к успеху» – мероприятие, представляющее собой цикл встреч с известными успешными людьми региона, состоявшимися в различных отраслях общественной жизни – политике, экономике, науке, спорте, культуре и т. д., которые готовы поделиться с молодежью личным опытом достижения успеха в той или иной области.

Проект «Дегустация профессий» рассчитан на аудиторию 8–11-х классов с целью формирования у обучающихся общеобразовательных организаций целостного представления о конкретной профессии путем участия в ситуациях, моделирующих элементы будущей профессиональной деятельности. Проект реализуется на площадках профессиональных образовательных организаций, где мастера своего дела знакомят школьников с профессией, ее особенностями и спецификой работы, а посредством мастер-классов формируют интерес к профессии через получение первоначального практического опыта.

Для старшеклассников исключительно значимо личностное и профессиональное самоопределение, т. к. они делают выбор относительно дальнейшего жизненного пути, принимают важные решения: кем быть, каким быть, как жить. Поэтому встреча с успешными людьми, способными к самоанализу и презентации собственных успехов и жизненных достижений, для них исключительно важна, полезна и интересна.

«Дистанционная школа подготовки к олимпиадам» – форма дополнительного образования школьников, основанная на использовании электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, позволяющая осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта между преподавателем и обучающимся.

Обучение в Дистанционной школе осуществляют преподаватели государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, специалисты АО ИОО и педагоги образователь-

ных организаций Архангельской области, имеющие опыт подготовки обучающихся к олимпиадам различного уровня.

Основными формами организации учебного процесса являются:

- лекции в режиме видеоконференцсвязи;
- дистанционные индивидуальные консультации в режиме вебинара;
- консультации, разбор контрольных работ в режиме видеоконференцсвязи.

В Дистанционную школу принимаются ученики 9-х классов, проявившие особые успехи в обучении.

Учебный период подразделяется на три сессии: март, июнь, ноябрь. Продолжительность каждой сессии 5 дней. В это время все дети, которые поступили в Дистанционную школу, прослушивают курс лекций через «Цифровое образовательное кольцо Архангельской области» (webvideo.onedu.ru) или систему вебинаров (webinar.arkh-edu.ru). Для тех ребят, которые не смогли по объективным причинам принять участие в дистанционной лекции, выкладывается запись в системе дистанционного обучения АО ИОО (do.arkh-edu.ru), созданной на платформе СДО Moodle.

Подобная форма обучения позволит обучающимся не только достигнуть высоких результатов на олимпиадах, но и получить необходимый объем знаний для успешного поступления в профильные образовательные организации и дальнейшего построения профессиональной карьеры.

Ключевым решением для охвата аудитории на территории Архангельской области стал проект, о котором уже неоднократно упоминалось в статье, получивший название «Цифровое образовательное кольцо Архангельской области».

Основной идеей проекта было повышение эффективности коммуникаций с использованием современных технических средств и технологий. В частности, технологии видеоконференцсвязи, где в качестве узлов, оборудованных системами передачи видео- и аудиоинформации в реальном масштабе времени, рассматриваются образовательные организации в каждом из муниципальных образований Архангельской области, комплектуемые соответствующим оборудованием, с одной стороны, а с другой стороны, центральная система управления, работающая в Архангельском областном институте открытого образования.

В рамках проекта в каждом муниципальном образовании, а их в Архангельской области 25, был создан центр, который получил комплект высокотехнологичного оборудования, состоящий из интерактивной доски, ресурсоемкого мультимедиа-проектора, моноблочного персо-

нального компьютера и, собственно, кодека видеоконференцсвязи, осуществляющего приемо-передающую функцию. Эти комплекты были сформированы исходя из принципа multifunctionality, позволяющего максимально повысить функциональность предоставленного оборудования: использовать его не только для проведения сеансов ВКС, но и в учебном и воспитательном процессе. Муниципальные образования активно включились в работу. Сейчас на территории Архангельской области уже функционирует 43 таких центра.

Поддержка проекта осуществляется ресурсами специально созданного сайта, посредством которого реализуется менеджмент проводимых мероприятий (<http://webvideo.onedu.ru/>), системы хранения видеозаписей мероприятий (<http://tv.arkh-edu.ru>).

Таким образом, реализация проекта «Карьера в Архангельской области» позволила организовать сетевое взаимодействие представителей министерств и ведомств Архангельской области, образовательных организаций, а также родителей, заинтересованных в выборе детьми профессий, востребованных в регионе, и выпускников. Построенная система, на наш взгляд, позволяет расширить вариативность образовательных услуг и увеличить конкурентоспособность образовательных организаций; объединить ресурсы участников проекта для создания условий развития конкурентоспособного и успешного выпускника, информированного о приоритетных на региональном рынке труда специальностях и профессиях.

Проект «Карьера в Архангельской области: перспективы и возможности» на сегодняшний день активно развивается. Мы ищем новые интересные формы общения и приглашаем всех заинтересованных лиц к сотрудничеству.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ МИГРАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ

А. А. Семёнов

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

asemenov@petrsu.ru

Образовательные учреждения профессионального образования на фоне снижения численности выпускников общеобразовательных учреждений, вызванного демографическим спадом рождаемости, ведут между собой острую конкурентную борьбу за абитуриентов. При этом недостаток абитуриентов в своем регионе компенсируется за счет прибывающих из других регионов. Наблюдается отток из регионов-доноров наиболее талантливой молодежи, а именно ее представители, как правило, стремятся получить профессиональное образование в наиболее престижных учебных заведениях, зачастую расположенных за пределами своего региона. Исследователи отмечают, что такая миграция имеет ярко выраженный центростремительный характер [1]. Поскольку зачастую образовательная миграция является невозвратной [2, 3], в перспективе это приводит к ослаблению региональных рынков труда. Кроме того, в регионах, которые покидают абитуриенты, возрастает средний возраст населения [4], поскольку в более старшем возрасте население к миграции менее склонно, чем молодежь.

Разница в численности приемов, полученных с учетом и без учета межрегиональной образовательной миграции, дает возможность оценить влияние образовательной миграции на региональные рынки труда (покрытие выпускниками ежегодной дополнительной потребности экономики в кадрах). В свою очередь, разница в покрытии потребности позволяет опосредованно получить оценку влияния миграции на ВРП регионов.

Источниками статистических данных по миграции в настоящем исследовании являются формы статистической отчетности МР-1 и МО-3, содержащие информацию о численности выбывших в связи с учебой по регионам выбытия.

На основе этих данных строится квадратная матрица M убывших мигрантов в связи с учебой по регионам выбытия размером 83×83 :

$$M_{[r \times r]'} m_{ij} \in Z^+, m_{ii} = 0, i = 1..r, j = 1..r. \quad (1)$$

Сумма элементов в строке равняется общему числу выпускников, покидающих «свой» регион с целью получения профессионального образования, сумма элементов в столбце показывает общее число прибывших в регион. Диагональные элементы матрицы M равняются нулю.

Сопоставление матрицы о количестве прибывших на учебу в регион выпускников школ с данными о численности поступивших выпускников школ текущего года в образовательные организации профессионального образования всех уровней показывает, что миграционная статистика не полностью учитывает потоки межрегиональной образовательной миграции.

Это приводит к необходимости корректировки исходной матрицы распределения мигрантов с помощью решения системы из 166 линейных уравнений:

$$\begin{cases} d_i + \sum_j k_j \frac{m_{ij}}{U_i} = 1, & i = 1..r \\ d_j + \sum_i k_j \frac{m_{ij}}{U_i} = \frac{P_j}{U_j}, & j = 1..r \end{cases} \quad (2)$$

где неизвестными являются диагональные элементы матрицы d_i и поправочные коэффициенты k_j , введенные для того, чтобы соблюдались ограничения на суммы по строкам и столбцам матрицы, U и P – векторы, содержащие фактические значения численности выпускников школ и выпускников школ текущего года, принятых в организации профессионального образования, соответственно.

Несмотря на то что (2) – это система из 166 линейных уравнений относительно d_i и k_j , точного решения, удовлетворяющего ограничениям $d_i > 0$ и $k_j > 0$, у нее нет, поэтому наиболее близкое решение находится методом наименьших квадратов. Полученные значения d_i и k_j позволяют построить матрицу межрегиональной миграции N :

$$N_{[r \times r]}, n_{ij} \in Z^+, i = 1..r, j = 1..r, n_{ij} = \begin{cases} d_i, & i = j \\ k_j m_{ij}, & i \neq j \end{cases} \quad (3)$$

Таким образом, сумма элементов матрицы N в строке соответствует численности выпускников школ, а сумма элементов в столбце – численности поступивших на территории региона лиц, имеющих среднее общее образование, полученное в текущем году, со средней ошибкой 4,3%:

$$U11_{i,t} = \sum_{j=1}^r n_{ij}, i = 1..r, j = 1..r, \quad (4)$$

$$P11_{j,t} = \sum_{i=1}^r n_{ij}, i = 1..r, j = 1..r. \quad (5)$$

На основе матрицы межрегиональной образовательной миграции N строится матрица Z вероятностей межрегиональных перетоков выпускников:

$$Z_{[r \times r]}, z_{ij} \in R, i = 1..r, j = 1..r, z_{ij} = \frac{n_{ij}}{\sum_j n_{ij}}. \quad (6)$$

Диагональный элемент матрицы Z показывает долю выпускников, остающихся в своем регионе для получения профессионального образования.

Смысл матрицы Z заключается в том, что ее строки отражают структуру распределения выпускников школ соответствующих регионов по приемам в образовательные учреждения профессионального образования всех субъектов РФ.

При этом соблюдается принцип полноты, т. е. сумма элементов по строке равняется единице:

$$\sum_{j=1}^r z_{ij} = 1. \quad (7)$$

Для сравнения регионов между собой (с точки зрения, какой из них является более предпочтительным для получения профессионального образования) вводится безразмерный относительный показатель образовательной популярности региона (ПОП). Этот показатель формируется путем суммирования элементов столбцов матрицы Z вероятностей межрегиональных перетоков выпускников:

$$Y_j = \sum_{i=1}^r z_{ij}, j = 1..r. \quad (8)$$

В статье [5] приводится исследование зависимости показателя образовательной популярности регионов от социально-экономических факторов в регионах, которая влияет на численность приема в организации профессионального образования.

С помощью прогноза показателя образовательной популярности строится прогноз матрицы Z вероятностей межрегиональных перетоков выпускников, на основе которого формируется прогноз распределения поступающих по субъектам РФ с учетом миграции [6].

Разработанная ранее математическая модель [7] для прогнозирования объемов приема и выпуска позволяет построить прогнозы выпусков из организаций профессионального образования в субъектах РФ как с учетом, так и без учета миграционной составляющей. На рисунке приведен пример такого расчета по г. Санкт-Петербургу для двух случаев – текущего сценария (при котором уровень межрегиональной миграции сохраняется) и при полном отсутствии миграции (все выпускники поступают в образовательные организации в своем регионе).

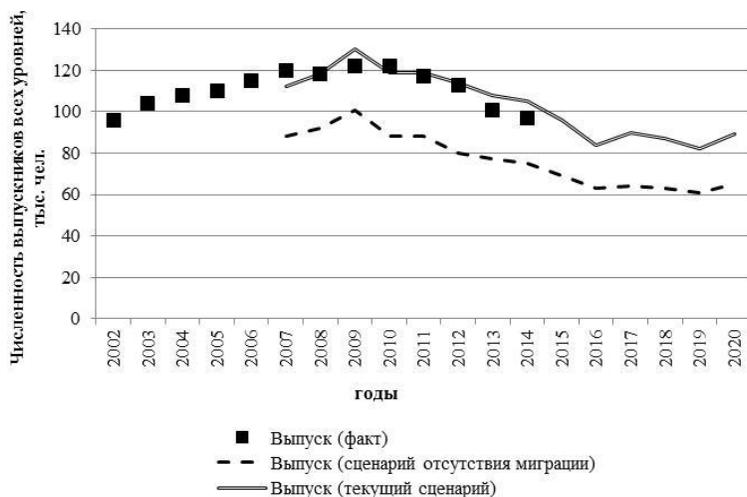


Рис. Результаты сценарных расчетов численности выпускников г. Санкт-Петербурга для всех уровней образования

На основе прогнозной оценки объемов выпуска образовательных организаций профессионального образования всех уровней до 2020 г. в 83 субъектах РФ, рассчитанной с учетом и без учета межрегиональной образовательной миграции выпускников, найдем изменение численности работников на рынке труда, полученное за счет межрегиональных перетоков абитуриентов. При допущении о постоянной производитель-

ности труда это позволяет оценить степень влияния межрегиональной образовательной миграции на ВРП регионов.

В результате проведенного исследования были получены количественные оценки показателей, характеризующих межрегиональную образовательную миграцию, например, в среднем для регионов-реципиентов увеличение объема приема за счет межрегиональной образовательной миграции составляет 6,5%, с максимальными значениями в г. Москве (27,1%) и г. Санкт-Петербурге (26,5%). Для регионов-доноров среднее значение снижения объема приема составляет -11,2%, с минимальными значениями в Ленинградской (-82,2%) и Московской (-34,7%) областях.

Также получена оценка потенциального изменения ВРП за счет межрегиональной миграции выпускников. Для регионов-реципиентов такая оценка составляет в среднем 0,2% ВРП с максимумом в г. Санкт-Петербурге (1,09% ВРП) и г. Москве (0,81% ВРП). Для регионов-доноров в среднем процент недополученного ВРП составляет 0,3% и достигает максимальных значений для Республики Тыва (1,22% ВРП) и Республики Калмыкия (1,15% ВРП).

На основе полученных результатов возможна выработка управленческих решений, направленных на сохранение региональных образовательных и научных систем, привлечение молодых кадров к научной и преподавательской работе в вузах, удовлетворение интересов развития местного бизнеса и региональной экономики.

Список литературы

1. *Чернышев К. А.* Образование как фактор миграционной подвижности: опыт оценки и принятия управленческих решений на региональном уровне // *Вопросы управления.* 2014. № 6. С. 173–179.

2. *Назарова У. А., Грачева Н. А.* Региональный маркетинг персонала: проблемы постобразовательной миграции // *Фундаментальные исследования.* 2014. № 11. С. 1124–1128.

3. *Варшавская Е. Я., Чудиновских О. С.* Миграционные планы выпускников региональных вузов России // *Вестник Московского университета.* Сер. 6. Экономика. 2014. № 3. С. 36–58.

4. *Мкртчян Н. В., Кашицкий И. С.* Стягивание населения с периферии в региональные центры: Россия и Европейский Север // *Потенциал ближнего Севера: экономика, экология, сельские поселения. К 15-летию Угорского проекта / сост. и под ред. Н. Е. Покровского, Т. Г. Нефедовой.* М.: Логос, 2014. Гл. 1. С. 123–139.

5. *Питухин Е. А., Семёнов А. А.* Анализ межрегиональной мобильности выпускников школ при поступлении в высшие учебные заведения // Университетское управление: практика и анализ. 2011. № 3. С. 82–89.

6. *Питухин Е. А., Семёнов А. А.* Моделирование влияния межрегиональной образовательной мобильности на развитие региональных систем профессионального образования // Экономика и управление. 2013. № 7 (93). С. 55–66.

7. *Питухин Е. А., Семёнов А. А.* Прогнозирование приемов, выпусков и численности студентов образовательных учреждений профессионального образования // Проблемы прогнозирования. 2012. № 2. С. 74–88.

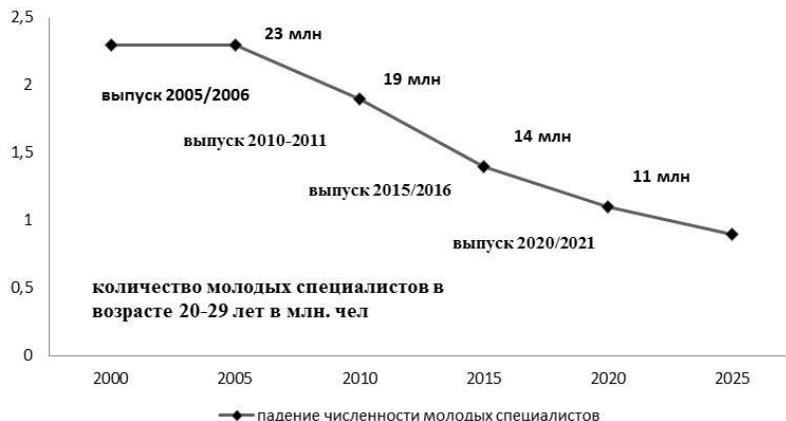
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА ПРИМЕРЕ РАБОТЫ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

И. А. Солдатова, Н. С. Пец

ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону

iasoldatova@sfnu.ru, nspets@sfnu.ru

В связи с демографической ситуацией современные работодатели стоят на пороге критического дефицита кадров.



Источник: по данным Росстата. Представлено на II конференции «Партнерство для успеха».

Многие крупные компании уже сейчас ведут активную политику по набору молодых специалистов со студенческой скамьи, успешно применяя технологии GRADUATE-РЕКРУТМЕНТА. При этом большинство работодателей привлекает непосредственно потенциал современных студентов. Со своей стороны, выпускники вузов, прежде чем претендовать на свое место работы по специальности, вынуждены подтверждать свою квалификацию не теоретическими знаниями, а практикой. Поэтому понятна тенденция частичной занятости во время обучения – будущие молодые специалисты приобретают опыт и подстраховывают себя для дальнейшего успешного трудоустройства. При этом работодатели выигрывают в выплате заработной платы сотруднику, еще не являющемуся специалистом и нередко участвующему в проектах на добровольных началах.

В необходимости адаптировать образование к существующим запросам рынка труда говорится на всех уровнях. Потребность работодателей в высококвалифицированных работниках ведет к естественной интеграции с вузом, что позволяет работодателям активно знакомиться с будущими выпускниками, привлекая их для прохождения практики и участия в проектах по своей проблематике.

Южный федеральный университет – многоотраслевой вуз, выпускники которого востребованы не только в Южном федеральном округе, но и по всей России. Университет имеет широкую сеть связей с российскими и зарубежными компаниями, государственными организациями и исследовательскими центрами, в которых студентам предлагается пройти практику и стажировку. Практика помогает ввести студента в понимание той среды и тех условий, в которых ему придется работать в будущем. Эти же компании и организации входят в число самых популярных мест трудоустройства выпускников.

В центре карьеры ЮФУ накоплен уникальный опыт по работе с выпускниками, в т. ч. в периоды кризисов и нестабильности на рынке труда, который показывает, что профориентационная работа в системе «Абитуриент – студент – выпускник» позволяет принять в вуз мотивированного абитуриента, поддерживать качество практик, работу в социальных и предпринимательских проектах, временное трудоустройство студентов и выпустить на рынок труда подготовленного, адаптированного к реалиям жизни молодого специалиста. Работая в системе «Абитуриент – студент – выпускник», центр карьеры:

– информирует о ситуации на рынке труда и о том, как планировать свою карьеру, используя возможности Интернета и печатных изданий;

– консультирует по вопросам выбора профильного обучения, учебного заведения, профессии, сферы деятельности, планирования карьеры, по результатам компьютерной диагностики оказывает индивидуальные консультации;

– развивает знания, умения и навыки, необходимые для успешного освоения профессии через систему различных тренингов и мастер-классов; деловых игр, позволяющих «примерить на себя» различные профессиональные роли; семинаров, формирующих навыки эффективного поиска работы, составления резюме, самопрезентации и адаптивного поведения на современном рынке труда;

– активизирует, заставляя задуматься о явных и скрытых особенностях профессий, помогая найти стажировку или практику, в процессе которой человек может попробовать себя в нескольких областях и выбрать наиболее предпочтительную.

Сегодня как никогда возрастает роль центра карьеры вузов как структуры, занимающейся профессиональным сопровождением, начиная с момента выбора профиля обучения еще в школе и заканчивая помощью при выборе работы и реализации полученного образования. Профессиональная ориентация, мероприятия по проектированию карьеры и содействию трудоустройству выпускников проходят в ЮФУ в течение всего календарного года, рассчитаны на абитуриентов, студентов и выпускников и интегрированы в шести ключевых проектах центра карьеры (табл.).

Таблица

*Профорientационные проекты центра карьеры ЮФУ,
реализованные в 2014–2015 гг.*

Основные проекты центра карьеры ЮФУ	Количество мероприятий	Количество участников
Абитуриент	15	1388
Дни карьеры и ярмарки вакансий	15	2672
Студенческое кадровое агентство	34	2591
Enactus	1	255
Турнир «Профессионал»	11	250
Кейс-клуб Sfedu	4	150

Проект «Абитуриент» включает мероприятия по взаимодействию с абитуриентами и привлечению самых талантливых и активных из них в Южный федеральный университет. Это серия мероприятий в рамках Донской академии наук юных исследователей им. А. Ю. Жданова,

Дворца творчества детей и молодежи г. Ростова-на-Дону, а также профориентационные сессии для абитуриентов в течение года, тестирование с помощью методики «Профориентатор», взаимодействие с учителями школ. Ежедневные консультации для абитуриентов на базе центра карьеры проводят магистры Академии психологии и педагогики ЮФУ.

Проект «Дни карьеры и ярмарки вакансий» включает от 10 до 20 ежегодных карьерных событий, которые проходят на всех площадках ЮФУ. Например, в днях карьеры 18–20.03.2014 г. приняли участие 65 работодателей, более 1500 студентов и выпускников. Состоялись презентации магистерских программ ЮФУ, рекрутинговая конференция учебных подразделений с работодателями, мастер-классы, деловые игры, викторины. Весенние ярмарки вакансий в академиях университета учитывают многолетние традиции вузов, вошедших в состав ЮФУ в 2006 г. Весной 2014–2015 гг. более 1 тыс. студентов и 108 работодателей России побывали на ярмарках вакансий в Академии педагогического образования, Академии архитектуры и искусств и в Инженерно-технологической академии.

Проект «Студенческое кадровое агентство». Студенческое кадровое агентство – это студенческое объединение, работающее при поддержке центра карьеры ЮФУ. Его главная цель – содействие в трудоустройстве студентов и выпускников, оказание помощи в поиске мест прохождения практик и стажировок. Объединение «Студенческое кадровое агентство» – это самостоятельная работа студентов, которая позволяет раскрыть их творческий потенциал, лидерские качества, развить аналитическое мышление, обучить взаимодействию в команде. Агентство регулярно проводит школу карьерных практик, где основные участники – выпускники текущего года выпуска. Работа телефона «горячей линии» по трудоустройству выпускников, проведение мастер-классов по написанию резюме, организация экспресс-собеседований студентов с HR-службами различных компаний.

Проект Enactus. Международная программа Enactus – одна из эффективных форм взаимодействия студентов, вузов и бизнеса. Региональная дирекция программы Enactus в Ростовской области базируется в центре карьеры ЮФУ. Жюри сформировано из представителей деловых кругов, лично заинтересованных в эффективном поиске новых сотрудников для своей компании. В программе ежегодно участвует более 16 вузов и ССУЗов Ростовской области и 60 членов жюри – представители компаний. Работодатели утверждают, что студенты – участники программы Enactus – лучше подготовлены к практической работе после окончания вуза, гармонично вживаются в корпоративную культуру

компании и улучшают свои профессиональные навыки быстрее, чем их ровесники.

Проект Турнир «Профессионал». Турнир помогает решить задачу налаживания взаимодействия предприятий с лучшими преподавателями, талантливыми студентами и аспирантами университета. В ходе турнира «Профессионал» используются различные формы привлечения, отбора и оценки выпускников: судейские коллегии отбирают представленные резюме и оценивают оригинальность решения реального кейса компании – участницы турнира. В судейские коллегии входят преподаватели ЮФУ, руководители или топ-менеджеры компаний региона. В турнире решаются кейсы от компаний. Всего пять номинаций: «Инженерно-технологический прорыв», «Марафон инноваций», «Гуманитарная лига+», «Арт-проект», «Первые шаги в педагогическую профессию».

Проект «Кейс-клуб Sfedu» – это возможность для студента научиться решать задачи реального бизнеса на уровне топ-менеджера; найти единомышленников; создать команду; подготовиться к карьере в ведущих компаниях или к старту успешного бизнеса; регулярно посещать мастер-классы и готовиться к ведущим бизнес-чемпионатам. В рамках живого общения решаются конкретные задачи, основанные на реальном фактическом материале. Участники не просто слушают выступления экспертов, а в процессе жарких споров вырабатывают вариативные решения бизнес-задач. Таким образом, создается уникальная среда, где каждый узнает для себя что-то новое о подходах к развитию бизнеса и креативных инструментах управления.

Все проекты центра реализуются как на базе факультетов с участием выпускающих кафедр, так и на общеуниверситетских площадках при поддержке служб карьеры учебных подразделений. Более 85% мероприятий проходят на территории нового кампуса ЮФУ в г. Ростове. Участие выпускающих кафедр во взаимодействии со стратегическими партнерами из числа работодателей, оказывающих значительное влияние на рынок труда, позволяет привлечь работодателей к участию в учебном процессе, оценке образовательных программ, корректировке учебных планов. Обмен информацией с партнерами, сбор и систематизация данных о рынке труда позволяют проводить анализ текущего и планируемого спроса на молодых специалистов.

Партнерство с компаниями региона, а также с такими общественными и профессиональными организациями региона, как межрегиональная общественная организация «Союз работодателей Ростовской области», Торгово-промышленная палата Ростовской области, Южно-

региональный клуб HR-менеджеров, Клуб финансистов, Клуб IT-директоров, поддерживается участием в учебном процессе, привлечением к подготовке и защите выпускных квалификационных работ, содействием в трудоустройстве выпускников в рамках партнерских программ развития молодых специалистов и в работе жюри профессиональных конкурсов, конференциях, а также в совместной профориентационной деятельности среди абитуриентов и студентов в ЮФУ.

Центр карьеры ЮФУ организует участие студентов в профориентационных региональных и федеральных мероприятиях, проводящихся с целью содействия трудоустройству.

Ярмарка вакансий IV областного форума сельской молодежи «Кадры для донского села», где основной темой были проблемы кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства и перспективные направления деятельности по созданию эффективной системы формирования кадрового резерва АПК Ростовской области. Участниками являются более 30 компаний г. Ростова и Ростовской области, среди которых ООО «Группа Агроком», ОАО «Астон», АПК «Юг Руси», ЗАО «Красная звезда», ОАО «Конный завод им. Первой Конной Армии», ЗАО «ВИТЯЗЬ-М», отделы образования районных администраций, студенты и выпускники вузов и ССУЗов Ростовской области.

Областная молодежная ярмарка вакансий и учебных рабочих мест «Ваша работа – забота государства!». За день мероприятие посетило больше 4 тыс. молодых людей, в т. ч. более 500 студентов Южного федерального университета из 16 учебных подразделений. Для участия в ярмарке зарегистрировалось более 70 компаний из Ростова, Таганрога, Батайска, Новочеркасска, Цимлянска, Азова, Аксая и др. Среди них ОАО «Ростовгоргаз», ОАО «Алмаз», ОАО «Гранит», ООО «Комбайновый завод «Ростсельмаш», ОАО «ВымпелКом», ОАО КБ «Центр-инвест», ООО «МЭЗ Юг Руси», ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», ООО Аудиторская фирма «Аудит-Вела», ЗАО ПКФ «Элегант». На модуле центра карьеры ЮФУ было представлено 100 актуальных вакансий.

Всероссийский стартап-тур. Крупнейший проект в России по поиску перспективных инновационных проектов и развитию компетенций начинающих стартап-команд, реализующих проекты в сфере высоких технологий. Участники – представители Фонда «Сколково», ОАО «Российская венчурная компания», Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, других федеральных институтов развития, авторы инновационных проектов, инвесторы, предста-

вители технопарков, ведущих региональных вузов и научных институтов.

Стартап-интенсив от экспертов Южного IT-парка и Фонда реализации Интернет-инициатив. Студенты разработали десятки инновационных проектов. Лучшие проекты получили поддержку в реализации и продвижении.

Неделя профориентации с ГК «Технологии». Мастер-классы «День раскрытия талантов» организованы с целью привлечения внимания к теме профориентации и поиска призвания, а также возможности получить диагностику собственных способностей для абитуриентов и студентов первых курсов.

Всероссийский форум молодежного предпринимательства. Цель форума – создание коммуникационной площадки для представителей организаций, реализующих образовательные программы предпринимательской направленности, а также оказывающих поддержку молодежному предпринимательству.

В результате комплексного подхода к организации профориентационной работы в содружестве с партнерами центр карьеры ЮФУ эффективно поддерживает абитуриентов при выборе профессии, студентов, определяющихся на практику или стажировку, выпускников при трудоустройстве или смене направления подготовки.

Список литературы

1. Алтухов В., Серебряков А., Орлова Е. Современные подходы к профориентации [Электронный ресурс]. URL: <http://teletesting.ru/modules/articles/index.php?op=viewarticle&artid=6>.

2. Солдатова И. А. Программы стажировок – реальный шаг в направлении реализации компетентностного подхода // Компетентностный подход в образовании – успешная карьера выпускника: материалы международной научно-практической конференции, г. Ростов-на-Дону, 4–5 апр. 2009 г. / под ред. А. Ю. Архипова. Ростов н/Д, 2009.

3. Солдатова И. А., Серебряков А. Г., Алтухов В. В. Методики и результаты тестирования предпринимательских способностей молодежи // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2012. № 2 (21). С. 7–11.

4. Горшенина Ю. С., Солдатова И. А. Партнерство вузов с бизнес-сообществом на приме реализации и развития международной программы предпринимательских студенческих проектов E-nactus в Ростовской области // Материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции «Планирование и обеспечение подготовки кадров для

промышленно-экономического комплекса региона». СПб.: Изд-во СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2014.

5. Отчет ректора М. А. Боровской о работе университета в 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: http://sfedu.ru/pls/rsu/docs/u/U-5309/Folders/file/3-27-Otchet_2014_10.pdf.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СОСТОЯНИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ В ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Х. Х. Такаева, С. А. Эдисултанов

*ГБПОУ «Грозненский государственный колледж экономики
и информационных технологий»,*

*ФГБУН «Комплексный научно-исследовательский институт
им. Х. И. Ибрагимова Российской академии наук»,
г. Грозный*

hadija7778@ mail.ru

Безработица является одной из центральных проблем в мире. Достижение высокого уровня занятости населения – одна из самых важных целей любого государства. Однако при реализации этой цели государство сталкивается с различными проблемами, связанными с безработицей и с факторами, которые влияют на ее рост. Особенно сильно безработица возрастает в тех странах, где происходит переход к новой экономической системе. В России в настоящее время осуществляется переход к рыночным отношениям, что вызывает нестабильный уровень безработицы. Например, происходит сокращение налоговых поступлений в бюджет, растут государственные расходы. Так же, как показывают экономические исследования, длительная безработица снижает уровень заработной платы работников.

На протяжении последних лет безработица в России имеет тенденцию к снижению. На начало 2011 г. она составляла 7,8%, в настоящее время – около 5,6%. В начале 2014 г. безработица держалась на том же уровне, что в последние месяцы 2013 г.

Уровень безработицы на январь 2014 г., по данным Федеральной службы государственной статистики, составлял 5,6%.

Безработица наносит немалый вред и самому человеку: не дает возможности продемонстрировать свои знания и умения в том или ином роде деятельности, влечет за собой потерю дохода, а следовательно,

снижение жизненного уровня. Долгое время оставаясь без работы, люди переносят психологический стресс, из-за которого появляется неуверенность в себе, в своем будущем. В связи с этим политики в своих предвыборных кампаниях уделяют много внимания обещаниям создания рабочих мест.

В то же время многие экономисты считают, что безработица необходима, т. к. она является особенностью рынка труда, поэтому ее нельзя однозначно оценивать только с негативной стороны. Безработица повышает производительность труда, стимулирует заинтересованность в качественном труде, повышении образовательного уровня и квалификации работников.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что показатель безработицы является одним из ключевых для определения общего состояния экономики. Изучение безработицы позволяет определить ее причины, а также совершенствовать меры государственной политики, которые влияют на занятость.

Основным показателем безработицы является норма безработицы (u), которая представляет собой отношение численности безработных к общей численности рабочей силы, выраженное в процентах.

Для рыночной экономики типична безработица, т. к. спрос на работников зависит от величины капитала, затрачиваемого на наём рабочей силы. Относительное сокращение капитала влечет за собой сокращение спроса на рабочую силу.

Образование и рост безработицы представляют собой специфический закон народонаселения. Суть его состоит в том, что рабочий класс, производя прибыль, создает источник для накопления капитала, он же, в свою очередь, через механизм роста органического строения капитала порождает армию безработных. Чрезмерный труд занятой части населения способствует вынужденной праздности безработных, а рост безработицы, в свою очередь, обрекает занятую часть рабочего класса на чрезмерный труд.

Понятия «безработица» и «безработные» трактуются экономистами неоднозначно. Безработным считается тот, кто может и хочет работать, самостоятельно занимался поиском работы, но не смог трудоустроиться, прежде всего, из-за отсутствия свободных рабочих мест или недостаточной профессиональной подготовки. Согласно российскому законодательству о занятости населения, официально безработными признаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте, которые по не зависящим от них причинам не имеют работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированные в государственной службе за-

нятости в качестве лиц, ищущих работу, способные и готовые трудиться, которым эта служба не сделала предложений подходящей работы.

К безработным не относятся лица, не способные трудиться (по возрасту, состоянию здоровья). Трудоспособные, но по тем или иным причинам не претендующие на рабочее место (домашние хозяйки), не учитываются в статистике безработных.

С вопросами труда, трудовых отношений, оплаты труда и его производительности соседствует не менее важная проблема занятости населения, под которой понимается мера вовлечения людей в трудовую деятельность и степень удовлетворения их потребностей в труде, обеспечении рабочими местами.

Различают полностью или частично безработных. Частично безработные – это люди, занятые неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по экономическим причинам (из-за отсутствия рабочих мест с полными ставками). Низший слой безработных образуют пауперы – бедняки, выброшенные из производства и навсегда лишённые возможности вернуться в него. К этой категории относятся старики, калеки и инвалиды труда, а также деклассированные элементы – воры, проститутки, нищие, бродяги.

Безработные представляют собой относительное перенаселение. Рабочая сила имеется в избытке лишь по сравнению со спросом, предъявляемым на нее со стороны капитала. Но это вовсе не означает, что имеется абсолютный избыток населения. Следовательно, накопление капитала порождает безработицу. Безработица усиливается во время экономических кризисов в результате резкого сокращения спроса на рабочую силу.

Таким образом, получается, что при неполном использовании имеющихся ресурсов рабочей силы экономическая система работает не в полную силу. Поэтому показатель безработицы является одним из ключевых для определения общего состояния экономики, для оценки ее эффективности. В силу этого проблема безработицы в Российской Федерации приобретает исключительную актуальность.

Численность экономически активного населения в январе 2014 г. составила 74 627 тыс. чел. Изменение составило 471 тыс. чел. (-0,63%) по сравнению с декабрем 2013 г. (75 098 тыс. чел.) и -581 тыс. чел. (-0,77%) по сравнению с январем 2013 г. (75 208 тыс. чел.).

В это же самое время количество безработных в январе 2014 г. составило 4180 тыс. чел. При этом изменение составило -10 тыс. чел. (-0,24%) по сравнению с декабрем 2013 г. (4 190 тыс. чел.) и -297 тыс. чел. (-6,63%) по сравнению с январем 2013 г. (4 477 тыс. чел.).

Какая складывалась ситуация в Чечне на декабрь 2012 г. с гражданами, находящимися в поиске подходящей работы? Рассмотрим в контексте имеющейся базы данных. К указанному времени за содействием в поиске подходящей работы обратились 141 076 чел., в т. ч. 72 659 женщин. Нашли работу или доходное занятие 25 174 чел., в т. ч. 13 638 женщин. Родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, – 29 298 чел., в т. ч. 16 557 женщин. Из них многодетные родители – 3089 чел., женщины – 1731 чел.

Приведем динамику показателей численности безработных в Чеченской Республике (табл.).

Таблица

*Динамика численности безработных граждан на 01.01.2012 г.
в Чеченской Республике*

Категория граждан	№ строки	Всего	В том числе			
			молодежь в возрасте 16–29 лет	женщины	относящиеся к категории инвалиды	жители сельской местности
2	3	4	5	6	7	8
Безработные, состоящие на учете на 1 января	01	177491	76844	90991	14498	127336
из них получают социальные выплаты	02	91521	39949	46287	7091	67010
Число безработных, взятых на учет в отчетном периоде	03	136531	59086	70418	14347	100883
Безработные, которым назначены социальные выплаты в отчетном периоде	04	238798	103110	122965	24217	175471
из них назначено пособие по безработице	05	136531	59086	70418	14347	100883
Безработные, снятые с учета за отчетный период (стр. 06 = 07 + 09 + 12 = 14)	06	147711	65053	77368	13051	108532

Окончание таблицы

в т. ч. нашли работу (доходное место)	07	21107	9329	11650	3185	18237
из них в другой местности	08	1	0	0	0	1
приступили к профессиональному обучению	09	4679	3198	2402	387	1721
в т. ч. по направлению службы занятости	10	4545	3068	2342	384	1642
из них в другой местности	11	2	1	1	0	0
Назначена трудовая пенсия	12	1449	1	932	282	925
в т. ч. досрочно по предложению органов службы занятости	13	132	0	56	4	76
по другим причинам	14	120476	52525	62384	9197	87649
Безработные, состоящие на учете на конец отчетного периода (стр. 15 = 01 + 03 – 06)	15	166319	70680	84038	17512	119693
из них получают социальные выплаты	16	120707	51625	61495	12844	90214
в т. ч. пособие по безработице	17	89031	38800	45387	9508	65697

Представленная в таблице динамика численности безработных граждан имеет положительную тенденцию по сравнению с началом года и его завершением (см. строки 01 и 15), а также по специальным выплатам и пособиям по безработице. Это улучшение имеет место среди безработных, снятые с учета составили 147 711 чел., удалось найти работу (доходное занятие) 21 107 чел. Служба занятости направила на работу 4545 чел. Назначена трудовая пенсия 1449 чел.

Безусловно, в реальной экономике и социальной сфере Чечни сегодня ограничены возможности трудоустройства. В перспективе предполагается в республике снизить безработицу до 5%.

По демографическим признакам наш рынок труда характеризуется наличием молодежи, женщин, инвалидов, пожилых людей, отличающихся различной степенью мобильности рабочей силы, уровнем трудоспособности, профессиональной подготовленности.

Структура внешнего рынка труда Чеченской Республики характеризуется наличием следующих составных элементов в их деятельности:

- самостоятельный поиск с помощью информационной базы данных по республике;
- регистрация безработных в центрах занятости населения (ЦЗН);
- профессиональное обучение;
- собеседования и испытания по направлению ЦЗН;
- оценка трудового потенциала работников;
- определение стоимости рабочей силы на рынке труда;
- получение социальных выплат;
- поиск работы по направлению ЦЗН;
- пополнение банка данных постоянно не работающих.

На основе аналитических данных таблицы можно сделать следующий вывод: численность безработных снизилась с 177 491 чел. до 166 319 чел. Следует подчеркнуть, что увеличивая трудоемкие отрасли сельского хозяйства, частного сектора, семейных и фермерских хозяйств, а также возродив закупку продукции у сельских тружеников в разы, уменьшится безработица в сельских районах республики.

И в то же время Министерство труда, занятости и социального развития Чеченской Республики не остается в стороне. В структуре министерства функционируют 73 социальных учреждения.

Через центры помощи семье и детям 8994 семьям оказана помощь одеждой, обувью, продуктами питания и медикаментами.

Получили различные услуги 14 722 чел., в т. ч. социально-экономические – 9565 чел., медицинские – 3423 чел., психологические – 1492 чел., правовые – 242 чел.

Прошли социально-психологическую реабилитацию 1778 детей и подростков. Находится на реабилитации 871 несовершеннолетний, в т. ч. дети-сироты – 12 чел., социальные сироты – 92 чел., дети-инвалиды – 31 чел., дети из многодетных малоимущих семей – 654 чел.

Рассмотрим деятельность социальных услуг по их направлениям. В сфере социального обслуживания населения функционирует 18 комплексных центров.

В 2012 г. количество оказанных медицинских услуг по сравнению с тем же периодом прошлого года увеличилось на 46 674. Также в сторону увеличения сложилась и динамика оказания материальной помощи в виде продуктов питания. Если по итогам 11 месяцев 2011 г. указанную помощь получили 73 983 чел., то за соответствующий период 2012 г. – 133 617 чел., что на 59 634 чел. больше.

По линии Минтруда республики обеспечиваются социальными льготами на улучшение жилищных условий инвалиды и семьи, имеющие детей-инвалидов, вставшие на учет до 1.01.2005 г. Данные выплаты получили 143 чел. на общую сумму 54 182 700 руб.

Проведены проверки объектов социальной инфраструктуры на предмет обеспечения доступной среды для людей с ограниченными физическими возможностями.

Руководителям организаций и учреждений, в которых условия доступности не соответствуют нормам, рекомендовано устранить указанные замечания в кратчайший срок.

Ежемесячное пособие на ребенка (размер пособия 120 руб. на детей полных семей и 240 руб. на детей неполных семей): количество детей, на которых начислено ежемесячное пособие, составило 445 467 чел., количество получателей – 192 807 чел.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком (размер пособия 2326 руб. на первого ребенка, 4651,99 руб. на второго и последующего ребенка): количество детей, на которых начислено ежемесячное пособие по уходу за ребенком составило 46 103 чел., количество получателей – 45 328 чел.

Единовременное пособие при рождении ребенка (размер пособия 12 405,32 руб.): количество детей, при рождении которых начислено пособие, составило 28 552 чел.; количество получателей – 28 440 чел.

Ежемесячное социальное пособие (размер пособия 100 руб.): количество получателей составило 888 чел.

Единовременное пособие на погребение (размер пособия 4 тыс. руб.): количество получателей составило 1853 чел.

Ежемесячное пособие на ребенка, одновременно родившегося в составе трех и более детей, составило 77 чел.; количество получателей – 25 чел.

Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву (размер пособия 8419,34 руб.): число детей, на которых начислено ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, составило 6 чел., получателей – 5 чел.

Переходящей задолженности по всем видам детских пособий нет.

В 2012 г. на проведение мероприятий по отдыху и оздоровлению детей выделено 48 639 200 руб., из которых 42 207 900 руб. из республиканского бюджета, 84 185 тыс. руб. из федерального бюджета.

В рамках реализации постановления Правительства Чеченской Республики от 29 марта 2011 г. № 51 «Об организации отдыха и оздоровления детей Чеченской Республики» Минтрудом Чеченской Республики осуществлено заключение 20 государственных контрактов на отдых 27 394 детей на сумму 442 806 848 руб.; 11 государственных контрактов на услуги по перевозке детей к местам отдыха и обратно.

Обеспечение жилыми помещениями детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также детей, находящихся под опекой (попечительством), не имеющих закрепленных жилых помещений.

В соответствии с постановлением Правительства Чеченской Республики от 11.05.2010 г. № 87 «Об обеспечении жилыми помещениями детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также детей, находящихся под опекой и попечительством, не имеющих закрепленных жилых помещений» по состоянию на 30 ноября 2012 г. состоят на учете 699 граждан этой категории. С января по ноябрь 2012 г. проверено 268 дел, заключено 222 государственных контракта на приобретение жилых помещений детям-сиротам.

На 1 декабря 2012 г., численность зарегистрированных безработных составила 166 661 чел. Получают пособие по безработице 112 824 чел. Потребность в работниках, заявленная в органы службы занятости, составила 1535 чел., коэффициент напряженности – 108 чел. на одно вакантное место.

В условиях кризисных и посткризисных явлений одной из главных социальных проблем в России стали безработица и вынужденная неполная занятость в моногородах. К этим бедам в г. Грозном добавилась военная составляющая, которая нанесла урон нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности, объединению «Грознефть», где ранее было занято до 120 тыс. чел., заводом «Красный молот» и «Автоспецоборудования» – до 6 тыс. чел., «Роспотребсоюз» – до 18 тыс. чел. Поиск подходящей работы нуждающимся осуществляется на основе Закона о занятости и требованиями Административного регламента Федеральной службы по труду и занятости, а также другими нормативными документами.

Самые низкие показатели доли трудоустроенных из числа обратившихся приходятся на Кавказский федеральный округ (51,2%), на Чеченскую Республику – 41,1%, Кабардино-Балкарскую Республику – 42,9%, Ставропольский край – 44,8%, Республику Ингушетию – 7,2%.

По субъектам Российской Федерации наибольший уровень трудоустройства граждан на работу постоянного характера среди граждан, обратившихся в поисках работы и нашедших ее, в первом полугодии 2011 г. отмечается в г. Санкт-Петербурге – 88,3%, наименьший – в Чеченской Республике – 14%, Ингушетии – 29%.

В первом полугодии 2011 г. потребность в работниках по России для замещения свободных мест, заявленная работодателями, составила 4 014 295 рабочих мест, что меньше на 1,3% с аналогичным периодом 2010 г.

Следует отметить значительные отклонения данного показателя по субъектам РФ.

Минимальные значения по заявкам работодателей по трудоустройству поступили в этот период по Чеченской Республике – 1,7%, г. Санкт-Петербургу – 0,8%, г. Москве – 0,9%.

По направлению органов службы занятости Чечни в 2012 г. при заявленной потребности в работниках 25 783 чел. направлено по рабочим профессиям 23 602 чел.

По видам экономической деятельности направленные на работу определились (чел.):

Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	908
Обрабатывающие производства	693
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	102
Строительство	197
Оптовая и розничная торговля	312
Гостиницы и рестораны	12
Транспорт и связь	30
Финансовая деятельность	23
Операции с недвижимым имуществом	63
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование	13425
Образование	3022
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1173
Деятельность домашних хозяйств	5711

По России наибольшая потребность в работниках в первом полугодии 2011 г. отмечалась по видам экономической деятельности (тыс. вакансий):

Строительство	863,4
Обрабатывающие производства	804,9

Торговля, ремонт	539,7
Недвижимость	463,5
Образование	458,7

В целях повышения эффективности сотрудничества работодателей со службами занятости населения в ряде субъектов РФ (Удмуртская Республика, Пермский край, Белгородская область и др.) объявлено проведение конкурсов «Лучший работодатель года».

Так, есть опыт сотрудничества с работодателями в Чеченской Республике, но это единичные случаи. Многие работодатели пользуются рекламой через газеты и на видных местах в транспорте, на улицах городов и сел. Очевидно, получить государственные услуги в Чечне не всегда просто из-за их ограниченности и формальностей.

Государственная услуга направлена на осуществление права граждан на получение информации о положении на рынке труда. Доля получивших услугу по информированию о положении на рынке в общей численности экономически активного населения РФ составила 4,6%, или около 3,5 млн. чел.

В Чеченской Республике в 2012 г. за предоставлением государственной услуги обратилось 4839 чел., из них безработных – 4495 чел. Государственная услуга органами службы занятости оказана 876 чел.

Кроме того, в Чеченской Республике через республиканские, муниципальные и частные печатные СМИ опубликовано 35 статей, в т. ч. пять аналитических материалов по проблемам занятости и ситуации на рынке труда, прошло по радио 20 сообщений и 15 сюжетов в телеэфире, в т. ч. 10 выступлений и интервью руководителей.

Безусловно, эффективность данной работы зависит во многом от реального информирования безработного с учетом его места жительства и возможности трудоустройства поблизости от дома.

Приведем статистику первого полугодия 2011 г., где на ярмарке вакансий учебных и рабочих мест получили государственную услугу 1 413 928 чел., что на 3,7% больше, чем за тот же период 2010 г. В 2013 г. такая ярмарка состоялась в г. Грозном. На площади перед театрально-концертным залом были оборудованы помещения, где вели прием специалисты Министерства труда и социального развития, а также представители учебных заведений, которые беседовали с молодежью, интересующейся проблемами трудоустройства и профессиональной учебы. На ярмарке раздавали информационный и раздаточный материал (брошюры, буклеты). Ярмарку посетила в основном молодежь, но можно

было встретить и людей в возрасте, занятых поиском подходящего рабочего места.

Проведение ярмарок свободных рабочих мест способствует развитию внутренней трудовой миграции – по России. Сейчас миграция среди населения нацелена на Европу. Отток населения из Чечни в отдельные годы превышает более 10 тыс. чел. Имеется и обратный процесс – возвращение домой. Во время подготовки к Олимпиаде на спортивных объектах в г. Сочи из Чечни работало до 1 тыс. чел.

В советское время в республике существовали летающие бригады, которые по 0,5 месяца работали в Тюменской области буровиками, операторами по добыче нефти, в ремонтных бригадах. Эти формы трудоустройства можно реализовывать во время освоения Дальнего Востока и других регионов России.

Профессиональная ориентация населения содействует развитию трудовых ресурсов на основе планирования, поддержки карьерного роста.

В 2012 г. в Чеченской Республике о предоставлении государственной услуги по организации профессиональной ориентации обратилось 4839 чел., из них женщин – 2539 чел., жители сельской местности – 1568 чел.

Численность граждан, получивших государственную услугу, составила 5715 чел. Категорию этих граждан определили безработные, инвалиды, уволенные с военной службы, освободившиеся из мест отбывания наказаний и др.

В школах Чеченской Республики проводились профориентационные классные часы, где сообщалась школьникам информация о ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг. Делалась ставка на профессиональные требования работодателей к претендентам на рабочие места. Следует подчеркнуть, что при оказании государственных услуг по профориентации органами службы занятости населения необходимо взаимодействовать с различными структурами и комиссиями, находящимися на данной территории.

В городских и сельских муниципальных образованиях Чеченской Республики разные возможности и условия проведения комплекса мер по профориентации безработной молодежи. Психологическая поддержка безработных граждан ведется на основе Закона о занятости и требований Административного регламента предоставления государственной услуги, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 27 ноября 2007 г. № 726.

Чеченская Республика оказала государственные услуги 0,8 тыс. чел. в первом полугодии 2011 г. На протяжении 2009–2011 гг. отмечалась устойчивая тенденция увеличения доли граждан, получивших государственную услугу по психологической поддержке, в общем количестве зарегистрированных безработных по России в целом.

Вот как выглядят субъекты РФ, оказавшие наименьшее количество услуг (%):

Республика Алтай	0,3
Чеченская Республика	1,0
Республика Дагестан	1,7
Кабардино-Балкарская Республика	2,1
Республика Северная Осетия – Алания	3,2

В Чеченской Республике доля охваченных услугой граждан составила лишь 1,0% (864 чел.), следует отметить, что данный вид услуг оказывался впервые.

Психологическая поддержка безработных граждан, осуществляемая в центрах занятости населения, проводится в целях снижения уровня их тревожности, оптимизации психологического состояния человека, повышения адаптации к условиям социальной среды, конкурентоспособности на рынке труда и реализации профессиональной карьеры.

Данная поддержка ведется при дифференцированном подходе по категориям безработных, учитывая индивидуально-психологические особенности, срок отсутствия работы, мотивации к трудоустройству, профессиональную востребованность к труду и психологическое состояние клиентов на данном этапе собеседования.

Трудоустройство безработных клиентов является действенным показателем эффективного оказания государственной услуги в ходе психологической поддержки.

Дальнейшее улучшение деятельности центров занятости населения в указанном направлении возможно за счет расширения социального партнерства с психологическими службами Чеченской Республики, приобретения новых методических разработок, профессиональной литературы, современного диагностического инструментария, программно-методических средств проведения тестирования безработных, в повышении личной психологической компетенции специалистов. Главное, чтобы добровольность безработного и умение вести психологическую поддержку специалистами центра были направлены в созидательное русло и давали реальную отдачу.

Список литературы

1. Эдисултанов С. А. Трансформация производительных сил Чечни на рынке труда. Грозный, 2015.
2. Учебная экономика [Электронный ресурс]. URL: <http://www.study-economics.ru>.
3. Социальный вестник. 2013. № 1 (13).
4. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>.
5. Гуськова С. А. Трансформация рынка труда России. Нижний Новгород, 2010.
6. Эдисултанов С. А. Чечня: инновационный поворот в развитии и преодолении кризисных последствий. Грозный, 2013.

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

Т. С. Терновская, О. Н. Артамонов

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
Центр бюджетного мониторинга, г. Петрозаводск
labourmarket@psu.karelia.ru, arton@psu.karelia.ru*

28–29 октября 2015 г. на базе Петрозаводского государственного университета прошла ежегодная Двенадцатая Всероссийская Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Конференция проводилась в интерактивном режиме под эгидой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводского государственного университета. Конференция по данной тематике является ежегодной и проходила в двенадцатый раз.

Председателем Оргкомитета конференции выступил М. А. Топилин, министр труда и социальной защиты РФ. В книге I трудов конфе-

ренции опубликовано предисловие Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации за подписью М. А. Топилина.

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

Ежегодная Интернет-конференция проводится на федеральном web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru>. Этот портал разработан и поддерживается Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Техническую, программную и организационную работу проводили локальный Оргкомитет ПетрГУ под руководством директора Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ профессора В. А. Гуртова, а также сотрудники Центра бюджетного мониторинга и Министерства труда и занятости Республики Карелия.

Подготовка и проведение конференции

В мае – сентябре 2015 г. осуществлялось широкое информационное оповещение о проведении Интернет-конференции. Первое информационное сообщение было разослано в электронном виде и по обычной почте в более 8 тыс. адресов. Это сообщение сопровождалось письмом министра труда и социальной защиты Российской Федерации М. А. Топилина.

В начале октября 2015 г. во все адреса было отправлено второе информационное сообщение, в котором содержались порядок открытия и прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложение техническая и информационная поддержка участников конференции.

Для участия в конференции поступило 68 докладов из 39 городов России: Архангельск, Барнаул, Белгород, Воронеж, Вышний Волочек, Грозный, Губкин, Дачное, Екатеринбург, Железнодорожск, Йошкар-Ола, Иркутск, Казань, Москва, Новосибирск, Новочеркасск, Омск, Пенза, Первоуральск, Петрозаводск, Полевской, Ревда, Ростов-на-Дону, Рязань, Санкт-Петербург, Саранск, Светлый, Смоленск, Сретенск, Тамбов, Тверь, Тюмень, Ульяновск, Хабаровск, Чапаевск, Челябинск, Чита, Энгельс, Южно-Сахалинск.

Ежегодно в конференции принимает участие более 1 тыс. чел. практически из всех субъектов Российской Федерации. Это преподаватели и сотрудники вузов, колледжей, профессиональных лицеев; сотрудники региональных служб занятости и органов управления образованием; работодатели и представители научного сообщества.

Открытие Двенадцатой Интернет-конференции состоялось 28 октября 2015 г.

На открытии Интернет-конференции с видеоприветствиями выступили: Воронин Анатолий Викторович – ректор Петрозаводского государственного университета; Чмил Валентин Яковлевич – заместитель главы Республики Карелия, министр экономического развития Республики Карелия; Скрыников Иван Семёнович – министр труда и занятости Республики Карелия; Морозов Александр Николаевич – министр образования Республики Карелия; Бобко Николай Сергеевич – президент Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия; Гуртов Валерий Алексеевич – научный редактор сборника докладов конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета; Терновская Татьяна Семёновна – ведущий специалист Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, ответственный секретарь Оргкомитета. Видеофайлы выступлений размещены в виртуальном конференц-зале конференции.

В рамках Интернет-конференции состоялся форум по тематическим секциям:

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

2. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования. Кадровое и научное обеспечение территорий опережающего развития и 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.

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

Содержательные итоги работы конференции

За двенадцать лет проведения Интернет-конференции, благодаря участникам, накоплен большой опыт по тематике конференции. На протяжении всех двенадцати конференций обсуждались вопросы, касающиеся экономической активности населения, занятости и безработицы, системы профессионального образования и развития рынка образовательных услуг, подготовки, переподготовки и повышения квалифика-

ции кадров, профориентации выпускников школ, мониторинга, анализа, прогнозирования потребностей региональных рынков труда, социального партнерства работодатель – государственная служба занятости – система кадрового обеспечения.

Двенадцатая Интернет-конференция проходила в сложный период введенных экономических санкций в отношении России, а также ответных действий нашей страны.

Впервые на этой Интернет-конференции обсуждались вопросы кадрового обеспечения Арктической зоны Российской Федерации специалистами среднего звена, рабочими кадрами и особенности труда в Арктической зоне.

Также в связи с необходимостью укрепления обороноспособности и обеспечения национальной безопасности страны в результате осуществления инновационной деятельности на Двенадцатой Интернет-конференции с особой остротой были подняты вопросы кадрового голода высокотехнологичных производств ввиду оттока человеческого капитала за рубеж. Решению проблем кадрового потенциала научно-инновационной сферы и привлечения трудовых ресурсов в рамках создания современной инфраструктуры в ходе подготовки к Чемпионату мира по футболу 2018 г., а также международной конкуренции за трудовые ресурсы в докладах конференции (секция 1) уделялось повышенное внимание.

В обсуждении приняли участие 69 регионов России (118 городов от Южно-Сахалинска до Калининграда), а также представители из США, Украины, Китая, Канады, Великобритании, Японии, Нидерландов, Бельгии, Финляндии, Франции, Германии и др. (всего 29 стран). Было 1184 пользователей, 3206 посещений сайта, более 40 тыс. просмотров страниц, 780 вопросов и ответов.

Содержательные итоги конференции обобщены и представлены руководителями тематических секций.

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

Руководители секции: Анненков Михаил Вячеславович – первый заместитель министра труда и занятости Республики Карелия, Шумилова Татьяна Михайловна – заместитель начальника отдела рынка труда и социальной поддержки Министерства труда и занятости Республики Карелия, канд. экон. наук.

Секция 1 по перечню докладов, включенных в программу Двенадцатой конференции, представляет один из составных элементов информационно-аналитической и просветительской работы форума.

Тематика статей в 2015 г. не такая разнообразная, как годом раньше, но имеет научно-исследовательскую и прикладную направленность. Материалы доступны для чтения и осмысления широкой Интернет-аудиторией.

Труды авторов касаются ряда острых моментов развития российского рынка труда. Среди них вопросы усиления конкуренции за трудовые ресурсы, кадрового потенциала научно-инновационной сферы, проблема миграционных процессов в регионах России и их регулирование, особенности развития рынка труда в условиях экономических санкций, разработка региональной программы поддержки занятости населения, влияние социальных реформ на рынок труда, состояние безработицы, повышение эффективности профориентационной работы и др.

В связи с исчерпанием возможностей успешного развития регионов страны вследствие изменившихся условий из-за глобального финансово-экономического кризиса на форуме получила обсуждение тема причин и факторов формирования интенсивной модели экономического роста. Новая модель роста связана с условиями, в которых работают наши предприятия и организации, а также со стимулами повышения производительности труда и условиями повышения качества и развития человеческого капитала. В нынешних условиях развитие отечественного рынка труда становится и социальной, и экономической проблемой. Формальный подход к ее решению будет препятствовать ускоренному созданию высокопроизводительных рабочих мест, тормозить стимулирование конкуренции, замедлять процессы межотраслевого распределения занятых в экономике России с учетом перехода на инновационный путь развития.

Основным полем международной конкуренции становится человеческий капитал, который является наиболее важным и одновременно наиболее динамичным фактором современного производства. На конференции 2015 г. проблеме нехватки квалифицированных специалистов, усиливающегося кадрового голода в отраслях высокотехнологичных производств, ввиду оттока человеческого капитала за рубеж (выезд квалифицированных специалистов из РФ для работы в промышленно развитых странах), уделено повышенное внимание. Осознание этой темы связано с укреплением обороноспособности и обеспечением национальной безопасности государства в результате осуществления инновационной деятельности.

Другие аспекты (демографические ограничения, сбережение населения, структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, сложности с адаптацией граждан и их интеграцией в рынок труда, профессиональные предпочтения и завышенные зарплатные ожидания выпускников, приобретение социального статуса, социально-поведенческие настроения безработных и работающих граждан, качество и доступность социальных услуг) также вызвали активный отклик Интернет-аудитории.

Организацию работы по программе секции можно признать удовлетворительной. На секцию поступило 12 докладов, большинство из которых подготовлены руководителями, специалистами-практиками региональных структур управления рынком труда субъектов Российской Федерации, а также педагогическими и научными кадрами, аспирантами, студентами, всеми теми, кто интересуется рынком труда и рынком образовательных услуг.

В список участников региональных органов управления (территориальных органов по содействию занятости населения) вошли Министерство труда и занятости Республики Карелия, Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области, Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения, Областное казенное учреждение «Центр занятости населения г. Челябинска», Центр занятости населения г. Барнаула. Также принял участие Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия.

Среди образовательных организаций в Двенадцатой Интернет-конференции участвовали Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Смоленский строительный колледж», Иркутский государственный университет, кафедра региональной экономики, Институт проблем региональной экономики РАН, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Поволжский государственный технологический университет, Грозненский государственный колледж экономики и информационных технологий.

В работе секции приняли участие председатель государственного комитета, заместитель министра, начальники отделов и заместитель начальника отдела, главный специалист территориального органа службы занятости населения. Состав научных сотрудников составили профессоры и доценты, доктора и кандидаты экономических, технических наук. В их числе заведующий лабораторией, старший научный сотрудник, преподаватель общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин, специальных дисциплин, методист, студент.

География докладов, размещенных на виртуальном конференц-зале, в этом году не такая обширная. Она охватывает 9 российских территорий, в т. ч. города Иркутск, Саранск, Пенза, Санкт-Петербург, Москва, Петрозаводск, Грозный, Йошкар-Ола, Смоленск.

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

Тексты докладов написаны на основе хорошего научно-исследовательского и прикладного материала с использованием Интернета и иных источников. В докладах используются данные статистического учета, социологических обследований, анкетирования и опроса респондентов (работодателей и населения), мониторинга процессов занятости в российских регионах. В тексте статей приведены диаграммы, таблицы и список литературы, что свидетельствует об ответственном отношении авторов к подготовке докладов. Доклады неоднородны, их различает уровень сложности и качества, применение комплексного и системного подходов к рассмотрению региональных аспектов и проблем рынка труда и рынка образовательных услуг.

Работа секционного заседания велась по пяти блокам вопросов. В первую группу обсуждаемых тем вошли доклады, касающиеся конкуренции за трудовые ресурсы, взаимосвязи инновационного развития страны и миграционных процессов (Д. М. Борисов, В. П. Беклемешев, С. А. Иванов и Н. Н. Шестакова, Т. М. Шумилова, М. М. Шумилова). Вторая группа представлена докладом по вопросу разработки региональной программы поддержки занятости населения (Е. Е. Фролова, Т. М. Шумилова). Третья группа объединяется под темой эффективности профориентационной работы и профессионального самоопределения современных школьников (Т. Е. Ефимова, А. А. Полежаев, В. В. Лузина). Четвертая группа включает предложения по корректировке направлений социальной политики с точки зрения их возможного влияния на ситуацию на российском рынке труда (Н. В. Локтюхина). Пятая группа сводится к обсуждению состояния, проблем, перспектив развития в условиях санкций трудовых ресурсов, рынка труда и безработицы (Н. Л. Андреева, М. А. Ярцева, С. В. Захарова, А. С. Никитина, Л. М. Низова, Х. Х. Такаева и С. А. Эдисултанов).

Подготовленные для обсуждения на секции и помещенные на web-портале по адресу <http://labourmarket.ru> труды конференции внимательно проработаны, секционные материалы тщательно изучены Интернет-пользователями. Всего со стороны Интернет-аудитории было задано вопросов, подготовлено ответов, комментариев, сообщений и уточнений в количестве 191 ед.

Первая секция прошла в деловой атмосфере в рамках взаимного и уважительного отношения участников конференции друг к другу. Полученные итоги свидетельствуют о продуманной организации ведения дискуссии со стороны руководителей секции, заинтересованности и активности докладчиков, обеспечивших обстоятельный разговор в конференц-зале Двенадцатой Интернет-конференции.

Секция выполнила поставленную задачу. Авторы докладов не только обсудили острые проблемы, но и предложили варианты их решения. При привлечении мигрантов, считает Д. М. Борисов, необходимо учитывать интересы постоянных жителей региона. Экстенсивный путь развития экономики практически исчерпан, в центре внимания – новая модель роста, одной из главных проблем которой остаются кадры. Для привлечения трудовых ресурсов в регионы страны, в т. ч. с целью создания современной инфраструктуры при подготовке к Чемпионату мира по футболу 2018 г., необходимо, считает автор доклада, создать механизмы экономической, социально-бытовой, этнокультурной адаптации людей.

В связи с пересечением трендов построения инновационной экономики и обеспечения национальной безопасности государства необходимо, по мнению Т. М. Шумиловой и М. М. Шумиловой, ближне- и среднесрочные прогнозы количественной и содержательной потребности в инженерных кадрах, в первую очередь для машиностроительного, оборонно-промышленного комплекса. Повышение инновационной составляющей в экономике, считают авторы, обуславливает потребность в инженерах-исследователях и разработчиках, владеющих технологиями мирового уровня и способных обеспечивать инновационные прорывы в высокотехнологичных отраслях, а также в инженерах-предпринимателях, организующих производство инновационных продуктов. Все это важно, потому что качество инженерных и рабочих кадров становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности государства, и это принципиально важно для его технологической и экономической независимости.

С. А. Иванов и Н. Н. Шестакова предприняли попытку классифицировать потенциальные миграционные источники пополнения кадро-

вого потенциала научно-инновационной сферы регионов. Необходимость привлечения в российскую экономику технических и инженерных кадров вызвана, с точки зрения авторов доклада, 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 специалистов.

Исходя из ситуации на рынке труда и в сфере занятости, полагает Н. В. Локтюхина, социальные реформы в части повышения пенсионного возраста в России преждевременны. Необходимо поэтапное повышение пенсионного возраста, но 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.). 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.

Вместе с тем, согласно тексту законопроекта, размещенного Минтрудом России для общественного обсуждения на сайте regulation.gov.ru, отмечает Н. В. Локтюхина, предлагается увеличить до 65 лет возраст государственных служащих, при достижении которого они могут обратиться за назначением пенсии за выслугу лет; увеличить с 15 до 20 лет минимальный стаж государственной службы, дающий право на назначение пенсии за выслугу лет. Изменение подходов к пенсионному обеспечению государственных служащих, по мнению автора статьи, приветствует к росту среди них лиц старшего возраста, что потребует соответствующего развития кадровой политики на государственной службе, в т. ч. расширения программ профессионального развития данной категории.

Профориентация молодежи, констатируют В. В. Лузина, А. А. Полежаев, сегодня должна представлять собой комплекс средств активизации клиента, актуализации его внутренних ресурсов и возможностей, создание условий для успешной самореализации в меняющихся социально-экономических условиях, обеспечения потребности экономики в квалифицированных кадрах. Наличие собственных профориентационно-инфор-

миграционных ресурсов в регионах России будет способствовать решению этих задач.

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

На первой секции всеобщий интерес вызвали доклады Т. М. Шумиловой, М. М. Шумиловой «Может ли Россия победить в конкуренции за трудовые ресурсы», А. С. Никитиной, Л. М. Низовой «Региональный рынок труда в условиях экономических санкций», Н. В. Локтюхиной «О влиянии социальных реформ на рынок труда», Н. Л. Андреевой, М. А. Ярцевой «Трудовые ресурсы в строительстве Смоленской области: состояние, проблемы, перспективы развития», Д. М. Борисова «Анализ миграционных процессов в Республике Мордовия и их регулирование», С. А. Иванова, Н. Н. Шестаковой «Миграция рабочей силы и специалистов как источник формирования кадрового потенциала научно-инновационной сферы».

В числе лучших авторских работ секции предложены доклады Т. М. Шумиловой, М. М. Шумиловой «Может ли Россия победить в конкуренции за трудовые ресурсы», Н. В. Локтюхиной «О влиянии социальных реформ на рынок труда».

Основную дискуссию вызвали авторские материалы прикладного и публицистического (просветительского) характера. В ходе обмена мнениями на секционном заседании приняли участие как авторы докладов, представленных на первую секцию, так и докладчики из других секций и предыдущих Интернет-конференций. Докладчики ответили на многие из заданных на секции вопросов.

Секция 2. «Трудоустройство выпускников системы профессионального образования. Кадровое и научное обеспечение территорий опережающего развития и Арктической зоны России». Руководители секции: Серова Лариса Михайловна – начальник отдела прогнозирования потребности экономики в кадрах Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, канд. техн. наук, Кононова Ирина Витальевна – начальник управления по воспита-

тельной и социальной работе Петрозаводского государственного университета.

Тематика секции была сформирована с учетом актуальности развития системных мер, направленных на подготовку востребованных специалистов на рынке труда с высоким качеством образования, содействию трудоустройству выпускников по полученной специальности, занятости молодежи на региональных рынках труда. Актуальными остаются вопросы практической деятельности центров по содействию трудоустройству выпускников, функционирующих в системе профессионального образования. Работа секции дает возможность специалистам обменяться опытом и новыми наработками.

В этом году тематика секции была расширена вопросами кадрового обеспечения Арктической зоны РФ. Развитию и повышению конкурентоспособности территории Арктической зоны РФ с учетом геополитических, военно-технических, экономических и иных факторов уделено особое внимание со стороны Правительства РФ и президента Российской Федерации. В 2014 г. указом президента РФ была утверждена сухопутная территория Арктической зоны Российской Федерации; постановлением Правительства РФ была принята 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.

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.

Принимая во внимание высокую экономическую значимость Арктической зоны России, участники конференции в рамках работы секции уделили внимание в своих докладах вопросам и проблемам кадрового обеспечения экономики Арктического региона.

По содержанию все представленные доклады соответствуют тематике секции и раскрывают особенности организации и практической реализации указанных направлений деятельности в субъектах Российской Федерации. Тематика докладов отражает опыт служб содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций, использо-

вание механизмов социального партнерства для решения проблемы кадрового обеспечения регионов, исследования рынка труда на предмет востребованных специалистов, подходы по анализу и прогнозированию кадрового обеспечения территорий Арктической зоны России.

На секции были рассмотрены и обсуждены 16 докладов. В конференц-зале в режиме on-line было задано вопросов, подготовлено ответов, уточнений и предложений в количестве 158 ед. В среднем 10 сообщений на один доклад.

Традиционно широко представлены доклады из вузов – 11 докладов от представителей организаций высшего образования и их служб содействия трудоустройству выпускников, четыре доклада – от специалистов организаций среднего профессионального образования, один докладчик из территориальных органов исполнительной власти в сфере образования в лице центра повышения квалификации.

Об общероссийском интересе к рассматриваемой проблеме свидетельствует география представленных докладов, охватывающая практически всю страну: в секции представлены доклады из 13 субъектов Федерации (Тверская область, Челябинская область, Саратовская область, Забайкальский край, Белгородская область, Тамбовская область, Иркутская область, Свердловская область, Республика Марий-Эл, Тюменская область, Самарская область, Омская область, Республика Карелия).

В работе секции приняли участие представители таких крупных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, как Тверской государственный университет, Челябинский государственный педагогический университет, Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова, Тамбовский государственный технический университет, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина и др.

Из 16 докладов секции стоит отметить несколько, вызвавших наибольший интерес среди участников Интернет-конференции, в которых наиболее полно и комплексно изложены актуальные вопросы и проблемы, представляющие тематику секции.

В докладе К. А. Чуркина и С. Г. Киселева «К вопросу о трудоустройстве выпускников педагогических заведений и комплектовании образовательных учреждений кадрами» (Омский государственный педагогический университет) проводится анализ статистических данных о подготовке и трудоустройстве кадров по педагогическому профилю и обосновывается сбалансированность количественных показателей подготовки кадров и потребности экономики в них. Ценность доклада заключается в разностороннем рассмотрении статистических данных об

объемах подготовки кадров, показателях трудоустройства выпускников и результатах социологического опроса студентов о намерении работать по специальности и формировании на их основе рекомендаций по развитию педагогической сферы. Вместе с тем авторы доклада аргументированно показывают, насколько важно, руководствуясь этой информацией корректно и в полной мере, принимать соответствующие управленческие решения.

Также стоит отметить доклад И. В. Татьянко «Правовое регулирование труда молодежи в Тюменской области» (Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства). Автор доклада уделяет внимание правовым аспектам регулирования труда молодежи в соответствии с реалиями рыночной экономики в России. На основе подробного анализа показателей занятости молодежи на региональном рынке труда Тюменской области и процессов, происходящих на рынке труда, автор предлагает ряд рекомендаций по совершенствованию нормативно-правовой базы, регулирующей трудоустройство молодежи в Тюменской области.

Доклад И. И. Журавлевой, Т. В. Кустова, Н. Н. Семёнова «Новая система отчетности по трудоустройству выпускников вузов, достоинства и недостатки» (Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова) также заслуживает отдельного внимания. Авторы доклада отмечают плюсы и ограничения системы отчетности вуза по показателям трудоустройства выпускников с использованием данных исключительно Пенсионного фонда Российской Федерации, что не позволяет учитывать информацию по отдельным категориям граждан. Актуальность и необходимость изучения данной проблемы заключается в необходимости формирования инструмента отчетности с целью создания объективного мониторинга трудоустройства выпускников. Данный доклад включен в секцию 3, но раскрывает проблематику секции, посвященной вопросам трудоустройства выпускников.

Следует отметить, что статья Е. Ю. Дмитриевой «Система работы по трудоустройству выпускников системы профессионального образования» (Энгельсский механико-технологический техникум) вызвала оживленную дискуссию участников конференции. По данным статистики сайта Интернет-конференции, доклад набрал 304 просмотра и 23 сообщения участников. Участники заинтересовались опытом проведения мониторинга трудоустройства выпускников, представленным в статье докладчиком на примере конкретного образовательного учреждения. В докладе детально отражен перечень проводимых мероприятий содей-

ствия трудоустройству выпускников с учетом нормативно закрепленных положений на федеральном уровне, что и вызвало интерес участников.

Тематика представленных докладов отражает проблемные зоны и перспективы взаимодействия системы трудоустройства выпускников и системы профессионального образования, отражая отдельные аспекты этих систем: роль центров трудоустройства выпускников в формировании баланса на рынке труда и занятости, социальное партнерство образовательных организаций и работодателей, проблематика ожидания выпускников будущего трудоустройства и социально-экономической реальности. В рамках секции также рассмотрены вопросы трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья в современных экономических условиях, а также особенности рынка труда Арктической зоны Российской Федерации.

По результатам работы секции и полемики докладчиков были сформированы рекомендации в адрес органов исполнительной власти, а именно Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, а также подведомственной ему Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки и образовательным организациям. Отдельно отмечены Пенсионный фонд Российской Федерации и ряд дополнительных рекомендаций, которые также могут быть учтены органами исполнительной власти сфер образования, труда и занятости населения.

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

На секцию поступило 19 докладов из девяти регионов России. В работе секции приняли участие представители региональной власти (Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан и Министерства труда, занятости Республики Карелия), представители вузов городов Москва, Санкт-Петербург, Казань, Пенза, Хабаровск, Новосибирск, Тамбов, Йошкар-Ола, Петрозаводск и Ингушского государственного университета.

Тематика, в основном, соответствовала названию темы секции. Шесть докладов посвящены вопросам планирования и прогнозирования кадровых потребностей экономики, три доклада – региональному рынку труда и перспективам его развития, два доклада – профессионально-общественной аккредитации образовательных программ как механизму управления качеством образования и способу формирования эффективного социального партнерства между сферой труда и областью образования. Кроме того, вызвали интерес доклады, посвященные вопросам отчетности по трудоустройству выпускников вуза, влиянию межрегиональной образовательной миграции выпускников школ на социально-экономическое развитие региона, технологии целевого обучения предпринимательству и роли женщин в государственном управлении.

Региональный рынок труда и перспективы его развития стали темой активного обсуждения в рамках конференции. Этому вопросу были посвящены доклады специалистов Казанского (Приволжского) федерального университета, Ингушского государственного университета, Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, Министерства труда и занятости Республики Карелия. Для реализации активной кадровой политики, по их мнению, требуется комплексный подход и понимание системности в подготовке кадров, соответствующих требованиям отраслей промышленности как на уровне государства, так и бизнеса.

Вопросы мониторинга и прогнозирования регионального рынка труда и системы профессионального образования стали основными для исследования специалистов Пензенского государственного университета, Финансового университета при Правительстве РФ, Хабаровской государственной академии экономики и права, Министерства труда и занятости Республики Карелия и Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан. Интерес к этому вопросу как ученых, так и чиновников государственного управления объясняется тем, что демографический фактор, который связан с сокращением численности населения в трудоспособном возрасте и старением населения, оказывает значительное влияние на российскую экономику и бюджетную систему. Помимо роста нагрузки на бюджет в части расходов на социальную политику сокращение численности экономически активного населения негативно сказывается на процессах рынка труда.

Ученые Пензенского государственного университета разработали систему мониторинга и прогнозирования, которая позволяет повысить эффективность взаимодействия регионального рынка труда и системы профессионального образования за счет реализации механизмов взаи-

модействия 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.

Методика прогнозирования потребностей в рабочих кадрах, описанная специалистами Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, 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.

Эта методика позволяет прогнозировать совокупную потребность экономики в рабочих кадрах на основе прогноза макроэкономических параметров развития регионов, в т. ч. с учетом инвестиционных проектов, и ежегодную дополнительную потребность с учетом процессов естественно-возрастного выбытия, запуска новых производств и необходимостью комплектации их новыми кадрами. Кроме того, данная методика позволяет детализировать прогнозные показатели в профессионально-квалификационном, отраслевом и региональном разрезе.

Профессионально-общественная аккредитация как механизм управления качеством образования и способ формирования эффективного социального партнерства между сферой труда и областью образования стала главной темой исследования специалистов государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Новосибирский колледж парикмахерского искусства» и их коллег из ГАПОУ «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса». Преподаватели этих образовательных учреждений поделились своим опытом по вопросам налаживания социального партнерства со сферой бизнеса.

Магистрант Т. В. Яндулина и профессор кафедры социальных наук и технологий Поволжского государственного технологического университета Л. М. Низова в своей статье поделились опытом Республики Марий Эл по вопросу роли женщины в государственном управлении. Интересно было узнать о том, что в Республике Марий Эл ряд ведущих должностей в Правительстве занимают женщины, которые успешно справляются с возложенными на них обязанностями.

Впервые в Интернет-конференции приняли участие специалисты Ингушского государственного университета – магистрант и профессор кафедры социальных наук и технологий М. С. Яндиева и М. У. Кодзоев. Участники конференции с большим интересом познакомились со спе-

цифическими особенностями формирования и эффективного использования трудовых ресурсов в Республике Северная Осетия – Алания.

Освещаемые в текстах докладов проблемы раскрываются на достаточном научном уровне, авторами широко используется современная статистика, представленная в виде диаграмм, таблиц и сравнительных материалов, подтверждающих динамику описываемых процессов. Все доклады имеют прикладной характер, поэтому вызвали интерес участников Интернет-конференции.

Из субъекта – организатора конференции – поступили доклады методологического характера, раскрывающие подходы в прогнозе потребности экономики в рабочих кадрах в отраслевом разрезе и опыт разработки баланса трудовых ресурсов в Республике Карелия, оценки влияния межрегиональной образовательной миграции выпускников школ на социально-экономическое развитие региона. Эти доклады вызвали у участников конференции живой интерес и наибольшее число просмотров.

Следует отметить, что все доклады были актуальными и содержательными, с примерами из жизни и предложениями по решению накопившихся проблем, поэтому на форуме шел активный обмен мнениями по самым различным вопросам конференции. Участники секции продемонстрировали высокий профессиональный уровень и выразили удовлетворение возможностью общения и обмена опытом в рамках проведенной конференции.

Наибольший интерес среди участников конференции вызвали доклады:

– Е. Е. Фроловой, г. Петрозаводск, «Опыт разработки прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Карелия на 2015 г. и плановый период 2016–2017 гг.» (198 просмотров);

– И. И. Журавлевой, Т. В. Кустова, Н. Н. Семёнова, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина), «Новая система отчетности по трудоустройству выпускников вузов, достоинства и недостатки» (194 просмотра);

– А. А. Семёнова, Центр бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», «Анализ влияния межрегиональной образовательной миграции выпускников школ на социально-экономическое развитие регионов» (165 просмотров);

– О. В. Киселкиной, В. В. Малаева, А. Л. Халикова, Казанский (Приволжский) федеральный университет, «Региональный рынок труда и перспективы его развития» (141 просмотр);

– Д. М. Мороза, Е. А. Питухина, С. В. Сиговой, Центр бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», «Методика прогноза потребности экономики в рабочих кадрах в отраслевом разрезе» (131 просмотр).

Секция 4. «Профориентация населения сегодня: подходы, методы, технологии и инструментарий». Руководители секции: Сигова Светлана Владимировна – заместитель директора Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, д-р экон. наук, Питухина Мария Александровна – старший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, канд. полит. наук.

Секция по профориентации оказалась самой многочисленной по числу заявленных участников. На секцию было заявлено 19 докладов. Активность участников была очень высокой, не отвечал на вопросы всего один докладчик (Н. А. Путинцева). По каждому докладу развернулись дискуссии по тематике методов и форм профориентации. В среднем на каждый доклад приходилось более 10 сообщений. Большинство авторов, направивших свои доклады, являются представителями образовательных организаций (СПО и ВПО) – 11 чел., шесть авторов – работники региональных и муниципальных органов власти; два доклада посвящены научным исследованиям в области профориентации.

Доклады поступили от следующих образовательных учреждений: Рязанский институт (филиал) Университета машиностроения, Воронежский юридический техникум, Техникум отраслевых технологий (Калининградская обл.), Тамбовский государственный технический университет, Петрозаводский государственный университет, Тюменский колледж водного транспорта, Губкинский филиал Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова, Южный федеральный университет, Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса, Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления, Железногорский горно-металлургический колледж, Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова.

Также на секции были представлены доклады от органов власти: Министерство труда и занятости Республики Карелия, Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения, Агентство государственной службы занятости населения Сахалинской области, Главное управление труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области, Первоуральский центр занятости, Полевской центр занятости.

Особенностью секции стало то, что в этот раз было заявлено большое количество практико-ориентированных докладов, в которых авторы делились своим опытом, наработками (квесты, деловые и ролевые игры, сотрудничество с работодателями, шефство). Также предлагались новые и интересные методы профориентации, включая технологию ранней профориентации и профориентацию взрослого населения.

Профориентация – важный инструмент взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования. За рубежом уже давно внедряются новые инструменты профессионального самоопределения. На секции в основном были представлены доклады, отражающие традиционные подходы к профориентации (дни открытых дверей). Все же были доклады из регионов, представляющие непосредственный интерес.

Опыт Свердловской области – г. Полевской, Полевской центр занятости. В докладе отмечается, что в Свердловской области идет не только активная профориентационная деятельность, но и осуществляется работа по оценке профориентации в ходе социологических опросов. Также в Свердловской области анализируется взаимодействие в системе «профориентация – количество абитуриентов, поступивших в образовательные учреждения по специальности – количество выпускников профессиональных образовательных организаций, трудоустроившихся по полученной специальности».

Отдельного внимания заслуживает опыт Калининградской области – г. Светлый, в частности техникум отраслевых технологий. Ежегодно данный техникум организует масштабный форум «Профессии и технологии XXI века». Формат форума охватывает широкую целевую аудиторию участников (более 500 чел.). Кроме учащихся общеобразовательных школ приглашаются специалисты-практики, ученые в области профессионального образования, руководители образовательных организаций, представители бизнес-сообщества (крупные консолидированные компании области: ООО АВТОБАЛТ, ГК Содружество, ОптимКран, Кливер, Продукты Питания и др.), центры занятости, молодежные общественные организации, педагоги и родители, выпускники техникума, педагоги и студенты иностранных учреждений-партнеров (Польша, Беларусь), люди, находящиеся в поиске работы.

Отметим также опыт Тюменской области, Тюменского колледжа транспортных технологий и сервиса. Методики профориентации, апробируемые в данном техникуме, заслуживают отдельного внимания. Во-первых, техникум внедряет инновационные методы профориентации – ролевые игры посредством использования игровых технологий. В ходе

ролевой игры каждый учащийся имеет возможность «примерить» профессию, которая ему больше нравится, что в результате помогает понять, к какой профессии у учащегося больше склонностей. Такие игры техникумом организуются с привлечением работодателей (в частности, РЖД). Также заслуживает внимания технология профориентации, реализуемая в техникуме посредством применения компьютерных технологий. Например, в данном образовательном учреждении закуплен программный комплекс Effection Studio, в ходе работы с которым учащиеся техникума ежегодно проходят профессиональное тестирование, что позволяет отследить изменения предпочтений в их карьере в динамике.

Доклады, представленные на секцию 4 и вызвавшие особый интерес:

– И. В. Махонько «Профессиональная ориентация подростков в клубе “Профи” (на примере деятельности ГКУ СЗН Свердловской области “Первоуральский центр занятости)”»;

– А. В. Даниленков, Н. Н. Перебоева «Современные методы профессиональной ориентации молодежи и позиционирования образовательного учреждения в целевых сегментах рынка образовательных услуг»;

– Е. А. Овчинникова «Организация профессиональной ориентации молодежи (на примере деятельности ГКУ СЗН Свердловской области “Полевской центр занятости)”»;

– И. С. Скрынников «Интернет-ресурс как актуальный инструмент профориентации населения (на примере Республики Карелия)».

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

Информационное сопровождение Интернет-конференции осуществлялось на портале <http://labourmarket.ru>, который разработан Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета в 2004 г. В рамках данного web-ресурса размещается актуальная информация, включающая новостной раздел, информацию о проводимых конференциях и семинарах, аналитические материалы, ссылки на другие разработанные Центром бюджетного мониторинга web-ресурсы, информация по тематике портала.

Оргкомитет Двенадцатой Интернет-конференции работал в аудитории Петрозаводского государственного университета, оборудованной компьютерами с доступом к Интернету. Общение участников Интернет-конференции осуществлялось посредством размещения сообщений

в Интернет-форуме (web-форуме), выполнявшем роль виртуального конференц-зала (электронный ресурс: <http://labourmarket.ru/conf12>).

На главной странице конференц-зала были доступны для просмотра приветствия официальных лиц в форме видеозаписей. Приветствия официальных лиц к участникам были записаны на цифровые видеокameron. Видеозаписи проходили цифровую обработку и преобразование в необходимый для размещения формат.

Главное меню web-форума представлено пунктами «Официальная информация», «Конференц-зал», «Доклады», «Докладчики» и «Помощь».

Активировав пункт «Официальная информация», участник попал на страницу, где размещалась информация, касающаяся организационных вопросов: программа конференции, состав Оргкомитета, сборники докладов участников, списки зарегистрированных участников – с докладами и без докладов (отдельный список). По завершении конференции здесь размещен список награжденных дипломами за лучшие доклады. Также на данной странице размещается фоторепортаж о ее проведении из фотографий, снятых на заседаниях Оргкомитета.

Названия «Доклады» и «Докладчики» говорят за себя – здесь размещены списки с информацией о докладах и их авторах. На странице «Помощь» описаны и проиллюстрированы важные моменты работы форума, требующие пояснения. Пункт «Конференц-зал» вел на главную страницу web-форума.

Дискуссии по докладам разворачивались в блоке «Тематические секции», где разместились секции форума. Перейдя к интересующей секции, участники могли выбрать доклад для изучения и обсуждения. Справа от названия доклада отображалось число сообщений, оставленных заинтересованными участниками (вопросы, адресованные автору статьи, ответы автора либо других участников дискуссии, а также другие сообщения и комментарии по тематике доклада). Еще правее отображалась ссылка на последнее оставленное по докладу сообщение. Под названием доклада отображался его рейтинг, формирующийся на основе голосования участников по докладам.

Активировав ссылку интересующего доклада, участник переходил к обсуждению. Дискуссия на форуме отображалась в виде вертикальной ленты сообщений, в которой первым размещалось сообщение пользователя «Оргкомитет», включающее информацию о докладе, ссылку на текст доклада (в форматах PDF и DOC), информацию об авторах.

Каждое сообщение в дискуссиях по докладам сопровождалось кнопками «Ответить» и «Цитата». Активировав кнопку «Ответить», участник мог поделиться своим мнением с участниками дискуссии, за-

дать вопрос и т. п. Авторы имели возможность ответить на любой вопрос, нажав кнопку «Цитата», которая располагалась возле каждого сообщения.

У каждого сообщения присутствовала кнопка для голосования, аналогичная по функции кнопкам «Лайк» в социальных сетях. Зарегистрированный на форуме участник мог проголосовать за любое сообщение (кроме своих). Голос за конкретное сообщение принимался от данного участника только один раз. Текущую ситуацию по голосованию можно было наблюдать в каждой секции. Графически рейтинг голосования можно было видеть в списках докладов секций. Он был представлен в виде контуров пяти звезд для каждого участвовавшего в голосовании доклада (если в обсуждении доклада произошло хотя бы одно голосование). Чем больше голосов отдавалось за данный доклад, тем больше звезд наполнялись заливкой, напоминающей их свечение.

Общение в рамках web-форума подразумевает, что размещающие сообщения участники представляются другим участникам. Цели идентификации участников служит регистрация участников web-форума. В процессе регистрации на форуме Интернет-конференции требовалось указать имя пользователя, электронный адрес, информацию о месте работы, должности и др. По завершении регистрации участник мог авторизоваться на форуме, введя имя (логин) и пароль, указанные при регистрации. Регистрация позволяет в значительной мере избежать появления на страницах форума рекламных и вредительских сообщений. В ходе работы могли участвовать и незарегистрированные участники Интернет-форума, но для указания авторства своих сообщений незарегистрированные пользователи вынуждены были подписываться в каждом размещенном сообщении. К сожалению, не все незарегистрированные пользователи помнят, что они не идентифицируются форумом, вследствие чего на страницах форума появляются автоматически формируемые для анонимных пользователей подписи «Гость».

Используемое программное обеспечение

Портал labourmarket.ru работает под управлением системы «1С-Битрикс» – профессиональной системы для создания Интернет-проектов и управления ими. Система «1С-Битрикс» (в редакции PHP) написана на языке программирования PHP, использует базу данных MySQL.

Web-форум представляет класс web-приложений для организации общения посетителей web-сайта. Смысл термина соответствует исходному понятию «форум». Интернет-форумы обычно структурированы иерархически; состоят из размещающихся для обсуждения сообщений (в нашем случае это «Доклады на конференцию»). Заголовки (темы)

сообщений на более высоком уровне иерархии объединяются в списки – форумы (у нас такие форумы называются «Секции конференции»). На самом вершине иерархии находятся категории (у нас основная категория называется «Тематические секции»). На уровнях форумов («секций») и категорий присутствуют гиперссылки на элементы, расположенные ниже в иерархии: в категориях это ссылки на «секции», в «секциях» – ссылки на «доклады».

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

Виртуальный конференц-зал работал на движке phpBB – свободном программном обеспечении от сообщества The phpBB Group, служащем для создания Интернет-форумов.

Система phpBB является свободно распространяемым продуктом, написана с использованием скриптового языка PHP, в работе использует систему управления базами данных MySQL (может работать и с другими СУБД). Программный продукт был обновлен до последней актуальной версии, а также адаптирован в части кода и интерфейса пользователя для проведения Интернет-конференции. В частности, была использована отдельно распространяемая тема оформления форума, установлен пакет перевода текстов форума на русский язык. Были задействованы свободно распространяемые расширения кода для phpBB, среди которых было расширение для голосования на форуме. Были назначены права пользователей разных категорий на основе ролей. Форум Интернет-конференции работает на phpBB версии 3.1.

Программным web-сервером в ходе проведения Интернет-конференции являлся Apache HTTP-сервер – web-сервер с открытым исходным кодом. Apache является кросс-платформенным программным обеспечением. Основными достоинствами Apache считаются надежность и гибкость конфигурации. Apache работал совместно с СУБД MySQL.

Программные средства для сбора статистической информации

Для сбора и обработки информации о посещаемости web-портала применялась Интернет-система Google Analytics – сервис, предоставля-

емой компанией Google для получения детальной статистики по посещаемости web-сайтов. Пользуясь данным сервисом, web-мастер может анализировать данные о том, откуда приходят посетители, как долго они остаются на сайте и где они находятся географически.

Анализ посещаемости портала

Заход на сайт называют посещением. Число открытых пользователями страниц сайта (единожды или многократно) называют просмотрами. Компьютер, с которого пользователь сайта просматривает его содержимое, называют хостом. Как правило, число зарегистрированных хостов соответствует числу уникальных посетителей. Обычно каждый хост обладает уникальным IP-адресом, поэтому можно четко отследить число посещений. Людей, открывших сайт в своем браузере, называют посетителями.

В ходе конференции для отображения текущей статистики посещаемости применялся счетчик, встроенный в систему phpBB, который отображал на страницах конференции количество участников, одновременно принимающих участие в дискуссиях, основываясь на информации за последние 5 мин.

Посещаемость в период проведения конференции, по данным Google Analytics, была следующей: уникальных адресов (хостов) – 1184, посещений (сеансов работы) – 3206. Подавляющее число посещений – из Российской Федерации. Статистика, собранная системой phpBB: 780 сообщений оставлены пользователями в ходе работы с форумом, 350 зарегистрированных на форуме пользователей, около 15 тыс. просмотров обсуждений докладов. Пиковая посещаемость (определена скриптами форума phpBB) составила 129 посетителей. Это означает, что за 5 мин. производилось максимум 129 переходов между страницами, учтенными для различных хостов. Пик посещаемости и активности пользователей, как и следовало ожидать, пришелся на 28 и 29 октября.

В 2015 г. на Интернет-конференцию заходили участники также из США, Украины, Финляндии, Великобритании, Нидерландов. Кроме перечисленных стран заходили пользователи примерно из 25 стран, чьи посещения, возможно, упирались в языковой барьер – показатель отказов для них составил 100%, т. е. наиболее вероятно, что они посетили только главную страницу конференц-зала.

По статистике регионального уровня больше всего посетителей было из Республики Карелия, Свердловской области, Новосибирской области, г. Москвы, г. Санкт-Петербурга, Ростовской, Тверской, Калининградской, Белгородской областей, Алтайского края, что отражено на рисунке.



Рис. География посещения Двенадцатой Интернет-конференции ее участниками
(по данным Google Analytics)

Интернет-форум конференции работал на сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, подключенном к локальной сети университета и имеющем внешний IP-адрес.

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

Программное обеспечение форума выполнялось на сервере web-ресурсов. Это блейд-сервер, на котором работала виртуальная машина под управлением Linux SuSE. Конфигурация блейд-сервера IBM HS23: 2 процессора Intel Xeon (4С E5-2609; 80 Вт; 2,4ГГц; 1066 МГц, 10 МБ), 16 ГБ оперативной памяти, формат O/Bay 2.5in SAS, 2 винчестера по 500 ГБ (подключены к контроллеру SAS). Блейд-сервер работал на 263 блейд-шасси IBM BladeCenter Chassis в конфигурации E Rack 7U / Max. Bays 14 / no. SAS (4up) / 2x2320W PSU (4up).

В ходе работы Интернет-конференции компьютеры участников, находившиеся в Интернет-классе ПетрГУ, были подключены к локальной компьютерной сети университета. Скорость работы со страницами форума была достаточно высокой для активной работы участников. Скорость загрузки web-страниц позволяла работать оперативно.

В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

- канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;

- канал связи «Сервер Petrsu – Интернет-сервер db-center» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре;

- канал связи «Интернет-сервер db-center – компьютеры Интернет-класса» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре;

- канал связи «Интернет-сервер db-center – компьютеры Оргкомитета» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре.

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

Комплекс технических и программных решений, задействованных в ходе проведения Интернет-конференции и формирования web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», обеспечил устойчивую работу по технологии «клиент – сервер» с одновременным участием около 130 пользователей.

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

К началу конференции издана книга I сборника докладов Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», куда вошло 33 доклада. По итогам конференции издана книга II, в которую включены доклады и рекомендации конференции. Электронные версии сборников докладов конференции формата pdf размещены по адресу: http://labourmarket.ru/i_confs/conf12/book.php. Сборники трудов регистрируются в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ).

По итогам конференции были приняты рекомендации.

Оргкомитет Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке

образовательных услуг в регионах России» отметил Дипломами за лучший доклад авторов 13 докладов.

Авторам докладов, которые принимали участие в обсуждении докладов, размещенных в конференц-зале, и отвечали в интерактивном режиме на вопросы, высланы сертификаты «Участник Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции "Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России"».

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень проведения конференции и выражают благодарность Центру бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета за большую работу по ее подготовке.

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

**WEB-ИНСТРУМЕНТЫ И ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДВЕНАДЦАТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»**

О. Н. Артамонов

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
Центр бюджетного мониторинга, г. Петрозаводск
arton@petsu.ru*

28–29 октября 2015 г. состоялась ежегодная Двенадцатая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Форум Интернет-конференции работал по адресу: <http://labourmarket.ru/conf12>. Информационное освещение мероприятия велось на сайте «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>).

Распространенным вариантом проведения Интернет-конференций является web-форум – класс web-приложений для организации общения посетителей web-сайта.

Примером такого приложения является свободный форумный движок phpBB (разработчик – The phpBB Group), на основе которого велась работа Интернет-конференции.

Интернет-конференция в формате web-форума на движке phpBB проводится с 2004 г. Большая роль в подготовке к Интернет-конференции принадлежит процессу сбора информации от участников. На этом этапе формируется база данных, включающая необходимую информацию об участниках и докладах. Участники представляют свои фотографии и тексты докладов для размещения. Списки участников и докладов представлены для быстрого ознакомления на отдельных страницах форума.

Работа web-форума заключалась в создании пользователями тем с их последующим обсуждением. Темы обсуждения создавались заранее, по мере поступления заявок на участие. В качестве первого сообщения размещалась информация о докладе, его авторах, ссылка на файл доклада. Во время работы web-форума зарегистрированным пользователям – участникам – назначались права на размещение сообщений в заранее сформированных темах. Обсуждение докладов складывалось из оставленных пользователями сообщений. За исключением перечисленных ниже доработок работа проходила стандартным для web-форума образом.

Опыт проведения предыдущих Интернет-конференций и Интернет-семинаров с применением phpBB показал, что выбор для этой цели данного форумного движка себя оправдывает. Движок phpBB разрабатывается не очень быстро, но достаточно стабильно. За годы проведения Интернет-конференций он претерпел множество обновлений в рамках 2-й и 3-й версий.

Учитывая рекомендации разработчиков phpBB всегда обновляться до последней версии, в т. ч. по соображениям безопасности, форум был обновлен с применявшейся в 2014 г. версии 3.0 (Olympus) до актуальной на текущий момент версии 3.1 (Ascræus).

При смене версии phpBB с 3.0 на 3.1 произошли существенные изменения в коде движка, которые в основном являются бесспорными преимуществами. Изменения относятся к разным аспектам работы с форумом – как в администрировании, так и с точки зрения пользователя:

Изменения в администрировании

Изменился подход в реализации расширений phpBB. Если прежде расширения (имевшие другое название – модификации, или моды) требовалось устанавливать, редактируя вручную код, то теперь расширения

представляют собой законченные решения, которые после загрузки нужно разместить в соответствующем каталоге. Установка, обновление и настройка расширений ведутся из администраторского раздела.

Изменения с точки зрения пользователя

Изменился стиль форума prosilver, применяемый по умолчанию. Проведена адаптация для мобильных устройств – смартфонов, Интернет-планшетов.

Удобным образом изменилась система оповещений о событиях форума. В верхней части страницы теперь можно увидеть наличие новых сообщений и ознакомиться с ними.

Изменения для программистов

Версия phpBB 3.1 использует компоненты фреймворка Symfony, применяемые для разработки web-сайтов с помощью PHP.

Изменения в web-дизайне

Дизайнерские изменения заключаются в упрощении применения технологии AJAX, в улучшенном подходе к наследованию стилей, изменена система навигации с целью улучшения пользовательского интерфейса, проведена работа по переходу на HTML5 и CSS3, что ускоряет работу форумного движка. Используется шаблонизатор Twig, применяется библиотека jQuery.

В связи с новшествами, появившимися в phpBB 3.1 относительно версии 3.0, потребовалось адаптировать форум к новой версии. К числу доработок относятся сортировка тем по алфавиту по умолчанию (не является встроенной возможностью), отображение списка зарегистрированных пользователей с дополнительными полями профиля пользователя, заполняемыми при регистрации, правка допустимой длины заголовка темы, текстовые правки файлов стиля prosilver и др.

– Голосование на форуме

Впервые на форуме данной Интернет-конференции проводилось голосование. Любой зарегистрированный участник, изучая доклад и ход обсуждения доклада, мог нажать на значок, аналогичный значку «Лайк» в соцсетях, и таким образом увеличить рейтинг этого доклада среди прочих. По итогам голосования были выявлены участники, имевшие наибольший рейтинг, что учитывалось в работе Оргкомитета по награждению участников Дипломами за лучшие доклады.

Голосование не является стандартной возможностью форума phpBB. Для реализации голосования применялось расширение ThanksForPosts (автор – Сергей «Палыч»), распространяемое свободно. Наряду с установкой данного расширения было установлено свободно распространя-

емое дополнение Addon for «Thanks for posts» (автор – alg5). Данное дополнение служит для обеспечения возможности голосовать без перезагрузки web-страницы пользователя. Расширение ThanksForPosts использовалось с небольшими правками, касающимися терминологии и отображения страниц рейтингов голосования.

Помимо работы с форумным движком при подготовке к проведению Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции проводились следующие работы, касающиеся размещаемых на форуме материалов:

– *Обработка видеоприветствий официальных лиц*

Отснятые на цифровые видеокамеры приветствия в форматах *.mts и *.vob в первую очередь обрабатывались в свободном видеоредакторе VirtualDub. На этом этапе убирались лишние фрагменты, относящиеся к рабочему процессу видеосъемки, обрезались края кадра, задавались нужные разрешение и соотношение сторон кадра видеоролика. На выходе при сохранении формировался avi-файл, сжатый свободным кодером XviD. Далее файл перекодировался в формат mp4.

– *Размещение видеоматериалов*

Видеоприветствия, обращаемые к участникам Интернет-конференции, размещались в виде web-страниц, включающих блок для отображения подготовленного видео в формате mp4. Для отображения применялся свободный программный продукт Accessible HTML5 Video Player (разработка PayPal).

– *Подготовка файла программы Интернет-конференции*

Файл программы Интернет-конференции создавался с использованием свободной библиотеки phpWord (авторы – команда phpOffice). Формирование файла в формате MS Word представляло собой написание скрипта с применением API phpWord. Скрипт запрашивал из базы данных MySQL сведения об участниках и докладах и размещал полученные данные в соответствии с заданным форматированием. База данных, содержащая сведения об участниках и докладах, формировалась по мере их поступления в ходе подготовки к Интернет-конференции. Для удобства администрирования данной информации создана административная панель на языке программирования PHP.

– *Сбор статистических данных*

Для сбора и обработки информации о посещаемости форума применялась Интернет-система Google Analytics – сервис, предоставляемый компанией Google для получения детальной статистики по посещаемости web-сайтов. Пользуясь данным сервисом, web-мастер может анализировать данные о том, откуда приходят посетители, как долго они остаются на сайте и где они находятся географически.

– *Настройка форума из администраторской панели*

Работа web-форума настраивалась из администраторской панели, доступ к которой осуществляется пользователем администраторскими правами. Администратору доступны многочисленные настройки, формирующие поведение форумного движка. Например, здесь создаются секции Интернет-конференции, настраиваются права пользователей на основе заранее задаваемых ролей. К новшествам админ-панели можно отнести то, что включение и конфигурирование устанавливаемых расширений производится именно здесь.

Формат Интернет-конференции год от года привлекает все большее число участников. Судя по положительным отзывам участников о работе форума и Оргкомитета Интернет-конференции, есть основания полагать, что общение участников благодаря выбору формата Интернет-форума не только экономит время и сокращает расстояния, но позволяет привлечь большее число заинтересованных лиц к решению вопросов, стоящих перед участниками.

Прошедшая Интернет-конференция показала, что собственные наработки и выбор сторонних свободных программных средств и web-инструментов позволили сформировать web-ресурс, который служит целям Интернет-конференции.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ:
ПИЛОТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ НА ПРИМЕРЕ
г. ПЕТРОЗАВОДСКА**

Е. А. Фёдорова, А. Л. Кекконен, А. В. Симакова

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

jenja-fedorova@petrsu.ru, ishkova@psu.karelia.ru, simakova@petrsu.ru

Когда человек не знает, к какой пристани он держит путь,
для него ни один ветер не будет попутным.

Сенека

Профессиональная ориентация школьников – неотъемлемый элемент системы образования. Ведущие психологи по профессиональному ориентированию Е. А. Климов [1], М. Р. Гинзбург, Н. С. Пряжников напрямую связывают профессиональное развитие человека с профессиональным самоопределением и выбором профессии в ранней юности.

По мнению большинства ученых, определяющими этапами профессионального самоопределения в процессе школьного обучения являются 5–7-й и 8–9-й классы [2, 3], т. к. осознание способностей и интересов, связанных с профессиональным выбором, происходит именно в 5–7-х классах, а формирование профессионального самосознания осуществляется уже в 8–9-х классах.

Процесс встраивания профориентации в систему школьного образования четко регламентируется нормативными документами Российской Федерации – Федеральными государственными образовательными стандартами, на которые должны опираться школы в разработке образовательных программ младшего, среднего и старшего звеньев обучения. Так, например, одной из задач образовательных программ основного общего образования (5–9-й классы), согласно образовательному стандарту, является «ориентация в мире профессий, понимание значения профессиональной деятельности для человека» [4]. В образовательном стандарте среднего (полного) общего образования прописана задача более качественного порядка – «обеспечение осознанного выбора будущей профессии обучающихся» [5].

Таким образом, с нормативной точки зрения в обязанности образовательных организаций входит осуществление деятельности по профессиональному самоопределению, исходя из особенностей личностного и интеллектуального развития школьников. Однако современная система профориентации находится в процессе становления и, чаще всего, не учитывает особенности встраивания данного процесса в систему образования.

Необходимость оптимизации системы профориентации признается и на уровне регионов Российской Федерации. В частности, в Республике Карелия в целях совершенствования системы в ноябре 2014 г. принята «Концепция системы профессиональной ориентации граждан в Республике Карелия на период до 2020 г.», утвержденная распоряжением Правительства Республики Карелия № 699р-П. В документе определена ключевая цель реализации Концепции, которая заключается в создании «республиканской целостной профориентационной среды» [6]. «Профориентационная среда» подразумевает создание определенной системы, которая направлена на предоставление различным категориям граждан информации и консультирования, поддерживающих их возможности получить образование, правильно выбрать профессиональную и карьерную траектории и приобрести умения, востребованные рынком труда. Отдельно следует отметить функции общеобразовательных организаций

как субъектов организации профориентации школьников, закрепленных в данном документе, а именно:

- создание условий для проведения системной, квалифицированной и комплексной профориентационной работы;

- включение в основную общеобразовательную программу комплекса мер по профориентации;

- формирование у обучающихся на основе результатов диагностики и профессиональных наблюдений осознанного подхода к выбору профессии с учетом потребностей региона;

- ознакомление обучающихся в процессе учебной и внеучебной деятельности с профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования, профессиями и специальностями, предприятиями и организациями республики;

- организация профессионального консультирования обучающихся, формирование у них профессионального намерения на основе комплексного изучения личности учащихся с учетом их индивидуальных, психологических особенностей, состояния здоровья и региональной потребности в кадрах;

- организация просветительской работы среди родителей обучающихся по вопросам профессионального самоопределения школьников [6].

Показателем эффективности деятельности профориентации как оптимально слаженной системы является количество обучающихся и поступающих на работу по профессиям, специальностям, направлениям подготовки, востребованным на рынке труда, а также уровень трудоустройства по выбранной профессии.

Важность эффективной оптимизации системы профессиональной ориентации в школах подтверждают результаты всероссийского социологического исследования рекрутингового портала Superjob.ru, проведенного в 2011 г., в выборочную совокупность которого вошли 1 тыс. экономически активных респондентов, имеющих несовершеннолетних детей, из всех субъектов России. Согласно полученным результатам, «каждый четвертый россиянин (22%) считает, что выбор профессии должен оставаться за ребенком» [7], также к наиболее распространенным мнениям родителей относятся выбор профессии врача (11%) и «любая высокооплачиваемая профессия» (10%).

Таким образом, у получателей образовательных услуг и представителей системы школьного образования существует потребность в оптимизированной для каждой целевой аудитории и эффективной системы профессиональной ориентации, т. к. именно данная система, понимаемая как специально организованное сопровождение профессионального

и личностного самоопределения, может способствовать определению школьника в вопросе получения образования и выбора профессионального пути. Однако несмотря на актуальность профориентации для школьников и их родителей, на региональном уровне не проводилось масштабных и полных исследований, касающихся организации системы профориентации в школах.

Исходя из данных посылок, в августе – сентябре 2015 г. Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета при поддержке Министерства образования Республики Карелия было проведено пилотное исследование организации процесса профессионального ориентирования в школах г. Петрозаводска с целью формирования общего исследовательского представления об организации и функционировании профессиональной ориентации школьников, существующих трудностях и возможных путях их преодоления именно как подсистемы – неотъемлемой части системы образования школьников Российской Федерации. Результаты исследования будут использованы в дальнейшем при разработке методологии и инструментария опроса школ районов республики.

Основополагающим методом исследования является полуструктурированное интервью. Данный метод позволяет получить качественную и полную информацию по исследуемой проблеме, уточнять вопросы, наблюдать за реакцией респондента во время беседы, а также, по сравнению с другими методами, формирует у респондента ответственность за представленную информацию. В интервью принимали участие директора школ или их представители, в ведении которых находятся вопросы профессиональной ориентации школьников.

Исходя из общепринятых требований к выборочной совокупности пилотного исследования, численность которой строго не определена, она должна включать полярные группы по критериям анализа. Из генеральной совокупности общеобразовательных организаций (50 организаций) г. Петрозаводска отобраны только общеобразовательные учреждения (школы, лицеи, гимназии).

Генеральная совокупность составила 40 образовательных организаций. Выборочная совокупность пилотного исследования сформирована по положению школ в системе рейтинга г. Петрозаводска, результатов Единого государственного экзамена и территориального расположения, исходя из принципа доступности реципиентов. Таким образом, по данному принципу были включены ведущие образовательные учреждения текущего года – две школы; образовательные учреждения, находящиеся

в срединном положении рейтинга, – четыре школы, а также одно специализированное образовательное учреждение

В результате полученные данные пилотного исследования позволили сформировать предварительную картину положения системы профессиональной ориентации в образовательных учреждениях г. Петрозаводска и выявить основные проблемы и пути их преодоления.

Информация, полученная в рамках исследования, может быть разделена на следующие исследовательские блоки:

- Разновидность и характер проводимых профориентационных мероприятий.
- Профессиональное обеспечение проведения профориентационных мероприятий.
- Характер информации, предоставляемой школьникам о профессиях и рынке труда.
- Самооценка представителями школ трудностей, возникающих при организации профориентации.
- Учет текущей ситуации на рынке труда.

Разновидность и характер проводимых профориентационных мероприятий

Профориентационные мероприятия, проводимые образовательными учреждениями, условно можно разделить на «внутренние» и «внешние». К «внутренним» мероприятиям, отмеченным всеми респондентами, относятся система классных часов, психолого-диагностическое тестирование школьного педагога-психолога, в рамках которых специалисты знакомят учеников с профессиями, проводят диагностику способностей и т. д., формируя общее представление детей о мире профессий и профессиональных возможностях. Следует отметить, что проведение профориентационных мероприятий фиксируется в индивидуальном плане по воспитательной работе каждого классного руководителя, следовательно, качество проводимой работы по профессиональному ориентированию зависит от квалификации, профессионализма и личности педагога: *«Все держится на энтузиазме»* (из интервью).

«Внешние» мероприятия по профориентации школьников предполагают привлечение квалифицированных специалистов из различных сфер, например, сторонних психологов, сотрудников служб труда и занятости, образования и др. Наиболее часто школы привлекают специалистов центра труда и занятости населения, представителей учебных заведений. Также школы участвуют в проводимых органами государ-

ственной власти и их ведомствами мероприятиях, например, профессиональных выставках, ярмарках, тестировании.

Согласно результатам исследования, выявлено, что работа по профориентации в образовательных организациях проводится, однако система учебными заведениями разрабатывается и принимается по-разному, и в связи с этим комплекс мероприятий в каждой школе носит индивидуальный характер.

Профессиональное обеспечение проведения профориентационных мероприятий

Характер проведения профориентационных мероприятий («внешний» или «внутренний») определяет квалификационные и профессиональные требования к специалистам. Если привлекаемые специалисты компетентны в сфере профессиональной ориентации населения (представители центра занятости, психолог), то в школах нет отдельного специалиста, который бы занимался именно профориентационной работой со школьниками. Это, по мнению респондентов, является серьезным недостатком системы профориентации: *«Нет ответственного за эту работу, она “висит” на заместителе директора по воспитательной работе»* (из интервью). Таким образом, профессиональная ориентация в школах осуществляется заместителями директора по воспитательной работе, психологами, классными руководителями, педагогами-организаторами, учителями ОБЖ. Деятельность по проведению профориентации прямо прописана в должностных обязанностях классного руководителя, педагога-психолога и заместителя директора по воспитательной работе, в отношении остальных специалистов она является добровольной.

Эффективное профессиональное самоопределение школьников зависит от компетентности специалиста, реализующего данные мероприятия. Компетентность такого специалиста предполагает его ориентированность в классических и современных методиках и техниках проведения этих мероприятий, соответственно, необходимо систематическое повышение квалификации сотрудников. Респонденты отметили, что курсов повышения квалификации именно по системе профессионального ориентирования школьников как для специалистов по воспитательной работе, так и классных руководителей нет, однако такая потребность имеется: *«Нет системной работы в обучении, но специалисты открыты для этого. Нужна организация, которая будет сопровождать данное направление, – это будет плюс нашему городу»* (из интервью).

Характер информации о профессиях и рынке труда

Немаловажным аспектом профориентации школьников является качество представляемой информации учащимся о профессиях, имеющих личностных особенностей и предрасположенностях к профессиональной деятельности, о ситуации на региональном и федеральном рынке труда, что в качественной характеристике должно представлять собой общепринятое и разработанное с учетом особенностей школьного образования методическое обеспечение проведения профориентационных мероприятий. Однако, как отмечают респонденты, специальное методическое обеспечение ограничено: *«Нет методического обеспечения, только то, что классные руководители сами включили в систему классных часов»* (из интервью). Исходя из этого, четкой регламентации представления информации о профессиях нет.

Между тем многими современными специалистами по профориентации отмечается, что одной из распространенных ошибок выбора профессии является именно проблема отсутствия, недостаточности и искаженности информации о профессиях [8].

В рамках проводимых профориентационных мероприятий педагоги руководствуются самостоятельными разработками и часто субъективным представлением о рынке труда, на основе чего дают общую информацию о мире профессий: разновидности профессий, где можно получить профессию, в какой сфере можно трудоустроиться. Респонденты отмечают: *«Школьники скудно знакомы с миром профессий... не знают современных профессий, идут по старым тропам»* (из интервью). Следует отметить, что такие компоненты формирования системы знаний о профессии, за редким исключением, включают информацию о рисках профессии, перспективах развития, потенциальных работодателях.

Таким образом, представление информации школьникам в рамках профориентационных мероприятий имеет характер профессионального информирования и профессионального консультирования соответствующими специалистами, что является несомненным плюсом системы профориентации, однако недостаточным с точки зрения освещения спектра профессий и связанных с ними характеристиками.

Трудности, возникающие при организации профессиональной ориентации

Проведенное пилотное исследование способствовало выявлению и систематизации существующих трудностей системы профессиональной ориентации в школах г. Петрозаводска. В таблице 1 отражены названные респондентами трудности. Исходя из цели исследования, труд-

ности, связанные с организацией профессиональной ориентации, были классифицированы в зависимости от источника их происхождения, а именно временные, материально-технические, финансовые, человеческий ресурс, учебно-методические. Следует отметить, что респонденты самостоятельно отмечали те точки роста процесса профориентации, которые были бы актуальны не только для их образовательной организации, но и системы профориентации в целом.

Таблица 1

Трудности, связанные с проведением профориентационных мероприятий в школе: самооценка респондентов

Трудности	Комментарии респондентов
Временные	<i>«Невозможность включения отдельных уроков по профориентации в расписание», «Не оставить детей после уроков», «Сложно оторвать детей от процесса обучения для посещения какого-либо внеклассного мероприятия», «Нет достаточно времени на подготовку к классным часам»</i>
Материально-технические	<i>«Нет собственной системы тестирования, т. к. необходимо специальное программное обеспечение», «Нет достаточного количества компьютеров»</i>
Финансовые	<i>«Нет дополнительной статьи расходов в бюджете школы для оплаты внешних специалистов», «Сложно на добровольных началах привлечь кого-то», «Расходы покрывают родители и отчасти школа», «Маленькая заработная плата»</i>
Человеческий ресурс	<i>«Нет отдельного специалиста по профориентации», «Классный руководитель приводит профориентацию только в рамках тематических классных часов»</i>
Учебно-методические	<i>«Нет методики, нужна определенная программа, на деле – все ситуативно, что предлагается со стороны»</i>

Особое внимание респонденты уделили временным ограничениям системы профориентации, т. к. в систему школьного расписания не встроено учебное занятие отдельно по профориентации; также сложность возникает в том плане, что данная процедура должна пройти систему согласования с вышестоящим органом управления и родительским комитетом, что существенно осложняет этот процесс. Кроме того, следует отметить, что система школьного образования строго регламентирует учебную нагрузку школьников, что не позволяет превышать установленные нормы введением дополнительных учебных занятий.

Несмотря на изложенные проблемы, работа по профориентации школьников в образовательных организациях проводится, выстраивается

по индивидуальному плану школы, в некоторых образовательных организациях – с учетом запроса потребителей образовательных услуг – детей и их родителей, однако в общем количестве такие школы, скорее, исключение в сложившейся практике.

Учет текущей ситуации на рынке труда

В рамках исследования выяснилось, что педагоги, проводящие профориентацию в школах, знакомы с текущей ситуацией на рынке труда Республики Карелия, а также привлекаемые специалисты располагают такой информацией, однако она сложна для восприятия школьниками, ее необходимо адаптировать: *«Есть потребность адаптировать прогнозы востребованности профессий на рынке труда для выпускников и их родителей»* (из интервью). Следует отметить, что некоторые образовательные организации имеют свою специфику – большая часть школ направлена на повышение результатов ЕГЭ, а следовательно, на поступление выпускников в вузы и получение престижных профессий, что не всегда учитывает ситуацию на рынке труда. Например, аналитики журнала «Эксперт» в статье «Типичные ошибки подростков при выборе профессии» отмечают, что современные школьники ограниченно представляют мир профессий и мыслят стереотипами: «Если говорить о престижности профессии, то часто это понятие относительно: зависит от круга общения и довольно быстро меняется со временем» [9].

Таким образом, проведение пилотного исследования позволило выявить ряд проблем организации и функционирования системы профессиональной ориентации в школах г. Петрозаводска и предложить возможные пути их преодоления (табл. 2).

Следует отметить, что система профессиональной ориентации развивается и за последние годы изменилась в качественном порядке благодаря применению современных информационных технологий в организации данного процесса. Также отмечается разнообразие мероприятий, самостоятельно проводимых школами, активное взаимодействие с учреждениями образования, институтом семьи и работодателями. В текущих условиях учитывается прогноз востребованности профессий на рынке труда по данным служб занятости населения. Кроме того, осознается высокая важность этой работы в школах, в вовлечении учащихся и их родителей в процесс профориентации школьников младшего звена.

Тем не менее на данный момент неразрешенные проблемы остаются. Они заключаются в отсутствии единой методики профориентации с адаптированными для школьников точными прогнозами рынка труда; в слабой системе повышения квалификации кадров, занимающихся

профориентацией; в ограниченном применении информационных технологий в процессе профориентации; в нацеленности школьников на выбор будущей профессиональной специальности без учета данных о востребованности именно этой профессии.

Таблица 2

*Трудности системы профориентации школьников
и пути их преодоления*

Ограничения системы профессиональной ориентации школьников	Направления совершенствования системы профессиональной ориентации школьников
Отсутствие четкой регламентации формы проведения профориентационных мероприятий	Разработать и регламентировать обязательные для исполнения образовательными организациями формы проведения профориентационных мероприятий: фиксированное количество классов часов, обязательные темы
Отсутствие и несовершенство системы повышения квалификации педагогических работников по профилю профессионального ориентирования школьников	Разработать образовательную программу повышения квалификации по профилю профессионального ориентирования школьников. Внедрять данную образовательную программу в систему повышения квалификации работников образовательных организаций. Проводить аттестационные мероприятия для педагогического коллектива школы на предмет профессионального и компетентностного соответствия
В системе профориентации преимущественно охватывается лишь среднее и старшее звено школьников, в то же время слабый охват профориентационными мероприятиями в младшем звене (5–7-й классы), начальной школе	Выстраивать систему профессиональной ориентации с учетом интеллектуального и личностного развития школьников исходя из отношения к звену школьного образования. Начинать деятельность по профессиональному ориентированию с младших классов и среднего звена (5–7-й классы), что будет способствовать более раннему формированию представления о мире профессий и необходимости развития личностных и интеллектуальных характеристик ребенка
Отсутствие единого методического обеспечения проведения профессиональной ориентации в школах	Разработать синергетический подход к процессу профессиональной ориентации в школах, предполагающий наличие системы научно обоснованных мероприятий, базирующихся на принципах целостности, последовательности, учета региональной специфики

Выбор профессии для школьника – нелегкая задача. Чтобы он был удачным, ученику важно осознать свои потребности, интересы, способности, ресурсы; иметь представление о мире профессий, требованиях и возможностях той или иной специальности; уметь сознательно осуществлять выбор и планирование карьеры. Осознанный выбор профессии во многом определяет система профессионального ориентирования школьников, гармонично встроенная в систему образования.

Список литературы

1. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2005. 226 с.

2. *Кухарчук А. Н., Ценципер А. Б.* Профессиональное самоопределение учащихся. Минск, 2000. 57 с.

3. *Чистякова С. Н.* Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи / под. ред. С. Н. Чистяковой, А. Я. Журкиной. М.: Ин-т профессионального самоопределения молодежи РАО, 1993. С. 3–10.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (5–9-й классы): утв. Министерством образования и науки Российской Федерации 17 декабря 2010 г. № 1897 [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации. Электрон. дан. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/938> , свободный. Загл. с экрана (дата обращения 05.10.2015).

5. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования (10–11-й классы): утв. Министерством образования и науки Российской Федерации 17 мая 2012 г. № 143 [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации. Электрон. дан. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/2365> , свободный. Загл. с экрана (дата обращения 05.10.2015).

6. Концепция системы профессиональной ориентации граждан в Республике Карелия: утв. распоряжением Правительства Республики Карелия от 13.11.2014 г. № 699 р-П [Электронный ресурс] // Правительство Республики Карелия. Электрон. дан. URL: <http://www.lahdenm.ru/pravo/Czn/Proect.docx> , свободный. Загл. с экрана (дата обращения 07.10.2015).

7. Лучшая профессия для ребенка та, которую он выберет сам [Электронный ресурс] // Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru . Электрон. дан. URL: <http://www.superjob.ru/community/life/53129/> , свободный. Загл. с экрана (дата обращения 05.10.2015).

8. *Резапкина Г. В.* Секреты выбора профессии или путеводитель выпускника: ошибки в выборе профессии [Электронный ресурс] // Интерактивный портал «Методический кабинет профориентации». Электрон. дан. URL: http://metodkabi.net.ru/index.php?id=strat_osh#ur , свободный. Загл. с экрана (дата обращения 08.10.2015).

9. Типичные ошибки подростков при выборе профессии [Электронный ресурс] / Эксперт on-line. Электрон. дан. URL: http://expert.ru/russian_reporter/2012/21/tipichnyie-oshibki-podrostkov-pri-vyibore-professii/ , свободный. Загл. с экрана (дата обращения 07.10.2015).

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ НА 2015 г., ИТОГИ ГОДА

Е. Е. Фролова, Т. М. Шумилова

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

В 2015 г. отмечается неустойчивое развитие регионального рынка труда. Наиболее тяжелый период для участников рынка труда (работодателей и работающих граждан) пришелся на первые месяцы года. Работодатели замораживали прежние вакансии, отказывались от замещения должностей тех, кто уходил на пенсию или покидал организацию по собственному желанию. Удар по рынку труда нанесла оптимизация деятельности компаний и их производственных издержек за счет сокращения расходов на персонал с увольнением неэффективных сотрудников.

Снижение спроса на рабочую силу было связано со стагнационными процессами в экономике, вызванными слабой динамикой производства, в т. ч. из-за введенных экономических санкций.

В условиях нарушенных сырьевых и сбытовых схем, и, как следствие, снижения объемов производства предприятия реального сектора в целях минимизации убытков вынуждены в действительности были идти на сокращение численности работающих. Некоторые стабильно работающие предприятия, планировавшие привлечение рабочей силы под новые проекты, на время заморозили свои планы. Наконец, ряд предприятий заняли выжидательную позицию, опасаясь набирать новую рабочую силу в условиях экономической неопределенности. Наряду с коммерческим сектором процедуре оптимизации численности и каче-

ственного состава работников подверглись федеральные структуры и учреждения бюджетной сферы. И хотя сокращения работников не носили массовый характер, они оказали отрицательное влияние на динамику показателей регионального рынка труда. Риск негативного сценария в отношении динамики роста безработицы и сокращения рабочих мест сохранялся.

В первом квартале 2015 г. 29,5 тыс. чел., или 9,2% экономически активного населения (ЭАН) Республики Карелия, классифицировались как безработные по методологии Международной организации труда (МОТ). Показатели общей безработицы в республике учитывались как одни из самых высоких в Северо-Западном федеральном округе. Это во многом объяснялось ухудшением показателей экономического и социального развития, замедлением реальных инвестиционных процессов и снижением деловой и потребительской активности населения.

Согласно статистическим данным, прирост регистрируемой безработицы составил 1375 чел. (с 6585 чел. на 1 января 2015 г. до 7960 чел. на 1 апреля 2015 г.). Уровень безработицы поднялся на 0,4 пп. с 2,0 до 2,4%. Официальный уровень безработицы в монопрофильных муниципальных образованиях (моногородах) на 1 апреля 2015 г. составил 3,0% от ЭАН, уровень вырос на 0,5 пп.

В первом квартале 2015 г. в службу занятости было заявлено работодателями (6347 ед.) на 1150 вакантных рабочих мест меньше, чем за первый квартал 2014 г. (7497 ед.). Снижалась потребность в банковских, финансовых, административных сотрудниках, а также офисном персонале. В результате роста безработицы и снижения размещаемых вакансий в службе занятости к концу первого квартала 2015 г. коэффициент напряженности на рынке труда вырос по сравнению с началом года в 1,4 раза.

В сложившихся условиях необходимость принятия неотложных мер по снижению напряженности на рынке труда стояла остро.

12 февраля 2015 г. на заседании Правительства Республики Карелия был рассмотрен «План обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 г. и на 2016–2017 гг.», утвержденный распоряжением республиканского правительства от 16 февраля 2015 г. № 83р-П. В число приоритетных мер по обеспечению социальной стабильности (третий раздел плана) вошли меры по содействию изменению структуры занятости, социальной поддержке граждан.

Главная проблема, с которой столкнулось Правительство Республики Карелия при подготовке регионального плана, – отсутствие необходимых финансовых ресурсов, требующихся для оказания системной

поддержки реальному сектору экономики и потребительскому рынку.

В рамках реализации «Плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 г.», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 января 2015 г. № 98-р, и с учетом мероприятий плана обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности в Республике Карелия в дополнение к мероприятиям государственной программы «Содействие занятости населения в Республике Карелия» была разработана «Региональная программа поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2015 г.», предусматривающая дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда (далее соответственно – региональная программа, дополнительные мероприятия). Региональная программа подготовлена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2015 г. № 35 «О предоставлении и распределении в 2015 г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

С учетом требований п. 5 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 марта 2015 г. № 144н «Об утверждении Порядка организации проведения Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации отбора программ субъектов Российской Федерации, предусматривающих дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» региональная программа включена в государственную программу Республики Карелия «Содействие занятости населения в Республике Карелия» в качестве подпрограммы 6 «Региональная программа поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2015 г.».

Целью региональной программы явилось принятие превентивных мер по предотвращению негативных социально-экономических последствий возможного увольнения работников и предупреждение роста безработицы в Республике Карелия.

В рамках региональной программы предусмотрена реализация следующих дополнительных мероприятий:

– временная занятость работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу;

– опережающее профессиональное обучение и стажировка работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу;

– стимулирование занятости молодежи при реализации социальных проектов;

– социальная занятость инвалидов.

В реализации мероприятий планировалось участие 41 организации республики, в т. ч. 24 организации, включенные в перечень системообразующих организаций федерального¹ и регионального значения², а также организации, ориентированные на импортозамещение и (или) реализующие инвестиционные проекты. В реализации мероприятия по опережающему обучению (стажировке) работников планировалось участие 13 организаций, среди которых ООО «Литейный завод» «Петрозаводскмаш», ЗАО «Соломенский лесозавод», ООО «Производственная компания «Ягода Карелии», филиал ОАО «СУАЛ» «НАЗ-СУАЛ», имеющие программы повышения производительности труда, оптимизации и (или) развития персонала, оптимизации расходов, а также организации, реализующие проекты, направленные на импортозамещение: ООО «Онежский судостроительный-судоремонтный завод», ЗАО «Центр пожарной робототехники» «ЭФЭР» (производство пожарных роботов), ООО «Онежский тракторный завод» (производство современной лесозаготовительной техники), ООО «ДОК Калевала» (производство ориентированно-стружечных плит), Филиал ОАО «АЭМ-технологии» «Петрозаводскмаш» (производство транспортно-упаковочных комплектов для обращения с отработанным ядерным топливом), ООО «ТекомМаш», г. Костомукша (производство запасных частей для промышленного оборудования).

Предполагалось, что не менее 70% работников, находящихся под риском увольнения, сохранят занятость или будут трудоустроены на

¹ Перечень системообразующих организаций утвержден решением Правительства Российской Федерации (протокол заседания Правительственной комиссии по экономическому развитию и интеграции от 5 февраля 2015 г. № 1). В перечень включены крупнейшие юридические лица, находящиеся в юрисдикции Российской Федерации, в т. ч. входящие в промышленные группы, холдинговые структуры, вертикально интегрированные компании, оказывающие существенное влияние на формирование ВВП, занятость населения и социальную стабильность в субъектах Российской Федерации (URL: <http://government.ru/news/16773/>).

² Перечень системообразующих организаций Республики Карелия, имеющих региональное значение, утвержден главой Республики Карелия 2 марта 2015 г.

новые рабочие места после завершения опережающего профессионального обучения и стажировки.

Временные работы планировалось организовать в 34 организациях, среди которых системообразующие организации регионального значения ЗАО «Соломенский лесозавод», ООО «Онежский тракторный завод», Филиал ОАО «АЭМ-технологии» «Петрозаводскмаш», ОАО «Сегежский целлюлозно-бумажный комбинат», ОАО «Кондопожский комбинат хлебопродуктов», ОАО «Карелия ДСП» (производство древесностружечных плит), ОАО «Славмо» (производство молочных продуктов), ЗАО «Олонецкий молочный комбинат», ООО «ИНКОД», г. Костомукша, (производство общестроительных, земляных работ), ООО «Аалто», г. Лахденпохья (производство алкогольных напитков), ЗАО «КАЛАРАНТА», Лахденпохский район (рыбоводство), сельхозпредприятия Олонцкого, Пряжинского, Медвежьегорского районов.

По видам экономической деятельности мероприятия предусматривалось организовать в обрабатывающих производствах (деревообработка, целлюлозно-бумажное производство, металлургия, машиностроение, производство пищевых продуктов), сельском хозяйстве, добыче полезных ископаемых, строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве.

Планировалось, что не менее 75% работников, находящихся под риском увольнения, сохранят занятость или будут трудоустроены на новые рабочие места после завершения участия во временных работах.

В региональную программу были включены также мероприятия по поддержке занятости граждан, наиболее уязвимых на рынке труда. Это молодежь и лица с ограниченными возможностями здоровья – инвалиды.

Согласно расчетам, мероприятие по стимулированию занятости молодежи при реализации социальных проектов в первоначальной редакции предусматривало предоставление пяти грантов в размере 300 тыс. руб. на реализацию социальных проектов молодым людям в возрасте от 22 до 30 лет, являющимся действующими предпринимателями, которые в рамках своей деятельности реализуют социальные проекты.

Основные направления реализации социальных проектов по оказанию:

- социальных услуг инвалидам;
- услуг по сопровождению инвалидов в процессе поиска работы, трудоустройства и адаптации на рабочем месте;
- социальных услуг лицам пенсионного возраста;
- услуг по присмотру за детьми.

Еще одно мероприятие региональной программы – социальная занятость инвалидов, которое подразумевало поддержание занятости инвалидов путем предоставления мер экономического стимулирования работодателям, трудоустраивающим инвалидов.

Планировалось, что реализация мероприятий региональной программы позволит достичь следующих результатов:

- обеспечить временное трудоустройство 1021 работника организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу, в т. ч. трех человек из числа выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, относящихся к категории инвалидов;

- обеспечить занятость 303 работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу, за счет прохождения ими опережающего профессионального обучения и стажировки;

- поддержать занятость молодежи в условиях повышения напряженности на рынке труда, а также расширить спектр социальных услуг для граждан за счет предоставления грантов пяти молодым предпринимателям на реализацию социальных проектов;

- поддержать социальную занятость 49 инвалидов, которые в условиях кризиса в первую очередь подвержены угрозе увольнения.

Приоритетное право на привлечение к участию в мероприятиях предоставлялось родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, доля которых составит не менее 35% в общем числе участников мероприятий.

Оценочные расчеты в случае утверждения региональной программы показывали, что в результате реализации принятых мер в 2015 г. уровень регистрируемой безработицы (в среднегодовом исчислении) не превысит 2,2% к ЭАН, уровень занятости достигнет 61,9%.

Общий объем финансирования региональной программы в 2015 г. прогнозировался в сумме 106 735,0 тыс. руб., в т. ч.:

- субсидия федерального бюджета – 101398,0 тыс. руб. (95% от общего объема финансирования);

- средства бюджета Республики Карелия – 5337,0 тыс. руб. (5% от общего объема финансирования).

Расходные обязательства Республики Карелия, возникающие при реализации региональной программы, в размере 5337,0 тыс. руб. были обеспечены за счет бюджетных ассигнований на софинансирование федеральных проектов и программ, предусмотренных законом Республики Карелия от 18 декабря 2014 г. № 1851-ЗПК «О бюджете Республики Карелия на 2015 г. и на плановый период 2016 и 2017 гг.».

Экспертами при разработке проекта региональной программы выступили члены межведомственной рабочей группы по мониторингу ситуации на рынке труда Республики Карелия, которая распоряжением Правительства Республики Карелия от 31 марта 2015 г. № 188р-П была создана в целях контроля над ситуацией на рынке труда, принятия превентивных мер по минимизации возможного негативного влияния последствий международных санкций на рынок труда, выработке консолидированных предложений по реализации мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

Руководителем рабочей группы был назначен заместитель главы Республики Карелия по социальным вопросам. В состав группы вошли министр труда и занятости Республики Карелия, президент Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия, председатель Объединения организаций профсоюзов в республике, представители министерств, отвечающих за развитие отраслей экономики и социального блока.

В ходе разработки региональной программы отраслевыми министерствами и ведомствами республики проведены консультации с федеральными органами государственной власти по вопросам целесообразности участия предприятий и организаций в реализации региональной программы.

На заседании комиссии по обеспечению устойчивости развития экономики Республики Карелия и разработке мероприятий по смягчению последствий международных санкций в условиях нестабильной финансово-экономической ситуации³, состоявшейся под председательством главы Республики Карелия А. П. Худилайна 24 марта 2015 г., проект региональной программы был одобрен.

В апреле региональная программа прошла процедуру согласования в органах исполнительной власти Республики Карелия. Проект региональной программы размещен для общественного обсуждения на официальном Интернет-портале органов власти Республики Карелия и web-сайте Министерства труда и занятости Республики Карелия.

15 и 29 апреля 2015 г. проект региональной программы заслушивался на заседаниях межведомственной рабочей группы по отбору региональных программ при Министерстве труда и социальной защиты Рос-

³ В республике распоряжением Правительства Республики Карелия от 21 января 2015 г. № 32р-П образована региональная комиссия по обеспечению устойчивости развития экономики Карелии и разработке мероприятий по смягчению последствий международных санкций в условиях нестабильной финансово-экономической ситуации.

сийской Федерации (далее межведомственная рабочая группа) и в целом одобрен. В рамках обсуждения Республике Карелия было предложено доработать разделы региональной программы и внести корректировки в ее содержательную часть и таблицы, в связи с чем реализация региональной программы оказалась отложенной.

В мае – июне проект новой редакции региональной программы доработан с учетом высказанных членами межведомственной рабочей группы замечаний в части уменьшения затрат на реализацию региональной программы за счет существенного сокращения объемов временных работ в пользу опережающего обучения работников, находящихся под угрозой увольнения, и ищущих работу граждан. В доработанном варианте объемы финансирования региональной программы уменьшены до 59,4 млн. руб., из которых 56,4 млн. руб. – средства субсидии из федерального бюджета (в первоначальной редакции 106,7 млн. руб. и 101,4 млн. руб. соответственно).

Региональная программа утверждена постановлением Правительства Республики Карелия 8 мая 2015 г. № 144-П.

В соответствии с планом работы (на май 2015 г.) межведомственной рабочей группы по мониторингу ситуации на рынке труда в разрезе субъектов Российской Федерации (далее рабочая группа по мониторингу) под председательством заместителя председателя Правительства Российской Федерации О. Ю. Голодец 29 мая 2015 г. прошло заседание, на котором с докладом «О ситуации на рынке труда Республики Карелия» выступил глава Республики Карелия А. П. Худилайнен. По итогам заседания рабочей группы по мониторингу информацию главы Республики Карелия решено принять к сведению. Глава Республики Карелия предложил внести в проект протокольного решения заседания рабочей группы по мониторингу пункт о том, что одним из первоочередных вопросов (в связи с высоким уровнем общей безработицы по Республике Карелия, который выше среднероссийского значения и характеризуется самым высоким уровнем на Северо-Западе страны) является скорейшее начало реализации региональной программы.

В июне проект новой редакции региональной программы направлен в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации для ее представления на очередном заседании межведомственной рабочей группы. Планировалось, что вопрос о предоставлении субсидии из федерального бюджета бюджету Республики Карелия на реализацию региональной программы будет решаться после получения положительного заключения межведомственной рабочей группы по отбору регио-

нальных программ при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 мая 2015 г. № 319н Республика Карелия отнесена к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда.

На сегодняшний день региональная программа находится на согласовании в Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации. Поручений Минтруда России о предоставлении доработанной новой редакции региональной программы Республике Карелия не поступало. Сроки проведения заседания межведомственной рабочей группы не определены.

Подводя итоги проделанной работы, приходится констатировать, что в 2015 г. в республике не получилось запустить региональную программу. Из-за того, что вопрос о предоставлении субсидии из федерального бюджета бюджету Республики Карелия не решен и реализация региональной программы отложена в связи с решением межведомственной рабочей группы о доработке региональной программы в текущем году, не были созданы дополнительные возможности для трудоустройства граждан и их адаптации к меняющимся условиям рынка. Это во многом не позволило сдержать рост общей безработицы и снять остроту напряженности на рынке труда. В июле и августе 2015 г. значения показателей численности и уровня безработицы в соответствии с методологией МОТ (после нескольких месяцев спада) вновь начали расти.

Однако на регистрируемой части открытого рынка труда ситуация со второго квартала начала выправляться. С мая фиксировалось снижение показателей численности и уровня регистрируемой безработицы. Эта положительная динамика во многом связана с реализацией мероприятий, предусмотренных Государственной программой «Содействие занятости населения в Республике Карелия», в рамках которой к участию в мероприятиях планируется привлечь не менее 25 тыс. граждан. На эти цели в соответствии с параметрами закона Республики Карелия от 26 мая 2015 г. № 1892-ЗРК «О внесении изменений в закон Республики Карелия “О бюджете Республики Карелия на 2015 г. и на плановый период 2016 и 2017 гг.”» запланировано 54,1 млн. руб.

По оперативным данным, за 9 месяцев 2015 г. в мероприятиях активной политики занятости приняли участие 25,9 тыс. чел., из них 1,5 тыс. граждан участвовали в общественных работах, 1,5 тыс. чел. приступили к профессиональному обучению и получению дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, из них 1,3 тыс. безработных граждан, 137 женщин,

находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и 30 пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность; 94 безработных гражданина оформили государственную регистрацию в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя, из них 86 чел. получили единовременную финансовую помощь при соответствующей государственной регистрации в размере 58,8 тыс. руб.

Сегодня с учетом данных статистики по показателям «Уровень безработицы (по методологии Международной организации труда)» и «Уровень регистрируемой безработицы» Республика Карелия занимает неудовлетворительные позиции в рейтинге регионов страны. На 1 сентября 2015 г. значения уровня общей и регистрируемой безработицы по Республике Карелия (8,9% и 2,2%) превышают аналогичные показатели по Российской Федерации (5,3% и 1,3%) и Северо-Западному федеральному округу (4,6% и 1,0%) более чем в 1,9 и 2,2 раза соответственно. Разрыв в показателях общей и регистрируемой безработицы по республике увеличивается.

До конца года стабилизация макроэкономической ситуации в республике маловероятна, в связи с чем повышается неопределенность развития процессов занятости и безработицы. Нарастание напряжения и усиление влияния действующих санкций, скорее всего, приведут к дальнейшему сокращению издержек на рабочую силу, что скажется на оттоке рабочей силы из сферы экономики. В результате общая численность безработных, рассчитываемая по методологии Международной организации труда, составит в среднем за 2015 г. не менее 27,6 тыс. чел., или 8,5% к ЭАН. Численность и уровень регистрируемой безработицы может достигнуть 7,4 тыс. чел., или 2,3% экономически активного населения.

В заключение следует отметить, что полученный опыт в ходе разработки и прохождения процедуры согласования региональной программы, ее обсуждения и защиты на заседаниях межведомственной рабочей группы является ценным материалом для субъектов Российской Федерации. Можно надеяться, что этот наработанный инструментарий и опыт организационно-практической работы будут востребованы в решении сложных антикризисных проблем рынка труда в будущих непростых ситуациях.

К ВОПРОСУ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ЗАВЕДЕНИЙ И КОМПЛЕКТОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАДРАМИ

К. А. Чуркин, С. Г. Киселев

*ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет», г. Омск
resurs_center@omgpu.ru, ksg_sd@mail.ru*

Уже продолжительное время специалистами, изучающими рынок труда, фиксируются диспропорции в подготовке работников ряда отраслей. Чаще всего упоминается избыточность подготовки специалистов в области гуманитарных наук и экономики и управления. С легкой руки некоторых экспертов к ним порой стали причислять и педагогов. Так, исполнительный директор Межрегиональной ассоциации мониторинга и статистики образования М. Л. Агранович в интервью для РИА «Новости» озвучил цифры, свидетельствующие о переизбытке в подготовке учителей. Ежегодную дополнительную потребность в выпускниках педагогических заведений он рассчитал как сумму вакансий в школах (8 тыс. мест) и приема в них молодых педагогов (27 тыс. чел.) в количестве 35 тыс. чел., а объемы подготовки определил в количестве 145 тыс. чел. (105 тыс. чел. – ВПО, 40 тыс. чел. – СПО), сделав выводы о трехкратном превышении подготовки учителей над потребностью¹.

Что можно сказать? Печально, что аналитики, ответственные за качество информации, по которой принимаются управленческие решения, и причисляемые к знатокам по вопросам образования, так поверхностно судят о проблеме.

Обратимся к статистике. Если взглянуть на структуру выпуска вузов в 2012 г. (именно по этому году Министерством образования в разделе «Открытые данные» приводится отчет ВПО-1), то выяснится, что из 106 тыс. выпускников, обучавшихся по направлению «Образование и педагогика» по всем формам обучения, 26 тыс. чел. вовсе не являются учителями школ (7 тыс. чел. – дошкольные педагоги, 6 тыс. чел. – мастера производственного обучения, 13 тыс. чел. – специалисты по специальной коррекционной педагогике и социальные педагоги), а также 4 тыс. чел. – бакалавры, продолжившие обучение в магистратуре. Более того, свыше половины выпуска составляют студенты заочного отделения, брать которых в расчет, как это делает М. Л. Агранович, по меньшей мере, некорректно. Выпускники-заочники, как правило, уже где-либо работают и получают высшее образование не для смены сферы деятель-

¹ http://ria.ru/sn_edu/20130326/929066337.html .

ности, а для повышения статуса и должностного роста на своем рабочем месте.

Между тем если взять только очные отделения вузов, то учителей окажется еще меньше: при общем выпуске педагогов-очников в количестве 48 тыс. чел., лишь 41 тыс. чел. являются собственно школьными учителями, 3 тыс. чел. – мастера производственного обучения, 4 тыс. чел. – коррекционные и дошкольные педагоги.

Что касается учреждений СПО, то по направлению «Образование и педагогика» в 2012 г. их окончили 33 тыс. выпускников. Из них учителей школ – 19 тыс. чел. (остальные 9 тыс. чел. – дошкольные педагоги, по 2 тыс. чел. – мастера производственного обучения и специалисты коррекционной работы, свыше 1 тыс. чел. – педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники). На очном отделении ССУЗов выпуск учителей составил 16 тыс. чел.

Есть возражения к Марку Львовичу и по подсчетам потребности в кадрах. Отчет 83-РИК за 2012 г. дает следующие цифры: число учителей школ со стажем менее 2 лет – 55 тыс. чел. (сюда входят молодые специалисты 2012 г. выпуска и выпусков прошлых лет, не имеющие педагогического стажа и приступившие к работе в течение отчетного периода). Как показывает анализ статистики трудоустройства выпускников омских педагогических заведений, доля молодых специалистов текущего года выпуска в общем приеме в школы ежегодно составляет свыше 55%. Если применить эту цифру для расчетов в целом по стране, то окажется, что ориентировочно молодыми учителями, окончившими вуз (колледж) в текущем году, закрывается 31 тыс. мест.

Более того, практика комплектования образовательных учреждений кадрами показывает, что в значительной мере дополнительная потребность удовлетворяется за счет приема работников, имеющих необходимое образование и занятых ранее в иных сферах деятельности (зачастую это педагоги, трудоустроившиеся ранее вне системы образования). О таком приеме наш эксперт умалчивает вовсе. А ведь масштабы такого приема сопоставимы с общим приемом молодых специалистов.

Число вакансий по отчету 83-РИК за 2012 г. составляет 9 тыс. мест. Таким образом, дополнительная потребность в привлечении молодых специалистов текущего года выпуска в 2012 г. составляла (31 + 9) 40 тыс. чел.

Таким образом, вместо 145 тыс. молодых учителей, по М. Л. Аграновичу претендующих на 35 тыс. вакансий, мы получаем по стране совсем другое соотношение: 56 тыс. выпускников-предметников и педагогов начальной школы очного отделения претендуют на 40 тыс. мест.

Катастрофы нет никакой. Проблема даже не в квалификации нашего эксперта, а в том информационном фоне, которое его интервью создает: «Ну не нужны в стране учителя, их и так много». Много ли найдется желающих перепроверять озвученные в интервью цифры?

Обозначенные проблемы мы обнаруживаем и при рассмотрении результатов трудоустройства выпускников системы профессионального образования. Подведение итогов трудоустройства молодых специалистов разных отраслей производится, как правило, с довольно высоким уровнем обобщения (медицинские работники, педагогические работники, инженерные кадры и т. д.). При этом упускается из виду тот факт, что результаты трудоустройства отражают не только межотраслевые пропорции распределения работников по видам деятельности, но и внутриотраслевую и территориальную динамику занятости. Примером тому может служить ситуация с трудоустройством выпускников педагогических заведений в Омской области.

По данным Министерства образования Омской области, в 2014 г. в образовательные учреждения региона принято на работу 636 выпускников системы профессионального образования. Общие результаты трудоустройства в 2014 г. в сравнении со средним показателем в 2009–2013 гг. снизились (табл.).

Таблица

Годы	2009	2010	2011	2012	2013
Численность молодых специалистов, прибывших в учреждения образования Омской области, чел.	564	746	625	659	752

Что произошло? Почему в условиях роста численности воспитанников в учреждениях образования практически всех типов трудоустройство молодых специалистов сократилось? Кажется бы, можно делать выводы о сокращении потребности в педагогических кадрах. Но так ли это?

Детальный анализ показал, что основной вклад в снижение показателей трудоустройства в сельских районах региона внесли воспитатели ДОО, составлявшие ранее одну из самых многочисленных групп новых работников. В 2014 г. на селе не было введено ни одного нового ДОО. Более того, в поисках повышения эффективности использования бюджетных средств продолжалась оптимизация сети учреждений, следствием чего стало дальнейшее объединение садов и школ. Если в 2013 г. на селе насчитывалось 422 детских сада, то год спустя – 365. Поэтому число педагогических специалистов, работающих с дошкольниками, не

изменилось, в то время как численность воспитанников ДОО выросла на 2,2 тыс. чел.

Снизилось на селе также трудоустройство учителей информатики и русского языка. Вызвано это тем, что ранее среди молодых специалистов, принимаемых на эту должность, всегда присутствовали учителя начальных классов. С увеличением вакансий в начальной школе у выпускников профильной специальности отпала необходимость искать работу где-либо еще. Данный фактор в ближайшем будущем будет отрицательно влиять на результаты заполнения тех вакансий, где комплектование велось в т. ч. и за счет учителей начальной школы (главным образом, воспитатель ДОО, русский и иностранный языки, математика).

Выше зафиксированного в предыдущие четыре года уровня оказалось лишь трудоустройство учителей начальных классов и физкультуры. Причина очевидна: рост числа классов в начальной школе.

Несколько иначе выглядят итоги трудоустройства в учреждениях областного центра, которые и обеспечили региону в этом году относительный успех: по сравнению со средним пятилетним уровнем прием молодежи вырос на 10%. Рост произошел за счет увеличения приема педагогов дополнительного образования (на 217%), учителей физической культуры (на 174%), русского языка (на 435%), иностранного языка (на 126%), начальных классов (на 113%).

Значительный прием педагогов дополнительного образования и учителей физической культуры можно объяснить перекосами в региональной системе профессионального образования, где непропорционально большую долю занимает подготовка педагогов физвоспитания – учителей физкультуры и педагогов дополнительного образования в области физкультуры и спорта и переизбытком на рынке труда этих специалистов. Связано это с наличием в регионе профильного вуза федерального уровня – Сибирского государственного университета физкультуры и спорта. Общий ежегодный выпуск этого вуза составляет свыше 500 чел., из них более 400 чел. – специалисты в области физкультуры и спорта. Немаловажную роль здесь сыграл рост заработной платы работников образования и повышение по этой причине привлекательности педагогического труда, что стимулировало активность выпускников. Особенностью 2014 г. стал и удвоенный выпуск физкультурников, связанный с тем, что наряду со специалистами, обучавшимися пять лет, были выпущены бакалавры.

По этой же причине в 2014 г. был большой выпуск филологического факультета классического университета. Как следствие, впервые почти 40% приема учителей русского языка в г. Омске составили выпускники

классического университета (10 чел.) (ОмГПУ – 15 чел., 55%). Для сравнения скажем, что, например, в 2010–2011 гг. на должность учителя русского языка не было трудоустроено ни одного выпускника ОмГУ, хотя филологический факультет университета по специальности «Филология» очно оканчивает по 30 чел. ежегодно.

И наоборот, провальными в городе оказались результаты трудоустройства на должность учителя математики (5 чел.: 3 чел. – ОмГПУ, 1 чел. – ОмГУ, 1 чел. – Кустанайский госуниверситет) (при этом число вакансий по дисциплине удвоилось: с 7 до 14). Причина низкого уровня трудоустройства математиков в областном центре – сельский состав выпускников математического факультета ОмГПУ, большинство из которых отправилось домой.

Более чем на треть в г. Омске снизилось трудоустройство на должность воспитателя ДОУ. Причины тому следующие: ранее рост приема обеспечивался за счет ускоренного ввода новых детомест, которые на первых порах не требовали больших капитальных затрат (организация дошкольных групп в учреждениях общего и дополнительного образования, переоборудование уже существующих зданий под детские сады). Сейчас этот ресурс в основном исчерпан и увеличение числа новых детомест замедлилось. Городские сады переполнены. Количество воспитанников ДОУ, приходящихся в среднем на одну группу, в 2014 г. в городе уже составляет 28 чел. при нормативе 20 чел., в то время как штатные расписания учреждений формируются от числа групп, а не детей в них. Соответственно, замедлился и рост вакансий дошкольных педагогов и сократился прием молодых специалистов. Поэтому, несмотря на то, что в г. Омске в 2014 г. число детей дошкольного возраста выросло на 6%, детей в ДОУ – на 7%, введено в эксплуатацию четыре детских сада, педагогический персонал городских ДОУ увеличился лишь на 3%, а прием молодежи оказался ниже среднего уровня в 2009–2013 гг.

Казалось бы, сокращениям не видно конца, но вот что интересно. Уменьшение численности учителей происходит уже на фоне роста числа школьников уже не только в начальном, но и в среднем звене. Увеличение численности детей и, как следствие, дополнительную потребность кадрах в значительной мере «съедает» растущая наполняемость классов и групп, которая неизбежно уменьшает число ставок педагогов, что, в свою очередь, снижает возможности системы по приему выпускников учреждений педагогического образования.

Другой причиной отсутствия роста численности учителей является возрастная структура школьников. Так, например, в 2014 г. в начальной

школе обучались контингенты периода стабилизации и временного сокращения рождаемости, т. е. дети 2004–2007 гг. рождения (обведено кружком), а в основной школе – дети первой, еще не столь значительной, волны демографического подъема (1999–2003 гг.), что отражено на рисунке.

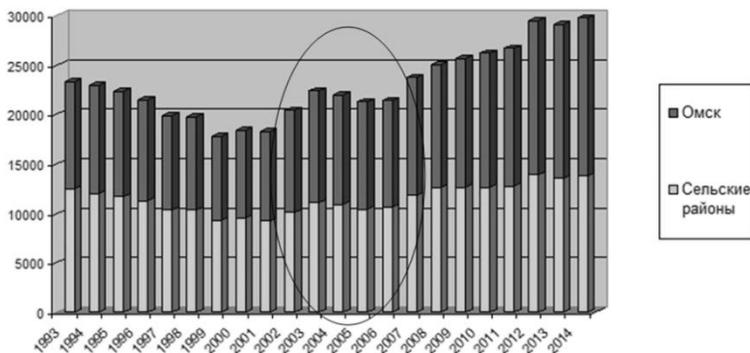


Рис. Численность родившихся по годам (Омская область)

В то же время тенденция роста численности воспитанников в региональной системе образования последовательно будет прокладывать дорогу для увеличения числа рабочих мест в системе образования и расширения возможностей для приема новых работников.

Еще одним фактором, негативно влияющим по количественные показатели трудоустройства выпускников педагогических заведений, является изменение экономических условий функционирования системы образования. В 2014 г. в Омской области, как и в целом по стране, прошли новые волны оптимизации учреждений образования и сокращения штатов. На сайте Счетной палаты РФ приводятся данные о ликвидации и (или) реорганизации государственных (муниципальных) образовательных организаций субъектов Российской Федерации в 2014 г. и планах на период 2015–2018 гг. Согласно этим данным, в 2014 г. в стране ликвидировано 592 образовательных организации и реорганизовано еще 2030, в т. ч. 1106 детских садов, 1105 школ, 160 учреждений дополнительного образования и т. д. До 2018 г. планируется закрытие или реорганизация еще 3639 учреждений образования, что составит около 2% от их общего числа. Чем это грозит выпускникам педагогических заведений?

На наш взгляд, оптимизационная кампания действительно снизит темпы роста общей и, соответственно, дополнительной потребности в педагогических кадрах, однако кардинально картину растущей востребованности в учительских кадрах изменить не может. Почему? Да потому, что ликвидации и реорганизации подлежат, как правило, небольшие учреждения сельской местности, с минимальным числом воспитанников и, соответственно, ставок учителей. Согласно открытым данным Министерства образования и науки РФ (отчет Д-6)², в 2012 г. в стране насчитывалось 1848 школ с одним учителем, еще 1604 школы имели только двух учителей. Для сравнения укажем, что общая численность учителей-предметников и учителей начальных классов в общеобразовательных школах страны в 2012 г. составляла свыше 1 млн. чел., т. е. на рынке труда насчитывается более миллиона рабочих мест учителей, в то время как даже в случае закрытия малых школ под сокращение попадут 0,5% из них.

С другой стороны, сама оптимизация также имеет разумные пределы. Так, Счетная палата РФ отмечает: «Несмотря на то, что “оптимизация” предполагает действия, при которых достигается наилучшее состояние системы в целом, комплекс проведенных (региональными властями. – *Авт.*) мероприятий в основном ограничен только мерами по сокращению объектов, их реорганизации или сокращению численности работников, что в итоге привело к снижению доступности услуг и ухудшению результатов деятельности государственных и муниципальных организаций, в первую очередь проявляющихся ухудшением качества образования... ухудшением качества жизни населения»³. Иными словами, оптимизационные усилия региональных властей уже приходят в противоречие с соблюдением гарантированных государством конституционных прав граждан на образование.

Гораздо большее влияние на численность занятых в системе образования и потребность в кадрах окажут увеличение наполняемости классов и нагрузки учителей. Однако Счетная палата РФ и здесь бьет тревогу, заявляя, что «в образовании продолжает широко использоваться практика внутреннего и внешнего совместительства. Это говорит о высокой потребности в педагогах», приводя примеры различных регионов. В 2014 г. уже 40% омских учителей имели внутреннее совместительство, тогда как в 2012 г. их было 35%. Для сравнения укажем, что по РФ этот показатель составлял 22%.

² <http://минобрнауки.рф/открытые-данные/> .

³ http://www.ach.gov.ru/press_center/news/21297 .

Серьезным ограничителем показателей трудоустройства является несоответствие структуры подготовки педагогов структуре запросов системы образования на кадры. Марк Агранович в вышеупомянутом интервью сетует, что «подготовкой педагогических кадров в стране занимаются 167 вузов – это почти треть от общего количества высших учебных заведений в России. В их числе 48 педагогических и 119 классических университетов». И действительно, в Омской области, например, подготовку специалистов по направлению «Образование и педагогика» осуществляют восемь учреждений ВПО. Казалось бы, много. Однако при детальном изучении выясняется, что участие большинства вузов здесь можно назвать чисто символическим. Подготовка учителей в них ведется в мизерных объемах, как правило, без выделения бюджетных мест в виде небольшого коммерческого приработка. Так, в 2012 г. в классическом университете по направлению «Образование и педагогика» училось всего 56 студентов (36 чел. – «Музыкальное образование», 20 чел. – «Педагогическое образование»), а выпуск составлял лишь 10 чел. Автомобильно-дорожная академия и аграрный университет вели подготовку только мастеров производственного обучения (число обучающихся на всех курсах по всем формам обучения составило 70 и 20 чел.), университет физкультуры закрывал подготовку по профилю «Физическая культура», и т. д. Таким образом, на шесть вузов из восьми заявленных приходится лишь 14% студентов-педагогов (большинство из которых физкультурники), а 86% составляют студенты профильных учреждений – педагогического университета и его филиала. Подобную картину наверняка можно обнаружить в других регионах страны. Проблема не в количестве вузов, готовящих педагогов, а в несоответствии структуры подготовки по педагогическим специальностям и профилям структуре рабочих мест в системе образования.

Так, в Омском государственном педагогическом университете факультеты, выпускники которых в разной мере востребованы на рынке труда, получают примерно равное количество бюджетных мест. Это вполне ожидаемый результат в условиях общего сокращения бюджетных наборов педагогических заведений, когда администрация вуза стремится сохранить факультеты и кафедры, тем самым минимизировав кадровые потери. Другое дело, что стремление сохранить коллектив преподавателей приходит в противоречие с прямым предназначением учебного заведения – готовить, прежде всего, педагогов тех специальностей, потребность в которых наиболее велика. Так, среди школьных учителей-предметников доля преподавателей русского языка составляет

20%, а в структуре подготовки – их 8%, математики, физики, информатики – 25% и 10%, изобразительных искусств и музыки – 5% и 8% и т. д.

Те же самые проблемы мы обнаружим и в системе среднего профессионального образования. В Омской области свыше четверти студентов педагогических специальностей средней квалификации учатся по всего одной специальности «Профессиональное обучение (по отраслям)». Высокий удельный вес этих специалистов объясняется сохранением больших наборов в Сибирском профессиональном колледже при сокращении в остальных учреждениях СПО подготовки учителей школ и воспитателей ДОУ – бывших ранее самыми массовыми профессиями среднего педагогического образования. Мало того, даже подготовка по специальности «Профессиональное обучение» в СПК ведется по профилям, почти никакого отношения к педагогике не имеющим: «Программирование в компьютерных системах» (квалификация мастер производственного обучения, техник-программист) и «Конструирование и технология швейных изделий» (квалификация технолог-конструктор, мастер производственного обучения). Объемы подготовки этих «педагогов» никак не связаны с действительной потребностью системы образования. Собственно здесь мы имеем дело со случаем, когда подготовка ведется ради подготовки, а не на удовлетворение запросов рынка труда.

Немаловажное значение при этом играет тот факт, что средние педагогические заведения региона прекратили подготовку учителей естественно-математического и гуманитарного циклов, трудоустройство которых ранее наполовину закрывало потребности в этих специалистах в сельских районах. По этой причине на селе ожидается нехватка учителей математики, русского и иностранных языков.

Причины существования диспропорций очевидны. Министерство образования и науки РФ утверждает контрольные цифры приема в целом по направлениям подготовки, без детализации по профилям обучения. Учебные заведения, в свою очередь, реализуют возможность делить бюджетные места по профилям, исходя из конкурса, коммерческой целесообразности, интересов факультетов, кафедр, отделений и т. д., что может не соответствовать действительной потребности в кадрах.

Поэтому когда мы говорим о переизбытке в подготовке педагогов, всегда следует уточнять, каких специальностей и на каких территориях. Для Омской области, например, подготовка избыточна по специальностям «Физическая культура», «ОБЖ», «Профессиональное обучение», «Информатика» и «Юриспруденция». И наоборот, непропорционально мал выпуск учителей математики, русского языка, начальных классов и дошкольных воспитателей.

Ограничителем трудоустройства выпускников педагогических заведений является также слабый уровень кадровой работы в организациях образования: школах, детских садах и др., проявляющийся в отсутствии планирования подбора и расстановки кадров на длительную перспективу (хотя бы на 3–5 лет); ориентация на старую, сложившуюся систему управления в подборе кадров, в которой доминирующую роль играют муниципальные органы управления образованием; отсутствие прямых связей с педагогическими заведениями; нет практики работы со студентами вузов и колледжей во время их обучения, полноценной системы сопровождения молодого специалиста, практики наставничества и передачи опыта старшего поколения младшему, административной поддержки процесса его адаптации; по-прежнему сохраняется надежда найти специалиста на свободном рынке труда, несмотря на явные признаки сужения этого рынка.

Еще одна проблема – низкая мотивация молодежи на работу в педагогической профессии. По результатам социологического исследования профнамерений студентов ОмГПУ, проведенного в 2013 г., около 30% из них планировали работать учителями, 23% – нет, 15,4% были согласны работать при определенных условиях (жилье, зарплата и т. п.), остальные не определились. Следует отметить, что аналогичное исследование 2008 г. показывало, что доля желающих работать в школе составляла только 10%.

Низкая мотивация студентов на педагогическую работу объясняется рядом обстоятельств:

- сохраняющимися, сложившимися во второй половине 1990-х – начале 2000-х гг. представлениями в обществе о непрестижности учительской профессии;
- сложностью, напряженностью учительского труда, неадекватной (по мнению выпускников) зарплатой;
- несформированностью в вузе устойчивой парадигмы ориентации на педагогическую профессию;
- случайностью выбора вуза и профиля подготовки у половины выпускников.

Изменения в лучшую сторону в профессиональных планах студентов, на наш взгляд, связаны как с ростом оплаты труда в системе образования, так и совершенствованием системы подготовки в ОмГПУ, где стало больше внимания уделяться организации производственной практики. Социологические исследования показывают, что одним из действенных рычагов профориентации студентов является хорошая органи-

зация практики, позволяющая студентам получить необходимый опыт работы с детьми.

Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования всегда следует рассматривать в комплексе кадровых проблем соответствующих отраслей народного хозяйства с учетом территориального размещения как организаций-работодателей, так и учебных заведений, ведущих подготовку специалистов. Именно территориальные и профессионально-квалификационные диспропорции между объемами и структурой подготовки и рынком труда оказывают на него самое непосредственное воздействие.

Так, например, в Омской области на рынке педагогического труда проявляются разнонаправленные тенденции. С одной стороны, происходит увеличение общей потребности в кадрах, как следствие роста численности воспитанников в детских учреждениях, с другой – происходит оптимизация учреждений образования, растет наполняемость классов и групп, а в учреждениях педагогического образования сохраняется структура подготовки, не соответствующая как настоящей, так и перспективной структуре рабочих мест в системе образования.

В целом, несмотря на статистически средние результаты трудоустройства выпускников омских педагогических заведений в 2014 г., можно констатировать, что объективная основа для его увеличения сохраняется. Нельзя отрицать и положительный опыт работы с молодыми специалистами в Омской области. Во всяком случае, об этом говорят такие цифры: в составе учителей системы образования региона молодые педагоги составляют 13%, а в среднем по России – 10,5%. Последовательная работа по омоложению кадров позволяет обеспечивать преемственность поколений, рационально использовать энергию молодых и заложенные старшими поколениями традиции учительства в России.

ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В МАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ГОРОДЕ

А. Н. Шебанов, О. В. Митасова

*ОБПОУ «Железногорский горно-металлургический колледж»,
Курская область, г. Железногорск*

jgmk@kursknet.ru

Город Железногорск – молодой промышленный город. Градообразующим предприятием является ОАО «Михайловский горно-обогатительный комбинат», но в городе и районе успешно развиваются ряд средних и довольно крупных промышленных предприятий, серьезным образом влияющих на экономику города и района.

Сформировавшиеся рынок труда и рынок образовательных услуг в г. Железногорске имеют явно не совпадающие тенденции развития; кроме того, требования к образовательной услуге и спрос на нее со стороны первичного потребителя – личности и вторичного потребителя – работодателя находятся в явном несоответствии.

На рынке образовательных услуг наблюдается ситуация, при которой предлагаемые профессиональными образовательными учреждениями образовательные программы не соответствуют требованиям рынка труда и потребностям работодателей.

Рынок труда в г. Железногорске имеет сложную структуру. Складывающийся спрос на рабочие места и предложение рабочей силы на нем обусловлены множеством социально-экономических факторов.

Маркетинговые исследования предприятий на предмет необходимой структуры и профиля подготовки кадров показали, что предприятиям от 54 до 86% персонала необходимы категории рабочих технического профиля; кроме того, на некоторых предприятиях уже сейчас необходим приток квалифицированной молодежи в связи большим числом работников пенсионного и предпенсионного возраста.

Согласно результатам анкетирования школьников общеобразовательных школ города, очень маленькая часть выпускников хотят выбрать специальности и профессии машиностроительного, горно-металлургического, строительного профиля, хотя именно эти направления востребованы у нас в городе. Негативным фактором является то, что современная молодежь стремится уехать в более крупные и перспективные города, что может привести в нашем городе к ситуации кризиса рабочей силы. Анализ мотивации выбора той или иной образовательной прог-

раммы показывает, что мотивация не сформирована, выбор часто продиктован отнесением специальности к разряду модных. Необходима работа по воспитанию у юношей и девушек чувства ответственности за предстоящий выбор, за завтрашний день своей семьи. Ведь благополучие каждого жителя города зависит от развития экономики региона. Перспектива трудоустройства является важным мотивом, обуславливающим выбор образовательных услуг потребителем. Следовательно, достоверная информация о рынке труда, предоставляемая образовательным учреждением потребителям, может увеличить спрос на те образовательные программы, которые повышают возможность трудоустройства.

При выборе образовательной программы многие молодые люди в возрасте от 20 до 30 лет ориентируются на рынок труда г. Москвы, т. к. возможность трудоустройства и уровень заработной платы там выше.

Исходя из вышесказанного, назрела необходимость создания системы формирования профессионального самоопределения средствами профессиональной ориентации молодежи, что позволяет, на наш взгляд, регулировать потребности получающих образовательные услуги, ориентируя и пропагандируя их на перспективные направления подготовки, учитывая настоящие и будущие потребности регионального рынка труда.

Для формирования и развития системы требуется постоянно решать следующие задачи:

1. Исследование рынка труда и рынка образовательных услуг с целью выявления востребованных предприятиями и организациями профиля, квалификации работников в настоящий момент и на перспективу.

2. Открытие и организация обучения по профессиональным образовательным программам, востребованным на рынке труда (подготовка, переподготовка, повышение квалификации и т. д.).

3. Организация сотрудничества с предприятиями и центром занятости по вопросам трудоустройства молодежи.

4. Организация просветительской работы по состоянию развития рынка труда и перспектив развития экономики города.

5. Организация профориентационной работы с различными группами молодежи.

Для организации всей этой работы в 1997–2000 гг. в колледже были открыты два отделения: отделение профориентации и отделение дополнительного профессионального образования; кроме того, в штат колледжа была введена ставка специалиста по маркетингу. Отделения функционировали за счет собственных заработанных средств. В настоящее время отделения реорганизованы в отделение профессиональной

ориентации и самоопределения молодежи и учебный центр профессиональных квалификаций (УЦПК).

Задачи отделения профессиональной ориентации и самоопределения молодежи:

– ведение информационно-консультативной работы среди молодежи, студентов, работающих и безработных граждан и работодателей по вопросам получения непрерывного образования;

– ведение профориентационно-просветительской работы среди учащихся старших классов общеобразовательных организаций г. Железнодорожска и Железнодорожского района, а также других районов Курской области и регионов России, помощь в их профессиональной адаптации и консультирование в соответствии с перспективными требованиями к структуре подготовки кадров экономики;

– обеспечение возможности осуществления профессиональных проб учащимися старших классов общеобразовательных учреждений при выборе профиля и направления профессиональной подготовки;

– обеспечение возможности учащимся школ города получить углубленные знания по предметам общеобразовательного цикла в соответствии с профилем колледжа;

– содействие трудоустройству выпускников колледжа.

В учебном центре профессиональных квалификаций в настоящее время реализуются следующие виды деятельности:

– организация дополнительного профессионального образования, которое направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки специалистов);

– организация профессионального обучения. Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в т. ч. для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования;

– маркетинговая деятельность: мониторинг потребностей территориальных и отраслевых рынков труда в подготовке, переподготовке и повышении квалификации по профессиям рабочих (должностям слу-

жащих), мониторинг трудоустройства и закрепляемости выпускников, удовлетворенности работодателей качеством их подготовки.

Отличительной особенностью УЦПК колледжа является практико-ориентированный характер программ, партнерство с работодателями, участие работодателей в оценке рынка труда, учебном процессе и оценке качества подготовки, в совместном ведении профориентационной работы. В рамках государственно-частного партнерства на основе заключенных договоров колледж сотрудничает с 23 предприятиями города:

- ОАО «Михайловский ГОК»;
- ООО «Завод по ремонту горного оборудования»;
- ООО ПО «Вагонмаш»;
- ЗАО «Железнодорожный вагоноремонтный завод»;
- ОАО «Рудоавтоматика»;
- ЗАО «ГОТЭК»;
- ОАО «Центрметаллургремонт» и др.

Основным стратегическим партнером колледжа является ОАО «Михайловский ГОК».

В основе управления развитием образовательных услуг был принят маркетинговый подход, сущность которого заключается в эффективном удовлетворении потребностей потребителей профессионального образования с учетом потребностей производителя образовательных услуг, т. е. колледжа, и тенденций развития рынка труда города и региона. Маркетинговый подход предполагает учитывать потребности потенциальных потребителей: личности – в образовании; колледжа – в развитии и улучшении благосостояния его сотрудников; предприятий, фирм и других организаций-заказчиков – в росте кадрового потенциала; общества – в расширенном воспроизводстве совокупного личностного и интеллектуального потенциала.

Отправной точкой во всей системе профориентации молодежи, конечно, является исследование рынка труда с целью выявления востребованных предприятиями и организациями профиля, квалификации работников в настоящий момент и на перспективу.

Изучение рынка труда осуществляется во взаимодействии с социальными партнерами с целью обеспечения соответствия структуры и масштабов подготовки специалистов среднего звена и высококвалифицированных рабочих потребностям экономики.

Ежемесячный мониторинг вакансий от ОКУ «Центр занятости г. Железнодорожска и Железнодорожского района» и центров занятости других районов Курской области, а также информации из газет и при личных контактах с руководством предприятий позволяет иметь информа-

цию о вакансиях на рынке труда. Каждый год в сентябре – ноябре колледж проводит исследование работодателей по вопросам востребованности специальностей и рабочих квалификаций, а также программ ДПО и профессиональной подготовки колледжа, необходимости открытия новых программ, оценки качества сотрудничества с колледжем, оценки качества подготовки по различным программам.

В анкетировании приняли участие в 2012–2013 гг. 32 предприятия и организации, в 2013–2014 гг. – 36, в 2014–2015 гг. – 38 предприятий и организаций. Результаты анкетирования обсуждаются при проведении ярмарки вакансий, которая организуется в колледже ежегодно в ноябре – декабре перед уходом студентов выпускных курсов на практику.

Результаты изучения рынка труда позволяют выявить востребованные направления подготовки, осуществить подготовку к лицензированию программ, получить лицензию и начинать формировать спрос на ту или иную программу.

При ведении профориентационной работы необходимо учитывать особенности мотивации молодежи при выборе профессиональной образовательной программы.

Важной особенностью поведения на рынке человека как первичного потребителя образовательных услуг является то, что он не всегда знает, чего именно хочет. Это происходит потому, что на процесс принятия молодым человеком решения о выборе образовательной услуги большое влияние оказывает множество лиц (родители, друзья) и неформальных источников информации.

При учете потребностей молодежи необходимо принимать во внимание возможность меньшей степени информированности, организованности, целенаправленности в процессе осуществления своего выбора.

Анализ спроса на те или иные образовательные программы показывает, что абитуриенты профессиональных образовательных учреждений плохо представляют, кем они будут работать после получения той или иной специальности. Спрос у большинства абитуриентов – выпускников общеобразовательных школ – продиктован влиянием моды, советом товарищей, родителей, и только 20% выбирают профессию потому, что она им нравится.

Сегодня работа со школьниками требует новых форм и технологий, т. к. она должна быть направлена на повышение конкурентоспособности выпускника, а это, в свою очередь, определяется собственной обоснованностью выбора профессии.

Согласно результатам анкетирования школьников общеобразовательных школ города, которое проводится ежегодно с 2004 г., можно

отметить, что половина выпускников 9-х классов стремятся перейти в 10-й класс (54%), а другая половина собирается продолжить свое обучение в профессиональных образовательных учреждениях. Наиболее престижными профессиями школьники выделили информационные технологии и программирование, менеджмент и экономику, а также шоу-бизнес и юриспруденцию. Для Михайловского ГОКа как градообразующего предприятия и основного потребителя рабочей силы такая ситуация также может сложиться негативно, т. к. работать на комбинате пожела-ли только 28% опрошенных.

Главные факторы спроса на образовательные услуги у взрослого населения различны, в зависимости от возраста, социального статуса, места работы. Основным фактором спроса у безработных граждан является возможность трудоустройства. Вакансии, которые имеются в городском центре занятости, не дают общего представления о перспективах развития инфраструктуры экономики города и района. Спрос на образовательные услуги у работающих граждан продиктован поиском престижной и высокооплачиваемой работы, а также перспективой карьерного роста. Важной проблемой малых городов центральной полосы России является выезд экономически активного населения в возрасте от 20 до 30 лет в поисках высокооплачиваемой работы в г. Москву, Подмосковье и другие крупные центры. Причем спрос на образовательные услуги у этой категории граждан продиктован требованиями московского рынка труда и московских работодателей.

Взрослое население плохо ориентируется в способах получения профессионального образования, не знает о возможностях получения новой квалификации или ее повышения, потребностях рынка труда (особенно скрытого), номенклатуре затребованных специальностей, формах получения образования для обеспечения самозанятости.

Опыт теории и практики профессиональной ориентации позволил нам выделить три этапа для молодежи: начало учебы – вводный этап; период интенсивного освоения специальности – развивающий этап; окончание и последующее трудоустройство (либо продолжение образования) – выпускной этап.

Для каждого этапа характерны свои типичные трудности, следовательно, различны и задачи, стоящие перед педагогами.

Вводный этап, имеющий решающее значение, проходит в школе. После поступления в профессиональное образовательное учреждение молодые люди испытывают трудности, связанные с адаптацией в новых условиях. Изменение обстановки, графика учебного процесса, технологичный преподавания оказывает влияние на успеваемость и понижает их

уверенность в правильности выбранной профессии. На наш взгляд, период адаптации учащегося в профессиональном образовательном учреждении можно сократить, если начать его еще в школе.

Существующие проблемы выпускников профессиональных образовательных учреждений в городе в период окончания и последующего трудоустройства говорят об отсутствии у них конкретного плана трудоустройства (или иной формы занятости), о несформированной адаптационной готовности к поведению на рынке труда. Выпускники профессиональных образовательных учреждений имеют смутное, нереалистичное представление о ситуации на рынке труда, у них отсутствуют эффективные навыки поведения в новой ситуации.

Среди факторов, влияющих на процесс адаптации молодежи к труду, выделим следующие:

- объем знаний о профессиях, востребованных на рынке труда на ближайшую и дальнюю перспективу;
- положительная мотивация, влияющая на формирование устойчивого интереса к труду, склонности и стремления реализовать себя в профессиональной деятельности;
- морально-психологическая подготовка, обеспечивающая формирование эмоционально-нравственного отношения к профессии;
- способность и готовность, способствующие успешному вхождению в профессиональную, социальную деятельность трудового коллектива.

В профессиональной педагогике профессиональная ориентация рассматривается как система взаимодействия личности и общества, направленная на удовлетворение ее потребности в профессиональном самоопределении и потребности общества в обеспечении социально-профессиональной структуры. Результатом такого взаимодействия должна стать готовность личности к профессиональному самоопределению, которая рассматривается как способность к познанию индивидуальных особенностей и принятию решения. Особенностью данного подхода является рассмотрение профессионального самоопределения как процесса формирования отношения личности к себе как к субъекту будущей профессиональной деятельности, что позволит подготовить человека к перемене профессии, адаптации к жизни и профессиональной деятельности в условиях рыночной экономики. Формирование профессионального самоопределения личности происходит на определенных этапах развития человека, в соответствии с личными особенностями и запросами рынка труда в конкурентоспособных кадрах. На наш взгляд, одними из решающих этапов в профессиональном самоопределении

личности являются: период профессионального развития самосознания, период уточнения социально-профессионального статуса, период включения в профессиональную деятельность и этап развития профессионала в процессе труда.

Поэтому систему услуг по профориентации мы ориентировали на эти четыре сегмента потребителей, сформированных в соответствии с этими периодами:

- учащиеся 2–9-х классов общеобразовательных школ;
- учащиеся 9–11-х классов общеобразовательных школ;
- студенты профессиональных образовательных учреждений и выпускники профессиональных образовательных учреждений;
- работающие и безработные граждане.

Для формирования целей, определения содержания и методов профориентационной работы с каждой группой была разработана программа действий, которая содержит следующие мероприятия:

1. Определение проблем и потребностей потенциальных потребителей программы: изучение средств формирования профессионального самоопределения в школах города; анализ содержания и систематизация профориентационной работы в профессиональных образовательных учреждениях; изучение проблем, связанных с трудоустройством выпускников колледжа, работающей молодежи и безработных граждан.

2. Формирование задач, разработка содержания и методов профориентационной работы для каждой группы потенциальных потребителей.

3. Поиск и налаживание связей с заинтересованными структурами и учреждениями.

4. Заключение договоров о совместной реализации программы.

5. Продвижение и реализация программ.

Для развития профориентационной работы была разработана система коммуникаций. К системе коммуникаций мы относим комплекс мероприятий и процедур, которые помогают налаживать связи, обмениваться информацией, создают возможности понимания, согласия между партнерами. Традиционно в комплекс маркетинговых коммуникаций входят реклама, формирование общественного мнения об учреждении и его услугах через развитие «Public relations», личные контакты. В силу чрезвычайной личностной значимости выбора образовательной траектории личные контакты по продвижению образовательных услуг обладают большой значимостью. Тот факт, что уровень и качество образования могут надолго определить принадлежность личности к той или

иной социальной группе, существенно поднимают значимость методов формирования благоприятного общественного мнения.

Профориентационная работа с учащимися школ города основана на том, что сознательный выбор и возможность поступления в профессиональное образовательное учреждение определяются уровнем знаний, полученных в школе, и убежденностью в правильном выборе профессии, которую необходимо сформировать. С этой целью были разработаны программы профессиональной ориентации и подготовки к ГИА для учащихся 9-х классов.

Школы в настоящее время не заинтересованы в том, чтобы учащиеся заканчивали 9 классов, поэтому посещение колледжа 2 раза в неделю дает возможность вести большую профориентационную работу и ориентировать будущих абитуриентов на нужные, востребованные рынком труда профессии и специальности. На отделении профориентации и самоопределения молодежи для учащихся 9-х классов организуется следующая работа:

- информационно-просветительская работа по вопросам развития рынка труда в городе (как правило, приглашаем специалиста из центра занятости);

- тестирование на предмет будущей профессии с консультациями у специалистов – психологов и социологов (в настоящее время колледж является представительством Центра «Гуманитарные технологии при МГУ им. М. В. Ломоносова в городе Железногорске» и в режиме on-line проводит профориентационное тестирование на телекоммуникационных комплексах «Профориентатор», «Профконсультант» и «Профкарьер»);

- изучение, корректировка и развитие индивидуальных способностей и возможностей каждого и оказание помощи в выборе сферы их приложения с учетом индивидуальных особенностей;

- формирование начальных профессиональных знаний, умений и навыков;

- устранение пробелов, закрепление и углубленное изучение методов общеобразовательного цикла по профилю выбранной профессии, осуществление профессионализации их через систему межпредметных связей.

В учебный план курса, помимо математики и русского языка, включаются такие дисциплины, как «Введение в специальность», «Профессиональная консультация».

Модуль «Введение в специальность» содержит ряд теоретических и практических занятий, связанных со знакомством учащихся школ го-

рода с колледжем, специальностями и профессиями, востребованностью их на рынке труда, материальной базой, работой студенческого совета, требованиями, предъявляемыми к студентам колледжа, он также содержит сведения о конкретных предприятиях города и района, знакомит с понятием «карьера», формирует начальные профессиональные знания и умения.

Модуль «Профессиональная консультация» включен для оказания помощи в выборе специальности, профессионального тестирования по желанию учащегося.

К работе с учащимися по перечисленным блокам привлекаются ведущие специалисты колледжа, заведующие отделениями, председатели цикловых комиссий, психологи, работники центра профессиональной диагностики подростков Железнодорожного центра занятости.

В настоящее время использование информационных технологий во всех сферах деятельности является неоспоримой потребностью. Многие выпускники школ хотят выбрать именно это направление профессионального образования. В колледже открыта подготовка по 3 специальностям, связанным с компьютерными технологиями: «Информационная безопасность автоматизированных систем»; «Программирование в компьютерных системах» и «Компьютерные системы и комплексы». Хорошим программистом может стать не каждый. Для развития способности, логики мышления и главным образом для знакомства с работой программиста, специалиста по обслуживанию автоматизированных сетей в колледже организована «Компьютерная школа» для младших и старших школьников. Набор в школу осуществляется со 2-го класса общеобразовательной школы.

Весь курс делится на следующие модули:

- подготовительный (для младших школьников) (2–3 года);
- базовый (для учащихся 5–8-х классов);
- профессиональный (для старшеклассников).

Работа в этом направлении дает результаты: школьники начинают понимать основные моменты профессии программиста, ее значимость, необходимость использования информационных технологий в любой профессиональной деятельности, «примеряют» профессию на себя, что помогает им в выборе будущей специальности или профессии.

Профориентационная работа со студентами колледжа основана на том, что одной из активных форм, обеспечивающих реализацию развивающего и выпускного периодов профориентации студентов, является практикоориентированный подход в обучении: экскурсии на предприятия; проведение производственной практики под руководством опыт-

ных наставников; направленность всех учебных дисциплин и модулей на связь с жизнью, производственным, социокультурным окружением. Для студентов старших курсов организованы курсы, позволяющие быстрее адаптироваться к требованиям рынка труда и повысить свою конкурентоспособность. Образовательные программы «Предпринимательство и малый бизнес», «Как искать работу», «Как выиграть собеседование» позволяют студентам сформировать готовность к активному поведению на рынке труда.

Профессиональное тестирование на телекоммуникационных комплексах «Профкарьера» и «Профконсультант» позволяет студентам увидеть себя на рынке труда и построить план карьеры.

С 2007 г. для выпускников колледжа и студентов старших курсов в учебном заведении проводится ярмарка вакансий.

Перед проведением ярмарки вакансий осуществляется большая подготовительная работа, которую условно можно разделить на две группы:

1. Работа с работодателями.
2. Работа со студентами.

Работа с работодателями начинается с начала учебного года:

- осуществляется рассылка приглашений с приложениями, в которых указываются специальности выпускников, их дополнительные квалификации, сферы деятельности;
- рассылаются анкеты;
- проводится обработка приглашений и анкет;
- осуществляется подготовка рабочего места для представителя предприятия.

Работа со студентами организована по вопросам: как представлять себя работодателю; написание резюме; знакомство со списком участвующих в ярмарке вакансий работодателей.

Ярмарку вакансий мы проводим в декабре. Это дает нам возможность более детально работать с работодателями по вопросам распределения на практику в соответствии с желанием и возможностями студентов и дальнейшего трудоустройства выпускников по результатам практики.

Профориентационная работа с молодежью в возрасте от 18 до 30 лет имеет свои особенности. Главные факторы спроса на образовательные услуги у взрослого населения различны, в зависимости от возраста, социального статуса, места работы. Основным фактором спроса у безработных граждан является возможность трудоустройства. Например, по программе профессиональной подготовки «Электромонтер по об-

служиванию подстанций», подготовка по которой осуществляется для ОАО «Михайловский ГОК», обучаются 68,4% граждан, имеющих высшее или среднее специальное экономическое и гуманитарное образование. Спрос на образовательные услуги у работающих граждан продиктован поиском престижной и высокооплачиваемой работы, а также перспективой карьерного роста. В зависимости от социального статуса, уровня образования условно эту группу можно разделить на следующие подгруппы: работающие и безработные. В свою очередь, каждую из этих групп, в зависимости от уровня образования, можно рассмотреть как потенциальных потребителей самого различного спектра образовательных услуг, которые организованы в колледже в соответствии с перспективами развития рынка труда в городе.

Для получения дополнительных квалификаций и повышения своей конкурентоспособности или устройства на работу в колледже организованы курсы по следующим направлениям:

- профессиональной подготовки для получения рабочих квалификаций;
- по программам повышения квалификации специалистов;
- по программам профессиональной переподготовки специалистов;
- подготовки к самозанятости.

Как правило, колледж получает от предприятий заказ на подготовку по той или иной программе, что при наборе групп имеет большое значение. Например, при приеме на работу на фабрики ОАО «Михайловский ГОК» одним из решающих документов при приеме на работу является удостоверение обогатителя широкого профиля. Данная программа была разработана преподавателями колледжа при участии ведущих специалистов комбината на основе анализа требуемых компетенций. Программа корректируется и согласовывается с руководством ОАО «Михайловский ГОК» ежегодно в зависимости от использования новых технологий.

Таким образом, можно выделить основные блоки, составляющие систему профориентации и самоопределения молодежи в колледже:

1. Реализация процесса маркетинга:

- проведение маркетинговых исследований внешней и внутренней среды колледжа с целью разработки стратегии учебного заведения на рынке образовательных услуг;
- подготовка предложений по развитию ассортимента образовательных услуг с учетом требований личности и вторичных потребителей (предприятий, организаций), а также общества в целом в непрерывном, качественном профессиональном образовании;

- продвижение образовательных услуг колледжа;
- подготовка мероприятий, направленных на достижение конкретного преимущества колледжа на рынке образовательных услуг через качество образовательного процесса, гибкое ценообразование, рекламу;
- работа с клиентами (прием заявлений, консультирование о специальностях и программах колледжа, оказание помощи в выборе образовательных программ учебного заведения);
- разработка и организация рекламы, объявлений, подготовка информации для сайта колледжа;
- организация мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа колледжа.

2. Информационно-консультативная работа среди молодежи (учащихся общеобразовательных организаций, студентов колледжа, работающей и безработной молодежи) и работодателей по вопросам получения непрерывного образования.

3. Профессиональное тестирование и профконсультирование молодежи по вопросам выбора профессии, построения карьеры, разработке перспективного плана профессионального развития выпускника (профориентационное тестирование учащихся старших классов школ города, студентов старших курсов профессиональных образовательных учреждений, взрослого населения при помощи профориентационных комплексов дистанционного тестирования «Профориентатор», «Профконсультант», «Профкарьера»).

4. Просветительская работа среди выпускников общеобразовательных организаций и их родителей по специальностям и профессиям колледжа, возможностям поступления, трудоустройства после окончания.

5. Организация курсов для выпускников общеобразовательных организаций по самоопределению и подготовке к ЕГЭ и ГИА.

6. Организация обучения старших и младших школьников по программам дополнительного образования по информатике и информационным технологиям.

7. Организация обучения на курсах «Предпринимательство и малый бизнес», способствующих самозанятости выпускника.

8. Организация мероприятий по содействию трудоустройству выпускников в соответствии с положением о службе содействия трудоустройству выпускников колледжа.

9. Развитие программ дополнительного профессионального образования, профессионального обучения в соответствии с требованиями рынка труда.

Список литературы

1. *Ананьева Т. В.* Профильное обучение как фактор профессионального самоопределения старших подростков // Методист. 2009. № 3. С. 53–55.
2. *Артёмова Л. К.* Образовательно-профессиональный маршрут старшеклассников: проблемы, пути реализации // Профильная школа. 2008. № 6. С. 47–54.
3. *Байрангулова С. Ю.* Курс «Профессиональное самоопределение» как возможность осознанного выбора профиля обучения // Профильная школа. 2009. № 2. С. 39–42.
4. *Балашова И. А.* Профориентационная деятельность образовательных учреждений // Справочник руководителя образовательного учреждения. 2008. № 2. С. 48–65.
5. *Захарова И. Г.* Формирование социальной компетенции в системе «школа – вуз – производство» // Профильная школа. 2009. № 2. С. 15–21.
6. *Раздобаров Н. Д.* Профориентационная работа колледжа и школы // Справочник руководителя образовательного учреждения. 2009. № 2. С. 68–73.
7. Рынок и новые профессии: пособие по профориентации / сост. Г. А. Белая, Т. Ю. Чувилина. М.: ВЦП, 1993.

МОЖЕТ ЛИ РОССИЯ ПОБЕДИТЬ В КОНКУРЕНЦИИ ЗА ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

Т. М. Шумилова, М. М. Шумилова

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

*Территориальный орган Федеральной службы государственной
статистики по Республике Карелия, г. Петрозаводск
P10_ShumilovaMM@gks.ru*

Миграционный кризис в последнее время сотрясает страны Европейского союза. Это самая крупная волна миграции с середины 1990-х гг. Зачем и почему кризис раскручивается – большой вопрос¹ [17]. Ясно, что нашествие мигрантов в Европу вряд ли будет беспроблемным для европейских государств. Взрывной характер происходящего в связи с наплывом беженцев из стран Ближнего Востока и Северной Африки вызывает шок в европейском сознании, недовольство и сопротивление со стороны местных жителей. Нежелание принимать новых иммигрантов все шире охватывает западное общество². Тем не менее Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев предсказало, что по итогам 2015–2016 гг. в Европу через Средиземное море переберется более 850 тыс. мигрантов. На текущий момент их количество превысило 366 тыс. чел. «Распределение квот по странам, – пишет издание “РБК”, – зависит от четырех основных параметров – размера населения, состояния экономики, уровня безработицы и числа удовлетворенных за последние пять лет заявок на предоставление убежища. Всего в плане распределения участвуют 22 из 28 стран ЕС»³. Большая часть штурмующих границы Евросоюза мигрантов – это молодые мусульмане, крепкие мужчины без семей из регионов влияния террористической группировки «Исламское государство» в Сирии и Ираке. Они, как правило, более мобильные, первыми отправляются обживать новые места [17]. «Как заявил министр внутренних дел Германии Томас де Мезьер в интервью

¹ Почему на Генеральной ассамблее ООН не были озвучены глобальные проблемы человечества? Почему выступавшие главы государств ограничились призывами к решению локальных проблем? Кто задумал новое переселение народов и какова цель этого переселения? в программе главного редактора сайта «ВремениNet» П. Красильникова «Локальные ответы на глобальные вызовы». 29.09.2015 г.: выпуск № 28 (URL: <http://www.youtube.com/watch?v=HWCqQhsFvSs>).

² Интеграция навыверт. Гимназисткам Баварии запрещают мини-юбки, чтобы не оскорблять беженцев-мусульман (URL: <http://svpressa.ru/world/article/127223/>).

³ ООН предсказала Европе 850 тыс. беженцев с юга до конца 2016 г. (URL: <http://top.rbc.ru/politics/08/09/2015/55ef3cc29a794736055473c2>).

журналу Der Spiegel, размещать сотни тысяч людей именно сейчас, когда дело идет к зиме, – это огромный вызов. К тому же всех их придется интегрировать на рынке труда. Разумеется, среди мигрантов есть те, кто имеет квалификацию, однако далеко не все беженцы являются врачами или инженерами. Примерно пятая часть взрослых не умеет читать и писать»⁴.

Надо полагать, что негативная реакция на переселенцев из стран мусульманского макрорегиона: Афганистана, Ирака, Ливии, Сирии, откуда и началось новое великое переселение, будет только возрастать. Причиной этого среди прочих проблем является то, что беженцы-мусульмане являются носителями совершенно иной культуры и системы самоорганизации. Они придерживаются собственных традиций, что не может не привести к трансформации и размыванию старых ценностных систем, религий, привычного быта и морали.

Кроме того, соискатели убежища, прибывающие из мусульманских стран, рассчитывающие на получение статуса беженца и значительные социальные пособия, уменьшают шансы граждан Европы на достойное или хотя бы обычное трудоустройство при многочисленной армии своих безработных.

Готова ли Россия, которая сегодня вошла в более широкое экономическое пространство, к переселению народов, бегущих от ужасов войны и страданий? Публицист и футуролог С. Переслегин еще осенью 2011 г., говоря о перенаселенном мире, предупреждал о перспективах миграционных потоков и проблемах, с которыми столкнется Запад из-за масштабных перемещений людей за счет слаборазвитых и бедных стран⁵. Заместитель директора Института демографии Высшей школы экономики С. Захаров дает объективную оценку происходящего, указывая на то, что миграционное давление на развитые страны будет усиливаться, а этнокультурная структура будет усложняться. По его мнению, «мы не можем смотреть на бедные регионы у наших границ свысока и сокращаться в численности, закрыв границы, только от того, что мы живем лучше их. Нам необходимо научиться проводить политику, соответствующую той реальности, в которой мы живем и будем жить в будущем. Понимая, что со временем мигрантов станет больше, нам нужно активно заниматься их интеграцией» [12]. В настоящее время данная

⁴ Томас де Мезьер: «Пятая часть взрослых мигрантов не умеет ни читать, ни писать» (URL: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=2666008>).

⁵ О проблеме урбанизации и ее последствиях С. Переслегин рассказывает в видеоролике «О перенаселенном мире» (URL: <http://rutube.ru/video/db7f2544ff0d541f58aeb1d0ec2e4f50/>).

тема является одной из важнейших в реализации миграционной политики, проводимой нашим государством. Об этом можно судить по заявлению премьер-министра РФ Д. Медведева во время заседания Кабинета министров 24 сентября 2015 г., посвященного госпрограмме содействия добровольному переселению соотечественников [21]. Из-за непростой ситуации на Украине за последние два года в России значительно увеличилось количество переселенцев из соседней страны. В большинстве своем это вполне квалифицированные специалисты, которые хотели бы работать. Им, конечно, легче стать в нашей стране своими. В такой квалифицированной рабочей силе Россия заинтересована. Однако необходимо обеспечить цивилизованный прием беженцев с юго-востока Украины. Как заявил Д. Медведев, конечно, самое главное, что в таких ситуациях обычно происходит, – это необходимость принять решение о судьбе людей, не допустить хаоса, чтобы переселение проходило цивилизованно и в правовых рамках⁶.

В условиях глобальной перестройки мира нашей стране и экономике в целом, как и отдельным компаниям, организациям, фирмам, а также отдельным гражданам, придется всерьез бороться за свое место. Член правления фонда «Центр стратегических разработок «Северо-Запад», член экспертного совета Правительства РФ П. Щедровицкий обращает внимание на то, что в секторе низкоквалифицированного труда мы конкурируем с огромным предложением трудовых ресурсов из развивающихся стран. Сегодня это проявляется, прежде всего, в наплыве мигрантов из ближнего зарубежья. Завтра мы столкнемся с выходцами из Азиатско-Тихоокеанского региона: Китая, Вьетнама, Индонезии, Индии. Запретительные меры со стороны государства могут затормозить этот процесс, но не смогут его остановить полностью. Тем более что этого требует сама реальная экономика многих видов деятельности: затраты на труд – важнейший фактор конкурентоспособности того или иного предприятия [26].

Сможет ли Россия и ее отдельные регионы справиться с миграционной волной, во многом зависит от процессов воспроизводства населения, развития и качественного роста трудовых ресурсов. Это особенно важно в условиях демографического перехода, который, как считает ряд российских ученых, закончится только к концу этого столетия⁷. Су-

⁶ Д. Медведев: Россия заинтересована в притоке квалифицированных специалистов из Украины (URL: <http://nvdaily.ru/info/59279.html>).

⁷ Как известно, последние 100 лет в мире происходит демографический взрыв – небывалый рост числа живущих на Земле людей. По прогнозам ООН, к 2050 г. население планеты составит более 9 млрд. чел., при этом львиную долю прироста дадут

ществуют определенные расчеты пределов увеличения народонаселения при нынешних темпах развития, в т. ч. при учете запасов энергетических ресурсов, пищи и др. Согласно этим расчетам, население Земли быстро увеличивается и нынешняя цифра в объеме 7,1 млрд. чел.⁸ – не предел. В этом смысле прав выдающийся демограф С. Захаров, который полагает, что России необходимо научиться жить в условиях не только 7, но и 10–12 млрд. чел. Согласно нынешним прогнозам, численность людей может достичь максимума в 12 млрд. чел., после чего ожидается ускоряющееся сокращение. Но говорить о том, как мы будем решать эти проблемы в будущем, продолжает ученый, можно будет только после того, как мы научимся решать их сейчас [12].

Одним из ярких сторонников теории демографического перехода является директор Института демографии ГУ – ВШЭ А. Вишневский, который понимает под переходом смену равновесия «высокая смертность/высокая рождаемость» равновесием «низкая смертность/низкая рождаемость» [1, 3]. В глобальной перспективе, считает А. Вишневский, демографическая модернизация несет колоссальную угрозу всему человечеству, виной тому ограниченные ресурсы. Численность населения растет из-за того, что снижение смертности обгоняет снижение рождаемости. И хотя рождаемость обязана снизиться – таковы неумолимые тенденции, когда именно это произойдет, предсказать по большому счету невозможно. Пока же демографический переход, продолжает известный демограф, сопровождается усилением мировой демографической асимметрии: перенаселенные страны юга продолжают расти, тогда как в некоторых развитых странах обозначилась тенденция депопуляции. Причем разрыв между наиболее и наименее развитыми странами растет слишком быстро, и скорость этого роста также увеличивается [22]. С учетом того, что основной прирост населения приходится на страны и регионы, не входящие в круг технологических лидеров, в группе отстающих окажется скоро 70–90% всего человечества. Развивающимся странам Азии, Африки и Латинской Америки еще предстоит пройти эпоху глобальной демографической революции [9].

Профессор С. Капица в своей книге «Сколько людей жило, живет и будет жить на Земле» придерживается схожей точки зрения, утверждая, что в России в настоящее время завершается демографический переход – рост населения прекращается [11]. В основе этих процессов,

развивающиеся страны. Если в 1950 г. в развитых странах жило 32% населения, то в 2050 г. их будет всего 13,5%. При этом 60% мирового населения будет проживать в Азии (URL: <http://malchish.org/lib/philosof/Kapitza/Kapitza.htm#10.3>).

⁸ По состоянию на 01.01.2014 г.

считает ученый, лежит фундаментальный качественный переворот, который переживает мир и каждая страна в отдельности. Россия уже далеко зашла по пути демографического перехода в завершающую стадию стабилизации численности населения, однако соответствующие изменения здравоохранения, социально-экономических условий только происходят и вместе с тем совпали с коренной перестройкой экономических отношений, регионализацией экономики и индустриальным кризисом, сопровождаемых процессами глобализации и глубоким политическим кризисом. В заключительной части фундаментального труда С. Капица делает вывод о том, что в наше время мир переживает эпоху стремительного цивилизационного перехода к новой форме развития, при котором миллион лет неустанного количественного роста сменяется предвидимой эрой качественного совершенствования человечества. Этот исторический вызов с необычайной остротой и поставлен перед Россией, которой, чтобы научиться жить в сегодняшнем перенаселенном мире, необходимо знать цену каждого человека, которая все более и более возрастает.

Понятие человеческого капитала во многом близко к демографическому понятию: это головы, только к головам, размышляет профессор МАРХИ, член Общественной палаты РФ В. Глазычев, прибавляются аттестаты или дипломы. И не так важны головы как таковые, сколько их качество, подытоживает профессор. В связи с кризисом индустриального общества и переходом к неоиндустриальной экономике огромное значение приобретает качество людей. Именно демографическое сжатие и уменьшение числа людей в трудоспособном возрасте чрезвычайно предпочтительно, полагает В. Глазычев, как важный фактор повышения требований к качеству, а не к количеству людей [5].

С 2006 г. в России началось абсолютное снижение численности населения в трудоспособном возрасте. За период с 2006 по 2014 г. сокращение (даже с учетом включения в 2014 г. Республики Крым и г. Севастополя в перечень субъектов РФ) составило 3,1 млн. чел. Это не может не вызывать беспокойство, поскольку именно на эти возрастные группы лиц приходится основная часть предложения рабочей силы на рынке труда. В табл. 1 показана динамика численности населения страны, в т. ч. в трудоспособном возрасте.

В соответствии с демографическим прогнозом (средний вариант) в России ожидается значительное сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, обусловленное вступлением в трудоспособный возраст относительно малочисленных поколений людей, рожденных в нестабильные 1990-е гг., и выбытием многочисленных поколений, рожденных в послевоенные годы. К 2018 г. число лиц в трудоспо-

собном возрасте составит 82,0 млн. чел. против 84,9 млн. чел. в 2015 г. [24]. В ближайшие три года доля населения в трудоспособном возрасте во всем населении страны сократится на 2,4 процентного пункта и составит 55,6%⁹.

Таблица 1

*Численность постоянного населения в Российской Федерации
в 2000–2015 гг. (на начало года, тыс. чел.)*

Годы	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015 ¹⁰
Население, всего	146890,1	143801,0	142833,5	142865,4	143056,4	143347,1	143666,9	146267,3
В том числе в трудоспособном возрасте ¹¹	87172,3	90098,7	88561,2	87847,5	87055,2	86137,5	85161,6	85415,0
Удельный вес численности населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения, %	59,3	62,7	62,0	61,5	60,9	60,1	59,3	58,4

В результате активных мер государственной миграционной политики, направленных на повышение миграционной привлекательности Российской Федерации, в прогнозный период планируется ежегодно поддерживать миграционное сальдо на уровне около 300 тыс. чел., в первую очередь за счет привлечения на постоянное место жительства в Россию соотечественников, проживающих за рубежом, квалифицированных иностранных специалистов, перспективной молодежи¹².

⁹ Прогноз населения осуществлен с учетом Крымского федерального округа.

¹⁰ С учетом численности населения Республики Крым и города федерального значения Севастополя.

¹¹ Мужчины в возрасте 16–59 лет, женщины – 16–54 лет.

¹² В 2015 г. в Россию переселятся 150 тыс. украинцев. Число граждан Украины, желающих принять участие в российской программе по переселению соотечественников, составляет 250–300 чел. в день, – сообщил 24.09.2015 г. глава Федеральной миграционной службы К. Ромодановский. По его словам, в текущем году в Россию переедут около 150 тыс. украинцев. Такой большой поток приезжих, которых надо разместить и обустроить, приводит к возникновению некоторых финансовых проблем, признал глава ФМС (URL: <http://www.obeschania.ru/documents/forecasts/perese-liatsia-ukraincu>).

Предусмотренные меры позволят к 2018 г. увеличить показатель численности населения до 147,5 млн. чел. (146,5 млн. чел. в 2015 г.) [24].

Развитие рынка труда в среднесрочной перспективе будет проходить в условиях демографических ограничений и в значительной степени определяться общей ситуацией в экономике. Продолжающаяся убыль населения в трудоспособных возрастах все сильнее будет оказывать негативное влияние на динамику численности экономически активного населения.

По данным Росстата, численность экономически активного населения в августе 2015 г. составила 77,4 млн. чел., или 53% от общей численности населения страны, в их числе 73,3 млн. чел., или 94,7%, экономически активного населения были заняты в экономике и 4,1 млн. чел. (5,3%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной организации труда они классифицируются как безработные). По сравнению с августом 2014 г. численность экономически активного населения увеличилась на 1,4 млн. чел. Основной прирост численности экономически активного населения (свыше 85%) был обеспечен за счет вхождения Республики Крым и г. Севастополя в состав Российской Федерации [20].

В целях поддержания экономически активного населения России предполагается умеренный рост экономической активности молодежи (за счет совершенствования системы профессионального образования) и людей околопенсионного возраста (за счет роста продолжительности жизни, повышения ее качества и сохранения активности). В результате численность экономически активного населения к 2018 г. снизится незначительно – до 71,9 млн. чел. [24].

Фазовый переход, порожденный движением к более передовой системе технологий и инноваций и прорывом в шестой техно-экономический уклад, создает возможности для повышения производительности труда в сфере материального производства [10]. Новая промышленность, рождающаяся в ходе нынешней революции, – так называемая «Индустрия 4.0» – к 2030 г. окрепнет настолько, что ее вклад в мировой ВВП достигнет \$15 трлн. в год¹³ [4]. В течение ближайших 20 лет будет

¹³ Этим летом произошло событие, предвещающее большие перемены в мировой экономике. Консорциум Industrial Internet на своем форуме, проведенном в г. Берлине 17 июня, объявил о разработанном им стандарте «Эталонная архитектура индустриального Интернета». Принятие этого документа дает старт воплощению в жизнь «Индустрии 4.0» – революционной концепции, возникшей менее пяти лет назад, но уже получившей мировое признание (URL: <http://www.dsnews.ua/future/kak-budet-robotat-mirovaya-ekonomika-cherez-15-let-05092015132200>).

закрыта половина действующих рабочих мест и открыто не меньше новых – для тех, кто способен обслуживать «Индустрию 4.0». Здесь нет никакого противоречия, а есть конкуренция на рынке труда, в которой шансы на выигрыш прямо зависят от уровня профессионализма работника. По данным портала Statista.com, мировой объем продаж сетевых устройств в 2014 г. достиг \$893 млрд., а к 2020 г. вырастет до \$1822 млрд. Из этой суммы \$950 млрд., т. е. более половины, будет приходиться на устройства M2M (Machine-to-Machine), обеспечивающие межмашинное взаимодействие. Внедрение индустриального Интернета создаст миллионы новых рабочих мест для айтишников, инженерно-технических работников, которые будут работать на производстве, подобно тому, как благодаря обычному Интернету они уже получили миллионы рабочих мест в сфере услуг и в заводских конторах¹⁴ [25]. В таком формате аргумент о дешевой рабочей силе перестает играть определяющую роль при формировании современных индустриальных кластеров [2].

Внедрение новых производственных технологий дает импульс развитию системы профтехобразования. Новые возможности при подготовке кадров для промышленности дает дигитализация (перевод информации в цифровую форму) образования. Цифровые технологии проникают и в систему образования. Воспринимая фундаментальные исследования как необходимое условие инноваций и роста благосостояния, развитые страны, среди которых лидируют США, делают все больший упор на науку и технику.

«Индустрия 4.0», отмечает публицист И. Шевчук в ежемесячнике «Власть денег», обладает потенциалом изменить само определение человеческого труда. Поскольку машины могут выполнять повторяющиеся, рутинные задачи в производственных процессах с гораздо большей эффективностью, чем люди, эти задачи будут по большей части автоматизированы. Люди же переключатся на творческие задачи, требующие навыков и знаний. Именно в этом суть неоиндустриализации, о которой доктор экономических наук, профессор МГУ, главный редактор журнала «Экономист» С. Губанов говорит в своих многочисленных статьях

¹⁴ Прообразом возникающего цифрового производства может служить фабрика *Elektronikwerks Ambergs (EWA)*, построенная концерном *Siemens* в баварском городке Амберге в 1989 г. С того времени производительность труда на ней выросла в семь раз, однако число занятых практически не изменилось. Теперь большинство из 1100 ее сотрудников заняты мониторингом и обслуживанием машин и компьютеров (URL: <http://www.dsnews.ua/future/polovina-rabochih-mest-ischeznet-05092015195100>).

и видеоматериалах [6, 7, 18]. В условиях «Индустрии 4.0» роль персонала вырастет, поскольку усложняется технологическая цепочка. С помощью индустриального Интернета машины будут общаться с другими машинами предприятий-смежников и заказчиков. А человеку придется быть модератором этих переговоров, определять причины сбоев и находить способы облегчения машинного взаимопонимания. И тут уже вопрос к человеку, хватит ли у него желания и умения учиться и совершенствоваться, заключает И. Шевчук, в противном случае потенциал «Индустрии 4.0» может остаться нереализованным [25].

О возникновении новой промышленной генерации, которая становится основой постиндустриального экономического уклада, написано и размещено в Интернете достаточно содержательных статей и серьезных видеоматериалов (С. Переслегин, М. Хазин, Г. Малинецкий, Е. Гильбо, М. Калашников, А. Кунгуров, В. Карабанов, С. Губанов, М. Мусин, Д. Ицков и др.). Эта тема в контексте развития рынка труда активно обсуждается в формате нашего Интернет-ресурса. Статьи находят широкий отклик у профессионалов, к материалам обращаются многие Интернет-пользователи, о чем свидетельствует количество просмотров.

Журналист и политтехнолог А. Кунгуров объясняет, что постиндустриализм – это не исчезновение индустрии, постиндустриальный уклад экономики, это когда основная часть прибавочной стоимости создается мозгами, а не отбойным молотком в шахте. Постиндустриальная эпоха начнется тогда, когда в широкий обиход войдет наноэлектроника и промышленное 3D-принтирование. Нанотехнологии обещают революцию и в энергетике, размышляет блогер [13].

Изначально решение индустриального кризиса, возникшего еще на рубеже 1970–80-х гг., в силу отсутствия на тот момент адекватных мер, было предпринято через развитие кредитования и наращивание спроса, расширение информационного сегмента экономики, производства услуг и сервиса, а также формирование потребительского общества. Все это позволило на годы отодвинуть кризис индустриальной фазы развития, который в наши дни все острее проявляется в кризисе энергетическом, инфраструктурном, техногенном, экологическом и природном и др. Оттягивание с разрешением всех этих кризисов путем использования нормативно-финансовых мер и перевода их в финансовую сферу сдвинуло фазовый переход, но привело к обострению финансового кризиса¹⁵ [10],

¹⁵ Если бы развитие шло нормально, то в развитых странах возник бы действительно новый технологический, а затем бы и общественный уклад. Должен был родиться новый мир, столь же отличный от 1980-х гг., как сами восьмидесятые отличались от начала XX в. Должны были возникнуть заводы-автоматы, принципиально новые

пока за счет роста населения Земли (перенаселения планеты), и в этом плане изменения структуры рынков с этим кризисом удастся справиться. Он предсказуем, т. к. заранее задан и поэтому не опасен. Финансовый/долговой кризис рассуждает С. Переслегин, приведет к катастрофе и разрушению прежнего мира только тогда, когда он станет не управляем во времени и пространстве, когда нельзя будет свести к финансам все формы индустриального кризиса¹⁶. В то же время реиндустриализацию отменить нельзя, она, по мнению российских ученых и экономистов С. Губанова, М. Мусина, М. Хазина, Г. Малинецкого, М. Калашникова и др., есть возрождение активной технологической и промышленной политики, переход к новой стадии развития общества.

Появление «Индустрии 4.0» способно сильно изменить глобальное разделение труда, которое будет зависеть от всех участников этого процесса. Развитие данного процесса, полагает обозреватель ежемесячника «Власть денег» С. Антоненко, может существенно повлиять на соотношение конкурентных преимуществ экономически развитых и развивающихся стран [2]. До последнего времени в мире бегство рабочих мест шло преимущественно из развитых стран туда, где ниже цена рабочей силы. Но в последнее время по тем же причинам рабочие места начали уходить из Поднебесной¹⁷. Другими словами, четвертая промышленная

(комбинированные) виды транспорта. И здесь же – совершенно новые типы городских поселений и жилищ. Должен был произойти кардинальный прорыв в образовании и медицине – с ростом качества и глубины первого и с появлением революционно новых лекарств и способов лечения. Новая эра – это замена нефти в энергетическом балансе на новые источники энергии. Наконец, мир будущего порождает метainдустрию: производство на новых принципах и закрывающих технологиях, какие позволяют резко снизить энерго- и ресурсозатраты, пишет М. Калашников (URL: <http://m-kalashnikov.livejournal.com/483300.html>).

¹⁶ О Индикаторах кризиса в ролике Сергея Переслегина (URL: http://znatech.ru/proekty/war/indikatory_krizisa/; О сценариях мирового финансового кризиса, модели Хазина, мультивалютных зонах и не только в ролике Сергея Переслегина (URL: http://znatech.ru/proekty/war/scenarnye_razvilki_mirovogo_finansovogo_krizisa_i_krizisa_globalizacii/).

¹⁷ По мере увеличения благополучия китайские рабочие хотят все большую плату и меньше рабочих часов, точно так же, как до них этого хотели тайваньские, японские и южнокорейские рабочие. Стоимость трудозатрат в Китае растет приблизительно на 20% в год. Инвесторы начали перемещать трудоемкие производства из прибрежных зон во внутренние регионы КНР, где затраты ниже, хотя инфраструктура может и не соответствовать должному уровню. Ряд компаний, особенно тех, которые изготавливают одежду и обувь, переехали в Бангладеш, Камбоджу, Индонезию и Вьетнам (URL: <http://www.dsnews.ua/future/silikonovaya-dolina-ostavit-kitaytsev-bez-raboty-06092015100200>).

революция имеет хороший шанс изменить в обратную сторону ситуацию с распределением рабочей силы. По мере того как число людей, занятых непосредственно в производственных процессах, идет на убыль, доля стоимости труда этих работников в общей цене продукции также будет уменьшаться. Это, считает обозреватель газеты, побудит западные компании возвращать производство из развивающихся стран (которые в большей степени полагаются на традиционное хозяйство) в развитые страны или группироваться у себя дома в производственные кластеры, как, например, в Силиконовой долине. Таким образом, главные производства будут размещаться ближе к «мозговым центрам» – в США и Германии.

Полностью можно согласиться с мнением С. Антоненко в том, что в наибольшем проигрыше окажутся страны, которые отведут себе роль пассивного наблюдателя. При этом наибольшие потери рискует понести Россия, которая в силу западных санкций фактически отстранена от международного сотрудничества в деле внедрения индустриального Интернета. Чем дольше продлится эта изоляция, тем больше будет российское отставание, заключает автор [2].

Из анализа приведенных фактов русскоязычной прессы напрашивается вопрос, а готова ли Россия, имеет ли она реальные возможности, чтобы приступить к инновационному развитию, переходу в VI технологический уклад, формированию неоиндустриального общества? Есть ли для этого ресурсы, включая человеческие, проекты, технологии, инвестиции, готовая инфраструктура? На этот вопрос нет прямого ответа. Россия – огромная страна, территория с множеством малых городов (моногородов) с численностью от 15 до 20–30 тыс. населения, значительной долей традиционных производств, порой неэффективных, стоящих в технологическом плане на уровне прошлого или даже позапрошлого века. Здесь рост производительности труда не ведет к росту занятости. Часто это занятость искусственная¹⁸. Рост занятости на таких производствах идет за счет привлечения более дешевой рабочей силы. Есть, правда, в российских регионах немало высокотехнологичных фирм и компаний, которые размещены в крупных и столичных городах или в небольших городках и населенных пунктах вокруг, но они не явля-

¹⁸ На огромном количестве фанерных заводов, – какая там постиндустриальность, констатирует профессор МАРХИ В. Глазычев, – менеджеры не могут сохранить устойчивый состав работающих, потому что имеют дело с людьми, не привычными к системному занудному труду. Они привыкли к стероидному типу рабочего действия, который нам как нации весьма свойствен. Если эту драму вовремя «поймать», то можно обойтись без катастроф [5].

ются локомотивом развития всего народного хозяйства. Россия, безусловно, остается сырьевой державой, крупнейшим поставщиком углеводородов, и это считается опасным и требующим преодоления. В свою очередь, «Сколково» и другие научно-технические центры, которым отводится роль мотора экономического роста, пока не дают реальных результатов с точки зрения развития тех отраслей, в которых на единицу занятости создается большой объем валового продукта и на базе которых получаемые доходы позволяют в перспективе модернизировать остальную экономику.

В России (как и в любой другой стране с европейской ментальностью населения и относительно высоким уровнем жизни) объективно нет предпосылок для роста населения, если только не считать мигрантов. Но влезать в авантюру привлечения десятков тысяч внешних мигрантов сегодня, по мнению профессора МАРХИ В. Глазычева¹⁹, не просчитывая возможные последствия, по меньшей мере, абсурдно и недальновидно [5]. Во всем мире идет конкуренция за мигрантов, и за россиян тоже будут конкурировать. Нам придется участвовать в этой конкуренции, в противном случае нас вынудят отдавать свои квалифицированные кадры нашему конкуренту (или партнеру) – Западу и это приведет к очередной «утечке мозгов».

В отношении внутренней миграции следует отметить, что ментально наши граждане, живущие в малых городах, не настроены на активный тип мобильности. Что делать, как и чем мотивировать людей, чтобы они хотели, могли и прилагали все усилия, чтобы переместиться в другие, более развитые в экономическом плане регионы страны. Выход здесь видится, вероятно, в отборе перспективных территорий субъектов Российской Федерации, где есть возможности и условия конкуренции и точки роста, организована работа по выработке и реализации мер развития, а также мер по регулированию этих процессов, которые бы позволили территориям реализовать свой потенциал и конкурировать.

¹⁹ Чтобы участвовать в приеме мигрантов, считает профессор МАРХИ В. Глазычев, нужна гигантская работа и понимание затрат всех типов – финансовых, организационных, квалификационных, которых такая работа требует. Пока этого понимания у лиц, принимающих решения, нет. Миграция без ассимиляции – это катастрофа. А ассимиляция – это огромный труд. Обучение языку, азам культуры (местной, бытовой, поведенческой) требует тысяч и тысяч квалифицированных людей. Сегодня таких людей нет и учебных планов и программ нет, а это минимум четыре года, если бакалавров нам хватит. Европа как раз это понимает, и задача ассимиляции ставится там всерьез. Не только Франция, та же Швеция сейчас испытала драматическое столкновение образов жизни, мироощущения. Значит, они всерьез за это возьмутся, а конкуренция будет еще серьезней, чем сегодня потенциально видится [5].

вать друг с другом. Речь может идти о формировании промышленных площадок, в т. ч. обеспечении их необходимой инфраструктурой и энергетическими мощностями, предназначенными для промышленных парков, создании экономических зон или территорий опережающего развития, разработке комплексных инвестиционных планов модернизации монопрофильных муниципальных образований с целью отбора моногородов для возможной государственной поддержки при участии Фонда развития моногородов, и др. меры. Территории, которые вряд ли станут центрами экономического развития, где нет перспектив перехода в новую неоиндустриальную экономику, должны сохранить традиции, самобытность и уклад жизни людей, и, по существу, обеспечить качество и доступность предоставления государственных услуг в соответствии с социальными нормами [16].

Обзор социально-демографической ситуации в России показывает общую ситуацию, характерную для большинства российских регионов. По данным Росстата за 2010–2014 гг., около 2/3 субъектов Федерации имеют отрицательную динамику численности населения. Сокращение коснулось большинства регионов Центрального, Северо-Западного, Поволжского и Дальневосточного федеральных округов. Одновременно с этим подавляющее большинство регионов страны (кроме городов Санкт-Петербург, Москва, а также республик Дагестан, Ингушетия, Чеченской Республики) теряют свое население в трудоспособном возрасте.

Аналогичная ситуация наблюдается и в Республике Карелия. Здесь, как и в других субъектах Северо-Западного федерального округа, численность населения сокращается, а с ним уменьшается и трудоспособная часть граждан. Как видно из данных табл. 2, за 5 лет (2010–2014 гг.) численность жителей республики сократилась на 16,2 тыс. чел. и составила по состоянию на 1 января 2015 г. 632,5 тыс. чел. [8].

Особенностью социально-экономического развития республики является наличие 11 моногородов (почти 1/3 от общего числа моногородов в СЗФО)²⁰. Все они относятся к регионам с наиболее сложным социально-экономическим положением или к территориям, в которых имеются риски ухудшения социально-экономического положения. В моногородах проживает 146,9 тыс. чел. (23,2% от общей численности населения республики) и их численность также убывает (в 2011 г. сос-

²⁰ Согласно перечню, сформированному Минэкономразвития России (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 июля 2014 г. № 1398-р, в ред. распоряжения Правительства РФ от 16 апреля 2015 г. № 668-р).

тавила 152,4 тыс. чел.). На долю моногородов приходится свыше четверти всех занятых в экономике.

Таблица 2

*Численность постоянного населения в Республике Карелия
в 2000–2015 гг. (на начало года, чел.)*

Годы	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Население, всего	735462	689601	648718	642582	639681	636932	634402	632533
В том числе в трудоспособном возрасте ²¹	447927	442215	401821	392460	384628	376905	369142	361722
Удельный вес численности населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения, %	60,9	64,1	61,9	61,1	60,1	59,2	58,2	57,2

Карелия, как и Россия в целом, характеризуется высокой экономической активностью населения, в т. ч. женщин. Во многом это обусловлено сложившимися историческими и общественными традициями, высоким уровнем образования, хорошей профессиональной подготовкой. По данным обследования населения по проблемам занятости, в 2014 г. численность экономически активного населения в республике составила 326,6 тыс. чел., из них 164,0 тыс. мужчин и 162,6 тыс. женщин. В общей численности экономически активного населения мужчины и женщины составляют соответственно 50,2% и 49,8%.

Степень участия граждан в трудовой деятельности, возможности их трудоустройства и доступ к рабочим местам отражают уровень экономической активности населения в возрасте 15–72 лет (отношение численности экономически активного населения к общей численности населения данной возрастной группы). По данным за 2014 г., значение показателя достигло 67,1% (у мужчин – 72,4%, у женщин – 62,4%).

Следует отметить, что из-за демографических, социально-экономических факторов, структурных изменений и усиления конкуренции на рынке труда экономически активное население республики снижается. За период с 2010 по 2014 г. численность экономически ак-

²¹ Мужчины в возрасте 16–59 лет, женщины – 16–54 лет.

тивных мужчин уменьшилась на 11,5 тыс. чел. (на 6,6%), женщин – на 10,4 тыс. чел. (на 6,0%).

В настоящее время масштабы занятости граждан республики достаточно велики. Их участие в производственной деятельности зависит от многих факторов, и, прежде всего, от наличия потребности в работе, спроса на рабочую силу со стороны работодателей, уровня образования, квалификации и профессиональной подготовки граждан. Важную роль также играет и действующая система социальной защиты в трудовой сфере.

В 2014 г. в различных секторах экономики было занято 150,1 тыс. мужчин и 150,1 тыс. женщин [27]. Вместе с тем численность занятых постепенно снижалась. За пять лет (2010–2014 гг.) численность занятых мужчин уменьшилась на 7,4 тыс. чел. (на 4,7%), женщин – на 8,4 тыс. чел. (на 5,3%).

Доля людей с высшим профессиональным образованием увеличилась как у мужчин, так и у женщин, а доля со средним профессиональным образованием, наоборот, сократилась. При этом у женщин эти процессы происходят быстрее.

Формирование занятости по видам экономической деятельности во многом зависит от характера и структуры карельской экономики. Поскольку изменение масштабов и структуры производства влечет за собой изменение в количестве и качестве рабочих мест, то одним из направлений анализа занятости является исследование особенностей и структуры экономики. Обобщающим показателем развития регионов является валовой региональный продукт (ВРП).

Данные за 2010–2013 гг. свидетельствуют о замедлении динамики валового регионального продукта. В 2013 г. индекс физического объема ВРП составил 100,7% и был на 3,7 процентного пункта ниже, чем в 2010 г. Экономика республики имеет промышленную направленность. По данным за 2013 г., на долю добывающих и обрабатывающих производств, производства и распределения электроэнергии, газа и воды приходится 32% ВРП [19].

Большой вклад в формирование ВРП вносят также следующие виды деятельности: «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования», «Транспорт и связь», «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение», «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг». На долю перечисленных выше видов деятельности приходится 42,6% произведенного ВРП.

В 2010–2013 гг. были отмечены некоторые изменения в структуре ВРП, а именно сокращение удельного веса промышленного сектора в пользу таких видов деятельности, как «Транспорт и связь», «Строительство». При этом мало или практически не изменились позиции организаций видов деятельности «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», «Финансовая деятельность».

Отмеченные изменения видовой структуры ВРП свидетельствуют о том, что в экономике республики происходят процессы, связанные расширением сферы услуг и снижением роли сферы материального производства. Эти тенденции будут продолжаться и далее, что приведет к дальнейшему перераспределению работающих между двумя основными сферами общественного производства. В условиях возрастающей роли сферы услуг и разнообразия сервисной деятельности потребуются кадры высокой квалификации, специально подготовленные для сферы услуг.

Следует отметить, что сфера услуг отличается от других секторов общественного производства большим удельным весом женской рабочей силы, что обусловлено самим характером производственной деятельности, а также тем, что сфера услуг восприимчива к особенностям женского поведения. В этой связи можно предположить, что при прочих равных условиях женщины, обладая конкурентными преимуществами, смогут занять достойную нишу в сервисном сегменте экономики и, следовательно, на региональном рынке труда. Таким образом, экономический фактор напрямую воздействует на структуру занятости населения по секторам и видам деятельности.

Напротив, основная часть мужчин занята на транспорте, в строительстве и обрабатывающих производствах. Большой процент респондентов в организациях видов деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования», «Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение».

Анализ занятости по видам экономической деятельности и возрастным группам свидетельствует о том, что возраст оказывает существенное влияние на профессиональный выбор работающих. Среди молодых мужчин в возрасте до 30 лет самый высокий удельный вес составляют занятые по виду деятельности «Оптовая и розничная торговля»;

ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» (17,3%), а среди мужчин в возрасте 30–49 лет и 50–72 года – «Транспорт и связь» (21,1% и 18,7% соответственно). Молодые женщины в возрасте до 30 лет, как и женщины средних возрастов (30–49 лет), в значительной мере предпочитают работу в торговле (31,5% и 21,5% ко всем занятым соответствующих возрастных групп), тогда как женщины старших возрастов (50–72 года) – в образовании (22,8%).

В настоящее время существуют определенные различия между мужчинами и женщинами по видам занятий. Профессиональная принадлежность работников во многом зависит от их индивидуальных характеристик и потребностей. Подавляющее большинство граждан продолжает работать по найму. В 2014 г. работающих по найму мужчин было 139,9 тыс. чел. (93,2% во всем занятом мужском населении), женщин – 145,3 тыс. чел. (96,8% во всем занятом женском населении).

По данным за 2014 г., контингент лиц, выполняющих работу не по найму, в абсолютном выражении составил 14,9 тыс. чел. (5% к итогу), из них 10,1 тыс. мужчин (6,7%) и 4,8 тыс. женщин (3,2%). По сравнению с 2010 г. он вырос как среди мужчин, так и среди женщин на 34,7% и 20% соответственно. Самая многочисленная группа среди работающих не по найму – это самостоятельно занятые лица (6,9 тыс. мужчин и 3,7 тыс. женщин). Работодателей учтено 2,9 тыс. мужчин и 1 тыс. женщин. Группа лиц, помогающих на семейном предприятии, была небольшой (0,3 тыс. мужчин и 0,1 тыс. женщин).

Определенное влияние на численность занятых в экономике оказывает миграция населения. Жители республики мигрируют в соседние субъекты, среди которых можно выделить города Санкт-Петербург, Москва, а также в Центральный федеральный округ. Небольшая убыль зафиксирована в связи с оттоком учащихся на территорию Финляндии. Выбытие населения из Республики Карелия не только сдерживает рост численности населения, но и оказывает неблагоприятное влияние на его состав, размещение, режим воспроизводства. В населенных пунктах с отрицательным салдо миграции, как правило, наблюдаются пониженный процент трудоспособного населения, а также более низкая доля мужчин.

Среди многих аспектов, порождающих миграцию населения, решающую роль играют факторы экономического порядка. Обычно население перемещается в те регионы, где имеется повышенный спрос на рабочую силу, а также на территории с более благоприятными условиями жизни, развитой жилищной, социально-бытовой, транспортной инфра-

структурой. Наблюдаемый отток населения из республики связан в первую очередь с замедлением темпов экономического развития, изменением структуры производства (понижением удельного веса наиболее трудоемких видов промышленной деятельности), оптимизацией издержек на рабочую силу, переходом к новым сетевым формам и технологиям работы бизнеса.

Выбытию населения из республики способствует и то обстоятельство, что по условиям инвестиционного климата [по результатам национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации (далее рейтинг) среди субъектов России Республика Карелия занимает 44-е место], она все еще заметно уступает многим российским регионам. В условиях демографических ограничений существующие дисбалансы по профессионально-кадровой (образовательной) и территориальной структуре на рынке труда снижают доступность рабочей силы для эффективной работы бизнеса. Об этом свидетельствуют показатели рейтинга, относящиеся к разделу «Качество и доступность трудовых ресурсов» («Удовлетворенность предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации»), по которым республике дана низкая оценка.

Снижение занятых в экономике подтверждает факт того, что возможности/резервы увеличения занятости со стороны местных трудовых ресурсов в республике исчерпаны (или крайне ограничены). И если негативные демографические тенденции на сегодняшний день смягчаются за счет привлечения на рынок труда лиц старше трудоспособного возраста и других неконкурентных групп населения (инвалиды, женщины с детьми, льготные пенсионеры), то это лишь «ситуационное» решение проблемы дефицита трудовых ресурсов. Обратной стороной роста численности работающих социально-демографических групп населения при постепенном устаревании их профессиональных навыков и компетенций или их недостатке в быстро меняющемся современном мире становится снижение производительности и эффективности труда.

Задаваясь вопросом, может ли Россия в современном мире победить в конкуренции за трудовые ресурсы, ответ один: может, если этого очень захотеть и приложить максимум усилий.

Сегодня на уровне государства и бизнеса пришло, наконец, понимание системности кадровой проблемы, в решении которой без комплексных подходов не обойтись. Основным полем международной конкуренции становится человеческий капитал, отмечает председатель Правительства РФ Д. Медведев, который является более важным и одновременно наиболее динамичным фактором современного производ-

ства. Эта конкуренция будет очень жесткой, поскольку в мире сформировалось отчетливое понимание: лидирующие позиции будут занимать те страны, которые смогут стать наиболее привлекательными для образованных и энергичных людей [15].

Как отражение этих задач и подходов, которые перед нами встают в настоящее время, можно расценивать недавние правительственные решения по популяризации рабочих и инженерных профессий и подготовке кадров для ОПК на период до 2020 г. В частности, Д. Медведев подписал распоряжение «О популяризации рабочих и инженерных профессий». Такая необходимость связана с возрастающей потребностью в высококвалифицированных работниках на высокопроизводительные рабочие места, прежде всего на предприятиях машиностроительной отрасли и военно-промышленного комплекса. Правительство также утвердило государственный план по подготовке кадров со средним и высшим профессиональным образованием для предприятий ВПК на 2016–2020 гг. [14].

Необходимость в повышении инновационной составляющей в экономике обуславливает потребность в инженерах-исследователях и разработчиках, владеющих технологиями мирового уровня и способных обеспечивать инновационные прорывы в высокотехнологичных отраслях, а также в инженерах-предпринимателях, организующих производство инновационных продуктов. Все это важно, потому что качество инженерных и рабочих кадров становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности государства, и это принципиально важно для его технологической и экономической независимости.

Если не предпринять сегодня необходимых системных и комплексных мер в решении кадровой проблемы (что потребует мобилизации всех ресурсов, наработок, методик, организационно-технических форм работы и др.), то можно упустить время. Россия должна сделать выбор.

Список литературы

1. *Акпаров В.* Критика теории демографической революции (демографического перехода) // Проект пенсионной реформы. 13.11.2011 [Электронный ресурс]. URL: <http://akparov.ru/node/262> .

2. *Антоненко С.* Силиконовая долина оставит китайцев без работы // Власть денег. № 9/434. 06.09.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dsnews.ua/future/silikonovaya-dolina-ostavit-kitaytsev-bez-raboty-06092015100200> .

3. *Вишневский А.* Избранные демографические труды. Т. 1. Демографическая теория и демографическая история. М.: Наука, 2005 [Электронный ресурс]. URL: <http://demoscope.ru/weekly/knigi/vishnevskij/vishnevskij.html> .

4. *Вишневский Ю.* Как будет работать мировая экономика через 15 лет // Власть денег. № 9/434. 05.09.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dsnews.ua/future/kak-budet-rabotat-mirovaya-ekonomika-cherez-15-let-05092015132200> .

5. *Глазычев В., Семёнов В.* О плюсах демографического сжатия в России // Независимая газета. 2007. 27 февр. [Электронный ресурс]. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2007/0279/gazeta032.php> .

6. *Губанов С.* Неиндустриализация плюс вертикальная интеграция // Экономист. 2008. № 9 [Электронный ресурс]. URL: <http://institutiones.com/general/1129-neo-industrializaciya.html> .

7. *Губанов С.* Неиндустриальная модель развития и ее системный алгоритм // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 3 (33) С. 23–44 [Электронный ресурс]. URL: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/shumilova/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/neoindustrialnaya-model-razvitiya-i-eyo-sistemnyu-algoritm.pdf> .

8. Демографический ежегодник Республики Карелия: стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2015. 107 с.

9. *Ильченко С.* Куда перекочится «золотой миллиард» // Власть денег. № 9/434. 06.09.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dsnews.ua/future/kuda-perekochuet-zolotoy-milliard--06092015170700> .

10. *Калашиников М.* Постиндустриализм: конец мифа. 30.05.2010 [Электронный ресурс]. URL: <http://m-kalashnikov.livejournal.com/483300.html> ; Отказ от дебильного постиндустриализма... 17.01.2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://forum-msk.org/material/politic/10201219.html> .

11. *Капица С.* Сколько людей жило, живет и будет жить на Земле. Очерк теории роста человечества. М., 1999 [Электронный ресурс]. URL: <http://malchish.org/lib/philosof/Kapitza/Kapitza.htm#5.1> .

12. *Клушина Е.* России нужно научиться жить в перенаселенном мире // МТРК «Мир» Эксперт. 31.10.2011 [Электронный ресурс]. URL: <http://mir24.tv/news/society/4381198> .

13. *Кунгуров А.* Диагноз окончательный – смерть! 11.08.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://kungurov.livejournal.com/124688.html#cutid1> .

14. *Мамонова Е.* Редкий кадр. Подготовка специалистов для промышленности выходит на новый уровень // Российская газета. 07.04.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2015/04/07/professii.html> .

15. *Медведев Д.* Новая реальность: Россия и глобальные вызовы // Вопросы экономики. 2015. № 10. С. 5–29 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vopreco.ru/rus/redaction.files/10-15.pdf> .

16. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2015 г.) / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России). 21.09.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/40> .

17. *Новиков К.* Ротшильды & рокфеллеры: о миграционном кризисе в ЕС. 06.09.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://rusprav.tv/rotshildy-vs-rokfellery-o-migracionnom-krizise-v-es-51108> .

18. *Губанов С.* в передаче С. Демурь: Россию спасет неиндустриализация? 30.09.2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://worldcrisis.ru/crisis/1224384> .

19. Национальные счета Республики Карелия: стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2015. 42 с.

20. Обследование населения по проблемам занятости: стат. бюл. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 .

21. Россия заинтересована в притоке квалифицированных специалистов из Украины // Новые ведомости. 24.09.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://nvdaily.ru/info/59279.html> .

22. *Стерлигов В.* Демографический переход в России. 01.04.2009 [Электронный ресурс]. URL: <http://opes.ru/630680.html> .

23. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Карелия: стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2015. 193 с.

24. Сценарные условия, основные параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и предельные уровни цен (тарифов) на услуги Компаний инфраструктурного сектора на 2016 г.

и на плановый период 2017 и 2018 гг. // Минэкономразвития России. Москва. Май, 2015 [Электронный ресурс]. URL: http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/c804fd9b-7418-4f12-b075-9923e549b4/%D0%A1%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BD%D1%8B%D0%B5+%D1%83%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%8F_2016-2018.pdf?MOD=AJPERES&CASHEID=c804fd9b-7418-4f12-b075-9923e54ed9b4.

25. Шевчук И. Половина рабочих мест исчезнет // Власть денег. № 9/434. 05.09.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dsnews.ua/future/polovina-rabochih-mest-ischeznet-05092015195100>.

26. Щедровицкий П. Шансы на достойное трудоустройство будут стремительно падать. 15.10.2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lawinrussia.ru/node/286406>.

27. Экономическая активность населения Республики Карелия (по результатам выборочных обследований): стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия (Карелиястат). Петрозаводск, 2015. 85 с.

РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ СОГЛАСОВАНИЯ ОБЪЕМОВ И ПРОФИЛЕЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН)

И. В. Юсупова

*Министерство труда, занятости и социальной защиты
Республики Татарстан, г. Казань
selez2009.li@yandex.ru*

В статье рассмотрены пути преодоления дисбаланса на рынке труда по профессионально-квалификационному составу при помощи введения государственного регулирования подготовки требуемого количества квалифицированных кадров посредством внедрения прогрессивного механизма учета потребности предприятий и организаций Республики Татарстан, в т. ч. субъектов малого и среднего предпринимательства, в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием на семилетний горизонт планирования.

Особенностью рынка труда в современной России является наличие значительного числа вакансий и безработных одновременно, что

свидетельствует о несоответствии профессионально-квалификационной структуры притока и оттока рабочей силы на рынке труда.

В результате возникающих диспропорций между структурой спроса и предложения на рынке труда население и государство несут значительные потери. Для государства эти потери выражаются в виде недопроизводства ВВП; увеличения количества безработных; возрастания расходов на выплату пособий по безработице; неэффективного расходования значительной части бюджетных средств на систему образования, где происходит подготовка невостребованных специалистов [1].

Причинами дисбаланса на рынке труда по профессионально-квалификационному составу являются: несоответствие объемов и структуры входящих и выходящих потоков рынка труда; неспособность рыночного механизма в краткосрочном периоде отреагировать на изменяющиеся требования к квалифицированным кадрам; длительность процесса подготовки квалифицированных кадров (3–6 лет); отсутствие действенного и эффективного государственного регулирования подготовки требуемого количества квалифицированных кадров.

Как показывает практика, рынок труда современной России еще недостаточно насыщен востребованными кадрами, в связи с чем он не может самостоятельно удовлетворить возникающие потребности экономики. Для обеспечения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда возникает необходимость в государственном регулировании, которое могло бы привести структуру предложения на рынке труда в состояние, способное удовлетворить спрос.

Еще одним подтверждением необходимости государственного вмешательства стал текущий кризис экономики, когда хозяйствующие субъекты не смогли самостоятельно справиться с возникшими проблемами, которые самым серьезным образом отразились и на состоянии рынка труда.

Проблема разнонаправленности спроса и предложения на рынке труда и ее последствий не нова, многократно и на разном уровне обсуждалась, выработана масса рекомендаций по решению этой проблемы, как коллективами ученых, так и отдельными исследователями. Тем не менее сдвиги в ситуации выпуска специалистов всех уровней образования «в никуда», без перспективы трудоустройства по специальности, незначительны. Наиболее эффективным в этой ситуации представляется внедрение механизма мониторинга эффективности учебных заведений с точки зрения трудоустройства выпускников для того, чтобы этот немаловажный аспект учитывался при формировании контрольных цифр приема в учреждения образования, а также применение достаточно прогрес-

сивного механизма согласования потребности муниципальных образований и предприятий в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием на перспективу.

Существующие сегодня в России механизмы планирования предложения на рынке образования, т. е. планирования численности выпускаемых вузами специалистов, не работают. Если исходить из того, что объем такого предложения должен более-менее соответствовать спросу на выпускников, то ситуация выглядит крайне неприглядно. Только по официальным данным, предоставленным в виде справки Министерством образования Республики Татарстан, в 2012–2014 гг. на работу по специальности по окончании вуза направляется не более 50% выпускников, обучавшихся на «бюджетных» местах, а по некоторым направлениям и специальностям этот показатель составляет менее 30%.

В 1990-х гг. наличие огромного числа выпускников, ни дня не работавших по полученной специальности, объяснялось экономическим спадом, который свел на нет спрос на свежеепеченных инженеров. Сегодня, однако, это объяснение не работает: прошло уже достаточно лет, чтобы и вузы, и студенты могли адаптироваться к новой структуре спроса. Но этого не произошло; более того, годы экономического подъема и оживления в промышленности привели даже к дефициту кадров по целому ряду направлений – однако даже в условиях этого дефицита доля выпускников, идущих работать не по специальности, остается очень высокой.

Анкетирование, проведенное в 2015 г. во время подачи документов для получения второго высшего образования в г. Казани по разработанному отделом профессионального обучения и профориентации Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан кругу вопросов, имеющих своей целью выяснить профессиональные намерения, предпочтения и ожидания абитуриентов, позволило выяснить, что за «вторым высшим» идет разочарованная первой профессией молодежь и небольшая группа «узких» специалистов, которым необходимо документальное подтверждение своих знаний. Причины, побуждающие людей получать второй диплом, позволяют условно разделить их на три категории:

– специалисты, желающие улучшить свои профессиональные качества (50–60%). Как правило, люди желают получить второе высшее образование заочно по смежной специальности, позволяющее улучшить качество работы. На психологический факультет поступают кадровые работники, а знание основ менеджмента или права может понадобиться любому руководителю;

– люди, желающие сменить свою профессию (40–50%). Это может быть обусловлено невозможностью работать по старой специальности из-за состояния здоровья или же по причине потери интереса к данной сфере. Так инженеры и экономисты становятся гуманитариями и юристами;

– люди, получающие второе высшее образование дистанционно для личностного роста (10%). Среди них наиболее популярны психологические, педагогические и юридические факультеты, а также художественные вузы.

Мы полагаем, что довольно интересным является опыт Республики Татарстан в реализации эффективного пути приведения системы образования в соответствие с задачами промышленного развития региона путем формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием на 2016–2022 гг. и ускоренную подготовку кадров на 2016 г.

В Республике Татарстан внедряются новации в рамках модернизации системы профессионального образования. Так, начиная с 2015 г. в республике действует новый «Регламент прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров», утвержденный постановлением кабинета министров Республики Татарстан от 31.03.2014 г. № 208 «Об утверждении Регламента прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием и ускоренную подготовку кадров» (далее Регламент).

В соответствии с Регламентом начиная с 2015 г. формирование прогнозных данных о потребности в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием по профессиям и специальностям, соответствующим приоритетным направлениям развития экономики Республики Татарстан, проводится на срок семь лет (далее потребность). Работа по прогнозированию кадровых потребностей проводится со стороны отраслевых министерств и ведомств в части формирования прогнозных данных на основе сведений, предоставляемых крупными предприятиями отрасли, и со стороны органов местного самоуправления Республики Татарстан – на основе сведений, предоставляемых малыми и средними предприятиями муниципального образования.

Потребность сформирована в соответствии с п. 11 постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 31.03.2014 г. № 208 «Об утверждении Регламента прогнозирования потребности экономики Рес-

публики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием и ускоренную подготовку кадров» и размещена на сайте Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (<http://mtsz.tatarstan.ru/>) во вкладке «Направления деятельности» в разделе «Аналитические материалы» в папке «Потребность работодателей в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов».

Потребность включает следующие объемы подготовки кадров:

– с высшим профессиональным образованием: в 2016 г. – 11931 чел., в 2017 г. – 10 070 чел., в 2018 г. – 8377 чел., в 2019 г. – 7383 чел., в 2020 г. – 6347 чел., в 2021 г. – 5207 чел., в 2022 г. – 3973 чел., всего 53 288 чел.;

– со средним профессиональным образованием (подготовка квалифицированных рабочих): в 2016 г. – 10 757 чел., в 2017 г. – 9946 чел., в 2018 г. – 9247 чел., в 2019 г. – 8429 чел., в 2020 г. – 7805 чел., в 2021 г. – 6971 чел., в 2022 г. – 5761 чел., всего 58 916 чел.;

– со средним профессиональным образованием (подготовка специалистов среднего звена): в 2016 г. – 9524 чел., в 2017 г. – 8357 чел., в 2018 г. – 7113 чел., в 2019 г. – 6040 чел., в 2020 г. – 5325 чел., в 2021 г. – 4286 чел., в 2022 г. – 3125 чел., всего 43 770 чел.

В соответствии с п. 6 Регламента органам местного самоуправления Республики Татарстан рекомендуется ежегодно формировать прогноз потребности муниципального образования в подготовке по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования (малых и средних предприятий) на семь лет и направлять согласованный с Министерством экономики Республики Татарстан прогноз потребности в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан для обобщения и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием на шесть лет и государственный заказ Республики Татарстан на ускоренную подготовку кадров.

При формировании прогноза учитываются перспективы развития предприятий, создание новых рабочих мест, наличие трудовых ресурсов, свободных рабочих мест, выбытие работников в связи с естественной убылью и сокращением численности штатов, проведение работы по замещению иностранной рабочей силы.

В 2015 г. продолжается работа по целевой подготовке специалистов со средним профессиональным образованием по наиболее востребованным специальностям в наиболее эффективных государственных профессиональных образовательных организациях республики в рамках

исполнения постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 29.06.2013 г. № 453 «О целевой подготовке квалифицированных кадров по профессиям (специальностям) среднего профессионального образования в государственных профессиональных образовательных организациях Республики Татарстан».

В рамках реализации постановления Правительства региона определены 14 учебных заведений и 17 профессий, необходимых работодателям.

В целях совершенствования механизма формирования государственного заказа на подготовку кадров министерством ежегодно актуализируется «Перечень востребованных профессий и специальностей, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики Республики Татарстан, на 2015–2022 гг.», утвержденный распоряжением Кабинета министров Республики Татарстан от 12.12.2014 г. № 2584-р.

В 2015 г. в указанный перечень вошли 442 профессии и специальности, в т. ч. 118 профессий среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих, 115 специальностей среднего профессионального образования по подготовке специалистов среднего звена, 97 специальностей высшего образования, 112 профессий профессиональной подготовки кадров.

Во исполнение п. 2 постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 31.03.2014 г. № 208 «Об утверждении Регламента прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием и ускоренную подготовку кадров» автором сформирован, согласован со всеми заинтересованными министерствами и направлен в их адрес для формирования контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет средств бюджета Республики Татарстан и в пределах установленных объемов бюджетного финансирования государственный заказ Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием на 2016–2022 гг. и ускоренную подготовку кадров на 2016 г. (далее госзаказ).

В госзаказ включены профессии и специальности, вошедшие не только в потребность, но и в перечень при условии, что объемы и профили подготовки госзаказа не могут быть удовлетворены за счет средств федерального бюджета в федеральных образовательных организациях, расположенных на территории Республики Татарстан.

Госзаказ включает следующие объемы подготовки кадров:

– с высшим профессиональным образованием: в 2016 г. – 9575 чел., в 2017 г. – 7824 чел., в 2018 г. – 6064 чел., в 2019 г. – 5033 чел., в 2020 г. – 4097 чел., в 2021 г. – 2945 чел., в 2022 г. – 1820 чел., всего 37 358 чел.;

– со средним профессиональным образованием (подготовка квалифицированных рабочих): в 2016 г. – 957 чел., в 2017 г. – 763 чел., в 2018 г. – 774 чел., в 2019 г. – 829 чел., в 2020 г. – 809 чел., в 2021 г. – 986 чел., в 2022 г. – 993 чел., всего 6111 чел.;

– со средним профессиональным образованием (подготовка специалистов среднего звена): в 2016 г. – 10 798 чел., в 2017 г. – 9721 чел., в 2018 г. – 8401 чел., в 2019 г. – 7183 чел., в 2020 г. – 6106 чел., в 2021 г. – 5022 чел., в 2022 г. – 3411 чел., всего 50 462 чел.;

– по профессиям профессиональной подготовки в 2016 г. – 5039 чел.

Также государственный заказ Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием на 2016–2022 гг. и ускоренную подготовку кадров на 2016 г. размещен на сайте Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (<http://mtsz.tatarstan.ru/>) в разделе «Направления деятельности» во вкладке «Аналитические материалы» в папке «Госзаказ на подготовку кадров».

Следует отметить, что в Республике Татарстан осуществляется не имеющая аналогов в других регионах работа по внедрению прогрессивного механизма учета потребности предприятий и организаций Республики Татарстан, в т. ч. субъектов малого и среднего предпринимательства, в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием на семилетний горизонт планирования.

Данный механизм, помимо удовлетворения кадровой потребности предприятий и организаций Республики Татарстан, служит целям гарантированного трудоустройства молодых специалистов.

Список литературы

1. *Сигова С. В.* Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. 188 с.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Т. Ю. Ярославова

*ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова», г. Чита
zabgc@mail.ru*

Социально-экономическая реальность требует от системы профессионального образования подготовки специалистов качественно нового типа: конкурентоспособных, инициативных, высококвалифицированных, коммуникабельных.

В настоящее время работодатели, осуществляющие деятельность в условиях мирового экономического кризиса и жесточайшей конкуренции, выдвигают повышенные требования к выпускникам, требуя от них результата с момента трудоустройства.

Однако даже при самой хорошей теоретической подготовке, которую может дать учебное заведение, специалисты без практических навыков, без знания особенностей работы в реальном производственном коллективе не смогут принимать быстрых и правильных технологических решений.

Поэтому именно в настоящее время возрастает роль комплекса производственных практик и требований к ним как важной составляющей учебного процесса любой специальности. Также возрастают требования к содержанию программ производственных практик, в ходе которых будущий специалист должен максимально использовать отведенное время для изучения и освоения всей необходимой сферы производственной деятельности предприятия.

Производственная практика – попытка соединить теоретическую подготовку с формированием практических навыков у студентов, возможность получить обратную связь со стороны предприятий и организаций, принимающих студентов на практику, о качестве обучения.

Производственная практика может предоставить для студента следующие возможности:

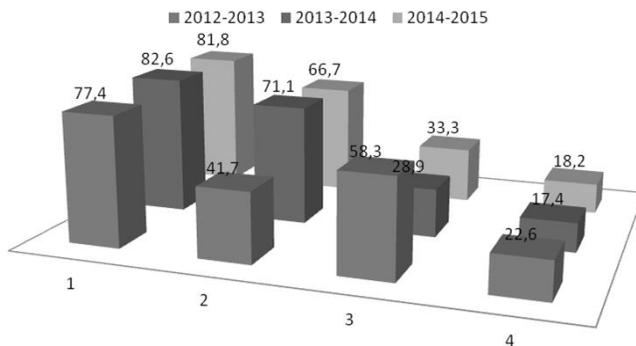
- приобретение опыта в своей профессиональной деятельности путем непосредственного участия в работе;
- развитие социально-личностных компетенций, необходимых для работы в профессиональной сфере;
- получение дополнительной информации о рынке востребованных компетенций и рынке профессий;

- получение информации о том, нужно ли улучшать знания, получаемые в колледже, и в каком направлении их углублять;
- получить возможности трудоустройства в компании, где проходила производственная практика;
- получение навыков поиска работы и проведения переговоров с работодателями.

Со становлением и развитием рыночных отношений решение вопросов организации производственных практик студентов на достаточном уровне стало проблематичным. Спад производства ограничил возможность получения студентами необходимого материала, а также практических навыков.

В настоящее время отсутствует должная мотивация для предприятий, чтобы организовать у себя прохождение производственной практики. Представители бизнеса бережливо относятся к своим финансовым средствам и привыкли оптимизировать расходы. Поэтому предприятия берут незначительное количество студентов, а прохождение практики, зачастую, носит формальный характер, что в конечном итоге отрицательно влияет на качество подготовки специалистов.

В ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова» студенты специальности «21.02.14 Маркшейдерское дело» проходят производственную практику, в основном на горнодобывающих предприятиях региона или за его пределами, однако около 20% студентов вынуждены проходить практику на предприятиях другого профиля: геологоразведочных, дорожных, строительных и т. д. (рис. 1).



1 – горнодобывающие предприятия, в т. ч.: 2 – в Забайкальском крае;
3 – в других регионах; 4 – предприятия смежных отраслей

Рис. 1. Гистограмма распределения студентов по местам прохождения практик за 2012–2015 гг.

Недостаток практических навыков значительно затрудняет поиск работы выпускников профессиональных учебных заведений, а также их закрепление на рабочих местах при трудоустройстве.

Наблюдается парадокс, когда при нехватке специалистов около 30% выпускников-маркшейдеров не могут найти работу или работают не по специальности, поскольку у них отсутствует практический опыт (рис. 2).

Чтобы на рынке труда постоянно появлялась высококвалифицированная рабочая сила, над ее воспроизводством должны совместно трудиться и государство, и бизнес. В этом и должно проявляться социальное партнерство государства и бизнеса. В конституции РФ провозглашен социальный характер Российского государства. А это означает, что этой направленности должны следовать не только власть в центре и на местах, но и в т. ч. все субъекты предпринимательской деятельности, функционирующие на территории России.



Рис. 2. Гистограмма трудоустройства выпускников специальности 21.02.14 за период 2012–2015 гг.

Для решения проблем организации и проведения производственных практик можно предложить следующие решения:

- законодательное закрепление квотирования рабочих мест и мест для прохождения практики;
- для предприятий, предоставляющих места для прохождения практики студентам, устанавливать льготный порядок налогообложения или частично компенсировать их затраты;

-
- в рамках социальной ответственности можно предложить, чтобы такую услугу, как предоставление возможности прохождения некоторым студентам производственной практики, бизнес оказывал как спонсорскую помощь, а учебное заведение, в свою очередь, могло бы эту услугу «обыграть» и сделать для предприятия имиджевой рекламой;
 - создание инновационных учебно-производственных комплексов (образовательных технопарков), основная идея которых – интеграция образования, производства и науки. Такие комплексы могут стать технической базой для осуществления учебно-практической и научно-исследовательской деятельности учебных заведений среднего и высшего профессионального образования Забайкальского края.

Список литературы

1. *Власова А.* Утром – практика, вечером – теория // Российская газета. 2006. № 286.
2. *Краснова Т. И.* Инновации в системе оценивания учебной деятельности студентов // Образование для устойчивого развития. Минск: Издательский центр БГУ, 2005.
3. *Кунаевцев А. В.* Деятельностная альтернатива в образовании // Педагогика. 2005. № 10.
4. Организация производственных практик в вузе: проблемы и перспективы: материалы Первой международной научно-практической конференции. Владимирский государственный университет. 26–27 окт. 2010 г. Владимир, 2010.

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

Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск, 28–29 октября 2015 г.

28–29 октября 2015 г. в г. Петрозаводске состоялась Двенадцатая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Организаторами конференции выступали Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводский государственный университет. Для участия в конференции поступило 69 докладов из большинства субъектов Федерации.

Министр труда и социальной защиты Российской Федерации Максим Анатольевич Топилин, возглавляющий Оргкомитет, в своем приветствии отметил, что конференция проходит в качественно новых экономических условиях, сложившихся под влиянием кризиса и введенных международных санкций. Замедление потенциальных темпов экономического развития негативно сказалось на положении отечественного рынка труда.

По его мнению, следует признать, что для реализации активной кадровой политики требуется комплексный подход и понимание системности в подготовке кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности.

Конференция стала дискуссионной площадкой для обсуждения кадровой ситуации и выработки единого подхода для возможного применения на федеральном уровне с распространением на территориях субъектов Российской Федерации.

В рамках форума представляет безусловный интерес вопрос оценки и прогноза трудовых ресурсов. Важность этой темы обусловлена 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 расходов на социальную политику сокращение численности экономически активного населения (не менее чем на 200 тыс. чел. ежегодно) негативно сказывается на процессах рынка труда.

Важным вопросом для системы образования является востребованность выпускников и система содействия их трудоустройству. Мониторинг трудоустройства выпускников по-прежнему остается актуальной темой на дискуссионной площадке Интернет-конференции.

С учетом актуальности перечисленных проблем сформирована тематика секций Двенадцатой Интернет-конференции:

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

2. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования. Рабочие и инженерно-технические кадры для промышленного сектора в регионах России: востребованные профессии и компетенции.

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

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

В дискуссиях по докладам приняли участие представители из 69 регионов России (118 городов от Южно-Сахалинска до Калининграда), а также из США, Украины, Китая, Канады, Великобритании, Японии, Нидерландов, Бельгии, Финляндии, Франции, Германии и др. (всего 29 стран). Участвовали 1119 пользователей, было 2858 посещений сайта, более 40 тыс. просмотров страниц, 776 вопросов и ответов. Активность участников в конференц-зале в дни форума говорит об интересе к данной теме и сохранении уровня и качества профессионализма участников конференции. В докладах затронуты актуальные проблемы российского рынка труда, представлены конкретные прикладные материалы для проведения широкой дискуссии по вопросам его развития, новые идеи и наработки в вопросах регулирования и организации мер активной политики занятости.

По результатам дискуссий Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» выработаны следующие рекомендации.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Министерству образования и науки Российской Федерации:

– возобновить мониторинг трудоустройства выпускников, т. к. он способствует оперативному отслеживанию ситуации по трудоустройству органами исполнительной власти субъектов РФ, но при этом упростить существующие формы отчетности за счет сведения их в две формы по ключевым показателям;

– для формирования показателя мониторинга трудоустройства выпускников «Трудоустройство выпускников по полученной специальности» сформировать справочник соответствия образовательной специальности (направления подготовки) и должности (профессии) по месту работы. Справочник соответствия образовательной специальности (направления подготовки) и должности (профессии) по месту работы станет логичным дополнением к единому квалификационному справочнику, который вступит в силу с 1 июля 2016 г. и утвердит новые профессиональные образовательные стандарты;

– в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов включить в базовую часть основных образовательных программ дисциплину «Технология поиска работы»;

– для повышения объективности информации о трудоустройстве представлять образовательным организациям сводную информацию о месте работы выпускника (наименование предприятия);

– для создания возможности индивидуальной работы с нетрудоустроенными выпускниками по их трудоустройству, а также повышения показателей вуза по эффективности деятельности (мониторинг Минобрнауки России) нормативно закрепить возможность получения образовательными организациями (отделы по трудоустройству) из центров занятости населения информации о фамилии, имени выпускника, стоящего на учете в ЦЗН в качестве безработного;

– содействовать осуществлению практико-ориентированной подготовки по ТОП-50 наиболее востребованных специальностей и профессий среднего профессионального образования на территориях Арктической зоны Российской Федерации.

Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации:

– нормативно закрепить возможность получения отделами по мониторингу трудоустройства выпускников образовательных организаций от центров занятости населения информации, касающейся учета вы-

пускников, состоящих на учете в статусе безработного, а именно ФИО, образование, продолжительность факта прохождения переквалификации или переобучения от центра занятости населения, что позволит сформировать инструменты индивидуальной работы с нетрудоустроенными выпускниками и повысить показатели вуза по эффективности деятельности системы мониторинга Министерства образования и науки Российской Федерации;

– для предотвращения оттока работников из социально значимых сфер деятельности пересмотреть вопрос о приостановлении до 2019 г. выполнения законодательных норм, согласно которым лицам, проработавшим не менее 30 лет в сельском хозяйстве, устанавливается повышенная фиксированная выплата к страховой пенсии в размере 25%; рекомендуется сократить указанный срок;

– для повышения информированности различных категорий граждан о состоянии рынка труда в регионах России использовать прогрессивные элементы зарубежного опыта, в частности «барометр занятости», который используется в Финляндии для оказания услуг соискателям рабочих мест, профориентации, содействия мобильности трудовых ресурсов, для консультирования работодателей на новых территориях, для выявления перспективных профессий, недостатка рабочей силы, для планирования профессиональной подготовки и переподготовки, а также иммиграции;

– разработать и ввести в действие комплекс дополнительных мер, стимулирующих въезд и адаптацию в стране высококвалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда профессий, и членов их семей, инвесторов, предпринимателей, студентов на долгосрочную и постоянную иммиграцию;

– в связи с изменением подходов к пенсионному обеспечению государственных служащих (увеличение возраста выхода на пенсию) разработать во взаимодействии с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации комплекс дополнительных мероприятий по профессиональному развитию и содействию занятости государственных служащих старшего возраста;

– организовать проведение комплексного исследования последствий повышения пенсионного возраста граждан для рынка труда и сферы занятости Российской Федерации.

Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с Министерством финансов Российской Федерации:

– для снижения напряженности на рынке труда и поддержки эффективной занятости подготовить предложения по изменению налогового законодательства в части применения для самозанятых граждан патентной системы налогообложения.

Министерству экономического развития Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации:

- проработать законодательную базу для:
 - предоставления квот рабочих мест для выпускников учебных заведений за счет снижения налогообложения на прибыль предприятия;
 - стимулирования 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;
 - освобождения работодателей, обеспечивающих занятость молодежи на временной работе, от страховых взносов и налогообложения на прибыль.

Федеральной службе государственной статистики:

– продолжить модернизацию существующего Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и определить кодовое соответствие между классификаторами ОКЗ, ОКВЭД и ОКПДТР.

Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

– для лучшего информирования населения создать доступную и прозрачную информационную среду о текущих и перспективных востребованных профессиях на рынке труда и возможностях подготовки их региональной системой образования;

– с целью создания действующей модели инновационного образования и эффективных механизмов внедрения в учебный процесс технологий предпринимательства проработать механизмы построения предпринимательской образовательной экосистемы в регионе (центров предпринимательства, ресурсных центров);

– разработать и внедрить комплекс мероприятий по ранней профориентации, ориентированной на востребованные в будущем общекультурные компетенции (способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, умение работать самостоятельно, готовность к работе в команде и высококонкурентной среде);

– сформировать систему стимулирования работодателей с целью повышения их заинтересованности и обеспечения участия в прогнозировании и мониторинге потребностей рынка труда, профориентации и трудоустройстве выпускников образовательных учреждений и т. д.;

– активизировать проведение в регионах ярмарок вакансий и других мероприятий, позволяющих устанавливать контакты между образовательными организациями и предприятиями-работодателями, в т. ч. и для предоставления информации о трудоустройстве выпускников;

– создавать многофункциональные центры прикладных квалификаций в регионах с высокими показателями кадровой потребности по специальностям/направлениям подготовки/профессиям;

– совершенствовать систему прогнозирования потребностей рынка труда с целью осуществления опережающей подготовки персонала на основе регионального заказа учебным заведениям;

– создавать эффективную систему мер социальной поддержки для адаптации иммигрантов на территории пребывания в рамках программы переселения соотечественников из-за рубежа.

Российскому союзу промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палате Российской Федерации, объединениям работодателей, работодателям:

– с целью улучшения адаптации молодых специалистов на рабочем месте шире использовать систему наставничества;

– принимать активное участие в организации и проведении курсов профессионального мастерства;

– проводить политику, направленную на модернизацию производств, развитие наукоемких технологий, импортозамещение, стимулирование создания новых и эффективных рабочих мест для роста производительности труда;

– развивать формы и способы взаимодействия работодателей и учреждений профессионального образования (участие работодателей в мероприятиях профориентации, организации производственной практики, формировании тематики курсовых и преддипломных работ, трудоустройстве студентов, модернизации учебно-лабораторной базы

в соответствии с требованиями современных производственных технологий и т. д.).

Руководителям учреждений профессионального образования:

– с целью повышения объективности информации о трудоустройстве выпускников образовательным организациям в рамках новой системы мониторинга трудоустройства представлять сводную информацию о месте работы выпускника (наименование предприятия, занимаемая должность, стаж работы в организации);

– шире применять дистанционные средства при реализации программ дополнительного профессионального образования;

– для побуждения студентов к успешной учебной и далее – профессиональной деятельности, формирования мотивации к достижению профессиональных целей шире использовать мотивационные уроки-конференции, которые посвящаются не только 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;

– включить в структуру профориентационной работы среди школьников занятия по ознакомлению с наиболее востребованными профессиями регионального рынка труда с использованием лучших российских практик, например, сайта по профориентации в Республике Карелия «Моя карьера» (<http://mycareer.karelia.ru/>);

– включать в педагогическую практику экскурсии, способствующие приближению учебной деятельности к практической;

– создавать зоны взаимодействия «вуз – работодатель», которые способствуют формированию у участников образовательного процесса понимания прямой зависимости между выбором востребованной профессии и гарантированным трудоустройством;

– для развития предпринимательского мышления шире использовать методiku обучения по «кейсам» (разбор истории успеха конкретной компании) и ценный образовательный актив – успешных предпринимателей, которые на положительных примерах могут научить студентов нешаблонно мыслить, находить возможности для реализации интересных идей, разумно рисковать, быть ответственными, т. е. вырабатывать те качества, которые необходимы предпринимателю.

Организационному комитету конференции:

– обеспечить информирование о прохождении конференции региональных отделений Российского союза промышленников и предприни-

мателей, крупных объединений работодателей «Опора России» и «Деловая Россия»;

– издать по итогам конференции две книги сборников докладов до 30.12.2015 г.;

– отметить Дипломами Оргкомитета лучшие доклады, рекомендованные руководителями секций;

– признать целесообразным дальнейшее проведение конференций по тематике рынка труда и рынка образовательных услуг раз в два года с целью дальнейшего сотрудничества, обмена мнениями и информацией для практического решения проблем подготовки и эффективного использования кадров.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА А. В. ВОРОНИНА	3
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И. С. СКРЫНИКОВА	4
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ, МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В. Я. ЧМИЛЯ	5
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ А. Н. МОРОЗОВА	7
ПРИВЕТСТВИЕ ПРЕЗИДЕНТА СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РАБОТОДАТЕЛЕЙ) РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ Н. С. БОБКО	9
ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ © Андреева Н. Л., Ярцева М. А.	10
РОЛЬ ЦЕНТРА ТРУДОУСТРОЙСТВА В ВУЗЕ © Арсеньева Е. В.	17
ТРАНСФОРМАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ © Беклемешев В. П.	29
ФИНАНСОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ В РАМКАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ «СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ» © Бикалова Н. А., Шумилова Т. М.	33
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ВОРОНЕЖСКОМ ЮРИДИЧЕСКОМ ТЕХНИКУМЕ: ПОДХОДЫ, МЕТОДЫ, ТЕХНОЛОГИИ © Волкова Л. В., Венедиктова Е. И.	47
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Дмитриева Е. Ю.	57

НОВАЯ СИСТЕМА ОТЧЕТНОСТИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ, ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ © Журавлева И. И., Кустов Т. В., Семёнов Н. Н.	63
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ, КАЗАХСТАНЕ И РАЗВИТЫХ СТРАНАХ: ОПЫТ ТРЕХСТОРОННЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ © Кекконен А. Л.	70
РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ © Киселкина О. В., Малаев В. В., Халиков А. Л.	81
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ В САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ. МЕТОДЫ, ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ © Ковалёва Ю. В., Целищева Л. В.	90
ПОИСК РЕШЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ: ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ «КАДРЫ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ НА 2015–2020 гг.» © Лузина В. В., Полежаев А. А.	103
ДИАГНОСТИКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СВЕТЕ ПРОБЛЕМ ВЗАИМОСВЯЗИ ВНУТРЕННЕГО И ВНЕШНЕГО РЫНКОВ ТРУДА © Михайлов Ф. Б.	110
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ТРАДИЦИИ И НЕОБХОДИМОСТЬ ИЗМЕНЕНИЙ © Моисеев В. С.	112
СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА: ПРАКТИКА РАБОТЫ © Молоткова Н. В., Рябинский М. А.	117
ИНСТРУМЕНТАРИЙ И РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ © Нигай Е. А., Бойко Т. С.	122

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ПОЛЕВСКОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ») © Овчинникова Е. А.	135
ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭФФЕКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА» © Пасичниченко В. З.	140
КАРЬЕРА В АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ © Русинова Л. Г., Бобров Ю. В.	145
АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ МИГРАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ © Семёнов А. А.	150
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА ПРИМЕРЕ РАБОТЫ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА © Солдатова И. А., Пец Н. С.	155
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СОСТОЯНИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ В ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ © Такаева Х. Х., Эдисултанов С. А.	162
ПРОВЕДЕНИЕ ДВЕНАДЦАТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» © Терновская Т. С., Артамонов О. Н.	174
WEB-ИНСТРУМЕНТЫ И ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДВЕНАДЦАТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» © Артамонов О. Н.	200

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ: ПИЛОТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ НА ПРИМЕРЕ г. ПЕТРОЗАВОДСКА © Фёдорова Е. А., Кекконен А. Л., Симакова А. В.	204
ОПЫТ РАЗРАБОТКИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ НА 2015 г., ИТОГИ ГОДА © Фролова Е. Е., Шумилова Т. М.	215
К ВОПРОСУ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ЗАВЕДЕНИЙ И КОМПЛЕКТОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАДРАМИ © Чуркин К. А., Киселев С. Г.	225
ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В МАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ГОРОДЕ © Шебанов А. Н., Митасова О. В.	236
МОЖЕТ ЛИ РОССИЯ ПОБЕДИТЬ В КОНКУРЕНЦИИ ЗА ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ © Шумилова Т. М., Шумилова М. М.	250
РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ СОГЛАСОВАНИЯ ОБЪЕМОВ И ПРОФИЛЕЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН) © Юсупова И. В.	271
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ © Ярославова Т. Ю.	278
РЕКОМЕНДАЦИИ ДВЕНАДЦАТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»	282

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 II

Редактор	<i>О. В. Обарчук</i>
Компьютерная верстка	<i>Е. Л. Петрусенко</i>
Оформление обложки	<i>О. Н. Ширяева</i>

Подписано в печать 05.12.2015. Формат 60 x 84 1/16.
Бумага офсетная.
Уч.-изд. л. 20,0. Изд. № 328
Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

