

Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Управление федеральной государственной службы
занятости населения по Республике Карелия
Петрозаводский государственный университет

Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России

Сборник докладов по материалам
Второй Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(26 – 27 октября 2005 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2005

ББК 65.9 (2Р) 24
С 744
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744 **Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (26 – 27 октября 2005 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. – 224 с.**

ISBN 5-8021-0614-X

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

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 5-8021-0614-X

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2005

ПРЕДИСЛОВИЕ

ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Российская экономика динамично развивается. Рост валового внутреннего продукта (ВВП) в 2004 году по данным Минэкономразвития России составил 7,1%. В текущем году ожидается рост ВВП более, чем на 5,5%. Позитивным моментом является возрастающее влияние на экономический рост факторов более эффективной экономической политики государства и улучшения инвестиционного климата в стране в целом.

Качественные структурные сдвиги в производстве ВВП в будущем будут происходить более интенсивно. Они в большей степени будут связаны с реализацией стратегий развития и эффективных инвестиционных проектов, в том числе с расширением участия государства в их финансировании. В результате реализации национальных стратегий предполагается диверсификация структуры производства промышленной продукции. На этом фоне, возможно, увеличится доля в инвестициях высокотехнологичного, информационного, т. е. инновационного сектора.

Становится все более очевидным, что ситуация на российском рынке труда в возрастающей степени определяется вызовами растущей мировой конкуренции и проблемами демографического развития. Данная ситуация требует как совершенствования управления процессами прогнозирования потребностей государства в кадрах, так и совершенствования всей системы механизма подготовки кадрового потенциала в стране и дальнейшей его привязки к оперативному спросу на рынке труда.

Немалые возможности для решения этих задач кроются в информационном ресурсе, который уже создан. Этот ресурс с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» позволяет на качественном уровне осуществлять стратегию развития на российском рынке труда.

С открытием Web-сайта у органов государственного управления, ученых и работодателей, а также населения Российской Федерации появилась возможность получать информацию о текущем состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг, а также знакомиться с методиками прогнозирования развития этих рынков в разрезе отраслей экономики, субъектов Российской Федерации и уровней профессио-

нального образования. В сущности, все посетители Web-сайта могут стать участниками конференции в интерактивном режиме в виртуальном «Конференц-зале» по адресу <http://labourmarket.ru/conf>, а также имеют возможность вступить в дискуссию, обменяться мнениями, добавить свой комментарий, увидеть комментарии других пользователей действующего Web-портала.

Первый опыт и результаты работы Интернет-конференции весьма ощутимы на российском рынке труда. В 2004 году для участия в Первой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции поступило более 140 заявок из 40 субъектов Российской Федерации. В обсуждении 68 докладов приняли участие более 700 человек.

Конференция, прошедшая в 2004 году, показала, что в стране назрела необходимость создания эффективного механизма управления формированием, сохранением, воспроизводством, развитием и использованием кадрового потенциала. Участниками конференции была актуализирована задача по формированию региональных заказов, которые должны стать основным инструментом воздействия на управляемые процессы формирования, воспроизводства и развития трудового потенциала. Цель такого заказа на подготовку, переподготовку кадров состоит в том, чтобы на основе мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций своевременно выявлять и разрешать возникающие противоречия между рынком труда и рынком образовательных услуг России.

Надеюсь, что в 2005 году Вторая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция получит такой же широкий отклик у посетителей Web-сайта. Желаю всем участникам активной работы и успехов. Думаю, что с развитием информационных ресурсов мы сможем качественно поднять уровень нашей работы, реализовать программы и проекты содействия занятости населения, играющие важную роль для роста нашей экономики и укрепления рынка труда России.

Руководитель
Федеральной службы по труду и занятости

М. А. Топилин

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В сборнике трудов Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции "СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ" представлено 40 докладов ученых, специалистов и управленцев, работающих в этой предметной области. Тематика докладов охватывает все наиболее актуальные проблемы в области рынка труда и рынка образовательных услуг. Опыт проведения Первой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции на тему "СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ" под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Федерального агентства по образованию показал востребованность обсуждения этих проблем в виде Интернет-конференции, позволяющей обобщить накопленный опыт на федеральном и региональных уровнях.

Программа удвоения валового внутреннего продукта Российской Федерации к 2010 году требует экономики, ориентированной на рост объема высококачественных, конкурентоспособных товаров и услуг. Необходимыми элементами этого процесса являются инвестиции в конкурентоспособные области экономики и квалифицированные кадры, способные эффективно реализовать эти инвестиции.

В послании Президента РФ Федеральному собранию от 26 мая 2004 года отмечены следующие проблемы в профессионально-квалификационной подготовке кадров системы профессионального образования. «...Сегодня профессиональное образование не имеет устойчивой связи с рынком труда. Более половины выпускников вузов не находят работу по специальности... При этом по сравнению с советским периодом почти утроился прием в вузы и число поступающих в них фактически сравнялось с числом выпускников средних школ. ... И при таком количестве дипломированных специалистов сохраняется дефицит квалифицированных кадров, остро необходимых стране.

Между тем результативность реформ в сфере образования сегодня следует измерять по показателям качества образования, его доступности и его соответствия потребностям рынка труда. И в этой связи... следует стремиться к тому, чтобы большинство выпускников учебных заведений работало по специальности. Речь, разумеется, не о возврате к директивному распределению, а о прогнозировании потребностей государства в необходимых ему специалистах....».

Реализация положений послания Президента РФ в сфере образования и рынка труда требует скоординированных усилий Федерального агентства по образованию, Федеральной службы по труду и занятости, профильных департаментов Минэкономразвития России.

Инструментом государственной политики в реализации этих положений служит система формирования и размещения государственного заказа (контрольных цифр приема) на подготовку специалистов с различным уровнем профессионального образования. Система образования, функционирующая за счет бюджетных средств, имеет целевую функцию – обеспечение потребности национальной экономики в кадрах в необходимом профессионально-квалификационном разрезе. При этом интересы личности на свободный выбор вида, уровня и места получения профессионального образования учитываются как путем широкого спектра программ и институтов профессионального образования с бюджетным финансированием, так и не менее широким представительством программ и институтов профессионального образования, осуществляемых на внебюджетной основе.

Для реализации этих государственных функций ведутся формирование информационных ресурсов, разработка научно обоснованных методик по мониторингу, анализу и прогнозированию спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг как на федеральном, так и на региональных уровнях. Петрозаводский государственный университет совместно с территориальным органом Федеральной службы занятости населения по Республике Карелия являются одними из подведомственных учреждений, которые активно работают в области мониторинга, анализа и прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг.

В рамках подготовки к Первой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции "СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ" Центром бюджетного мониторинга был сформирован и открыт федеральный Web-портал «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» <http://labourmarket.ru>. В рамках этого Интернет-ресурса проводится размещение информации о текущем состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг, а также о методиках прогнозирования развития этих рынков в разрезе отраслей экономики, субъектов Российской Федерации и уровней профессионального образования.

Директор
Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ,
профессор, доктор физ.-мат. наук

В. А. Гуртов

ОБЗОР МИРОВЫХ ПРАКТИК ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк

Центр профессионального образования Самарской области, г. Самара
alashchev_s@mail.ru, kuteinit@mail.ru, posta@samtel.ru

Концептуальные и теоретические предпосылки анализа проблемы

Под «моделью взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования» в данной работе будет пониматься сформированный и нормативно закрепленный механизм взаимодействия рынка профессиональных образовательных услуг и рынка рабочих мест региона, включающий в себя:

- способы согласования спроса на специалистов того или иного уровня квалификации и предложения соответствующих рабочих мест;
- способы учета изменяющихся требований работодателей (как главных заказчиков профессионального образования) к качеству профподготовки в региональной сети учреждений профессионального образования;
- форматы участия работодателей в деятельности системы профессионального образования в целях достижения соответствия спроса и предложения на рабочую силу (как по количественным, так и по качественным параметрам) и т. д.

Очевидно, что указанные выше способы взаимодействия, составляющие механизм согласования спроса и предложения на рынке труда, могут быть как **институализированными** (т. е. функционально закрепленными в регламентах деятельности различных структур-посредников между рынками труда и профессионального образования), так и не институализированными (т. е. осуществляемыми эпизодически в рамках неформального взаимодействия участников рынков).

Понимая институционализацию в широком историческом контексте, можно утверждать, что «институты взаимодействия» начали формироваться, как только профессиональное образование выделилось в отдельную сферу общественного производства (в рамках концепции разделения труда К. Маркса). До этого обучение профессиональным умениям происходило в процессе собственно профессиональной деятельности.

Во времена промышленной революции, с тех пор как ремесленное производство (и институт подмастерьев, как способ приобретения

профессиональных навыков) уступило место промышленному производству, появилась потребность в специальном виде деятельности (относительно обособленном от конкретного производственного процесса) – профессиональной подготовке рабочих и специалистов (чаще по отраслевому принципу). Позже стала развиваться специализация в приобретении (освоении) профессиональной подготовки, оторванной от соответствующего производства.

Другой толчок институционализации механизмов взаимодействия рынков труда и профессионального образования дал прогресс науки и техники. Для обретения сложных профессиональных умений и навыков требовалось все больше информации, что увеличивало сроки обучения. В то же время меняющиеся производственные технологии сформировали потребность в более широких профессиональных компетенциях профессионала в той или иной отрасли. Эту задачу взяло на себя академическое (фактически современное «высшее профессиональное») образование, которое было связано (в широком смысле) с той или иной сферой человеческой деятельностью (теоретически), но не давало практических навыков выполнения профессиональных функций. Впоследствии «теоретическое» академическое профессиональное образование (под воздействием энциклопедистов на умонастроения народов и государств) стало отдельным направлением приобретения/усвоения профессиональных знаний. Причем теоретические изыскания и практические потребности порой (особенно сейчас) расходились столь далеко, что требовалось институциональное вмешательство (государства) для согласования потребностей производства и предложения научных кадров образовательными учреждениями.

Итак, механизмы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг появились (начали формироваться) с выделением сферы профессионального образования из сферы производства, с разделением производства продукции и производства (подготовки) кадров.

Складывание моделей взаимодействия рынков труда и образовательных услуг имеет свою историю и принимало самые разные формы регулирования как со стороны запросов производства, так и со стороны предложения образовательных услуг системой профессионального образования. Более того, процесс согласования спроса и предложения профессиональных компетенций зачастую регулировался извне, в первую очередь, государством. Этот процесс не носил чисто рыночный характер, поскольку спрос на профессиональные компетенции был обусловлен потребностями производства, а предложение профессиональных кадров в большей степени обеспечивалось запросами, амби-

циями получателей услуг профессионального образования. Рынок труда не был (и до сих пор в полной мере не стал) прямым «заказчиком» профессиональных образовательных услуг.

Уровни, на которых работали и сегодня работают эти механизмы взаимодействия (согласования, давления, подчинения), различны. От чисто рыночного механизма – индивидуальных договоренностей между потенциальным работником и работодателем (например, оплата за обучение специалиста предприятием или, наоборот, продажа работником избранных собой и освоенных профессиональных компетенций работодателю за зарплату) до государственного (в масштабах страны) регулирования объемов (количества) подготовленных кадров в целях реализации задач развития экономики (например, через такую структуру как Госплан СССР) и обеспечения качества профессиональной подготовки за счет жесткого нормирования уровня профессиональных знаний и умений через систему государственных образовательных стандартов, единых (унифицированных) программ подготовки и «типовых» учебных планов.

Более того, под воздействием процессов глобализации складываются общемировые институты, обеспечивающие взаимосвязь предложения рабочих мест и «рабочих рук». Достижение баланса происходит, в первую очередь, за счет международной трудовой миграции; вопросами регулирования международного рынка труда, экспорта и импорта рабочей силы занимаются соответствующие подразделения ООН, Международной организации труда (МОТ), Международной организации по миграции (МОМ). При этом в большинстве развитых стран процесс миграции рабочей силы поставлен под контроль государства. Предприниматели должны согласовывать вопросы найма иностранцев с государственными органами. Так, в Германии необходимо получить специальное разрешение на использование труда мигрантов, в Швеции иностранцу следует знать местный или английский язык, в Испанию приехать на работу можно лишь при наличии гарантии обеспечения работой или жильем.

Другим институциональным механизмом согласования интересов бизнеса (рынка труда) и предложения профессиональных образовательных услуг выступает вывоз капитала в территории (страны) с соответствующим уровнем профессионального развития кадров, который контролируется транснациональными корпорациями, ВТО, МВФ, Мирбанком (МБРР) и др.

Предметом дальнейшего рассмотрения будут сложившиеся механизмы регулирования кадровых потребностей рынка труда (спроса) и

подготовки в системе профессионального образования (предложения) на уровне субъектов РФ (что по масштабам соответствует европейским государствам), а также способы согласования интересов производства и профессионального образования за рубежом.

Обзор зарубежных практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования¹

Германская модель взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования достаточно специфична. Важной особенностью германского рынка труда является высокий уровень трудовой миграции. Еще в эпоху «западногерманского экономического чуда» наиболее низкооплачиваемые и малоквалифицированные рабочие места занимали выходцы из Италии. Затем им на смену пришли турки и югославы. Именно в Германии появился термин для обозначения рабочих мигрантов: «гастарбайтеры». Поощрение трудовой миграции стало среднесрочным решением проблемы кадрового дефицита. В долгосрочной перспективе данная модель создает не только политические, но и ряд сложностей социально-экономического характера. Только первое поколение иностранных рабочих может рассматриваться как источник дешевых трудовых ресурсов. Их дети стремятся получить образование и уйти из этого сегмента рынка, где преобладает спрос на неквалифицированную рабочую силу. Возникает потребность в новых гастарбайтерах. Кроме того, большое количество иностранной рабочей силы увеличивает конкуренцию на рынке труда, уменьшает его эластичность в условиях спада экономической конъюнктуры. В последнее десятилетие в ФРГ сохраняется довольно высокий уровень безработицы, уровень которой, по официальным данным, превышает сегодня 10%, и она все чаще принимает застойный характер. Поиск работы стал длительным состоянием для большого числа молодых людей.

В таких условиях проблема профессионального образования в Германии носит не только экономический, но и социальный характер. Для ее решения используется несколько способов. Первый из них восходит к исторической традиции, когда для проникновения в цеховую

¹ Использованы материалы: Копачева Е. Инвестировать в людей выгодно. Но не в России // Экономика и жизнь. 1998. № 20. С. 28; Разработка механизмов адаптации рынка образовательных услуг к потребностям рынка труда в Калининградской области на 2004-2007 гг.: Итоговый отчет. Калининград: Балтийский институт экономики и финансов, 2003. Инновации в трудовой и профессиональной подготовке молодежи в России и Германии (опыт и тенденции развития). Ч. 1. М: РАО, 1997; и др.

корпорацию претендент обязан был длительное время выполнять функции помощника мастера. За этот период он овладевал секретами профессионального мастерства, т. е. проходил своеобразный курс практического обучения. И в настоящее время многие молодые люди начинают производственную деятельность в качестве подмастерьев в различных малых предприятиях, общее число которых в ФРГ достигает более миллиона. Очевидное преимущество такой схемы для государства состоит в минимизации уровня расходов на производственное обучение. Кроме того, воспроизводство трудовых ресурсов носит естественный характер, позволяет обеспечить относительно равномерное распределение рабочих рук в стране. Создаются условия для развития небольших населенных пунктов и провинций, уменьшается миграция трудоспособной молодежи в мегаполисы. Вместе с тем система обучения подмастерьев имеет некоторые недостатки. К ним можно отнести узкую специализацию, что создает препятствия для профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы. В условиях неблагоприятной экономической конъюнктуры руководители малых предприятий не расположены к найму неквалифицированной молодежи.

Еще одним вариантом первичной профессионализации молодых людей в ФРГ является модель «трудового года». После получения общего среднего образования выпускник может подать заявку в земельные органы социального обеспечения или благотворительные организации (чаще всего существующие при церкви, но с государственным финансовым участием) о своем желании отработать один год в рамках социальных проектов. Как правило, речь идет об экологических, образовательных, культурных мероприятиях. Молодые люди, прошедшие конкурсный отбор, в течение года выполняют соответствующую деятельность за чисто символическую плату. Государство или церковные фонды компенсируют расходы на наем жилья, питание и предоставляют незначительную сумму наличными. Предполагается, что в ходе «трудового года» человек получает возможность уточнить свои дальнейшие планы. При этом он приобретает навыки трудовой деятельности и ключевые (общие для любой профессии) профессиональные компетенции.

В ФРГ существуют и центры профессионального образования, аналогичные российским профессиональным училищам. На них возложена миссия подготовки квалифицированных кадров для предприятий индустрии, сервиса и аграрного сектора. Процесс обучения занимает три года. При этом в течение первого года учащийся знакомится с теми профессиями, по которым осуществляется подготовка в данном

образовательном центре. Учащийся может попробовать свои силы в разных секторах. Специализированное обучение начинается со второго года пребывания в учебном центре. Такая схема «приближения» образования к запросам рынка труда должна уменьшить число ошибок при выборе профессий, когда люди принимают решения на основе стереотипов или неполной информации, а после более близкого знакомства с будущей специальностью разочаровываются в своем первоначальном профессиональном выборе. Кроме того, возможность познакомиться с азами профессиональной деятельности по максимально широкому спектру профессий и специальностей создает более благоприятные возможности для последующего переобучения. Подобную вероятность нельзя сбрасывать со счетов, т. к. экономическая конъюнктура изменчива и рынок труда должен гибко реагировать на динамику и ассортимент спроса.

Еще одним существенным отличием немецкой системы профессионального обучения от российской является концентрация и интеграция образовательных ресурсов. Вместо того, чтобы создавать несколько десятков профессиональных училищ и распылять средства на обеспечение их материально-технической базы, поддержание учебного персонала, в новых землях ФРГ формируются окружные и земельные центры начального и среднего профессионального образования. В рамках единой структуры ведется обучение самым разнообразным профессиям и специальностям. В результате сокращаются расходы на содержание административного аппарата, концентрируются финансы для оплаты соответствующих коммунальных платежей, появляются ресурсы для поддержания материально-технической части в надлежащем состоянии. Естественно, что только в рамках единого образовательного комплекса возможна описанная выше схема знакомства обучаемого с различными профессиями на практике.

Шведскую модель организации взаимодействия рынков профессионального образования и труда отличает высокий уровень государственного регулирования. К разработке программ деятельности инфраструктурных организаций рынка труда (в первую очередь, государственных служб занятости) на национальном, региональном и местном уровнях привлекаются объединения предпринимателей и профсоюзы. Из представителей населения, руководителей учебных заведений, профсоюзов, предприятий и местных органов власти создаются комиссии (комитеты), которые оказывают помощь местным организациям-посредникам на рынке труда в их повседневной работе и вместе с тем осуществляют над ними контроль.

Важно, что местные предприятия обычно охотно оказывают посредническим структурам рынка труда постоянную квалифицированную помощь в составлении планов использования рабочей силы, индивидуального развития сотрудников, проведении массового переобучения, связанного с внедрением новой технологии и/или реорганизацией производства.

Особенно эффективно снижает безработицу и поддерживает высокий уровень занятости политика активного развития трудовых ресурсов. К активным мерам, в отличие от пассивных, состоящих в выдаче пособий по безработице и, по признанию исследователей, формирующих иждивенческую психологию незанятого населения, относятся следующие мероприятия:

- поощрение мелкого и семейного предпринимательства на максимально благоприятных условиях государственными субсидиями и кредитами, благодаря которым стартовый капитал может быть обеспечен владельцем лишь на 10% (до 70% – государственными субсидиями и на 20% – кредитами), а если предприятие не приносит прибыли, то на 4 года освобождается от налога;

- обеспечение географической мобильности населения и рабочей силы путем предоставления субсидий и кредитов на переезд с семьей из районов с избытком рабочей силы на территории, где есть вакантные места, с гарантией улучшения жилищных и, как правило, материальных условий жизни;

- предоставление каждому ищущему работу полной информации о вакантных местах по профессиям, отраслям и регионам страны и создание для этой цели повсеместно общедоступных банков данных; оплата всех видов услуг по связи с отделами кадров предприятий, где есть рабочие места;

- организация общественных работ (в основном для молодежи) на строительстве жилья, дорог, в сфере обслуживания на срок до 6 месяцев с гарантированным заработком в пределах 50–100% средней зарплаты по данной профессии;

- финансирование работы в частных фирмах молодежи путем предоставления в течение полугода владельцам предприятий субсидий в виде оплаты 50% издержек на вновь созданные рабочие места;

- специальное техническое оборудование на обычных предприятиях рабочих мест для инвалидов и выплата субсидий владельцам предприятий за прием инвалидов на работу и частично на их заработную плату;

– стимулирование расширения предпринимательской деятельности и сверхурочных работ, а тем самым и более полной занятости путем снижения налогообложения с прибыли и личных доходов.

Показательно в этом отношении сопоставление методов регулирования ситуации на рынке труда в Швеции и США. При том, что в Швеции в 3 раза выше относительные затраты на программы политики занятости (2,7% против 0,8% ВВП в США), доля средств, идущих на меры активной защиты населения от безработицы, в два раза выше – 70% против 35%.

Высокий уровень эффективности взаимодействия рынка труда и профессионального образования в Швеции во многом определяется тем, что в стране хорошо поставлена профориентация, которая предшествует профессиональному обучению.

Одно из главных направлений государственного регулирования в этой стране – разработка и осуществление различных программ на рынке труда. В частности, для стимулирования занятости и спроса на рабочую силу в настоящее время их более десяти. Задача государственных программ состоит в поощрении спроса на труд в периоды его спада. Кроме того, они дают безработным возможность приобрести производственный стаж, что серьезно облегчает устройство на открытом рынке труда, а также закладывает основу для выбора профессии или курсов переквалификации. Благодаря такому подходу в настоящее время в Швеции удалось сократить резервную армию труда до 5-6% по сравнению с 12-14% в 1990-1991 гг.

Датский опыт организации взаимодействия рынков профессионального образования и труда интересен для изучения подготовки специалистов высшей квалификации. Как известно, российская модель получения высшего образования предполагает получение большого количества теоретических знаний по различным дисциплинам. При этом можно с большой уверенностью сказать, что большая часть подобной информации не будет применена выпускником в его последующей практической деятельности. Поэтому изучение подобных предметов в лучшем случае может служить только тренировкой памяти и способствовать развитию логического мышления. Традиционно слабым местом в подготовке специалистов высшей категории остается поверхностное знание практики функционирования тех секторов хозяйственного комплекса, в которых они должны работать после получения диплома. Можно сказать, что российские вузы выпускают своеобразный полуфабрикат: специалистов, которые перегружены теоретическими сведениями общего характера и имеют отрывочные сведе-

ния о реальном производстве при полном отсутствии практических навыков работы в этих сферах.

Датская модель производственной деятельности предполагает, в первую очередь, строгое соблюдение различных инструкций, жесткую регламентацию любого вида профессионального труда. Это позволяет добиться высокого уровня эффективности деятельности, резко снизить производственные издержки. На подготовку к работе в данных условиях ориентирована и система высшего профессионального образования Датского королевства. Она состоит из двух основных ступеней. На первой ступени (I-II курсы) происходит обучение по общим дисциплинам, связанным с будущей профессией. С III курса начинается специализация, при этом дисциплины, не связанные с профилем будущей деятельности, вообще изымаются из учебных программ. Основной упор делается на приобретение специальных умений и навыков в выбранной профессии. Общий объем лекционных занятий сводится к минимуму, основную часть времени занимают практические работы, стажировка на предприятиях. В итоге выпускник высшего учебного заведения готов сразу включиться в работу, без периода длительной адаптации и переобучения.

В Шотландии существует большое число посреднических структур, обеспечивающих постоянные связи между миром труда и миром образования. Вопросами разработки и оценки профессиональных квалификаций как выпускников образовательных учреждений профессионального образования, так и взрослого населения в этой стране занимается Шотландское квалификационное управление (SQA), штаб-квартира которого находится в Глазго. Это неправительственная независимая организация, которой правительство Шотландии поручает организацию взаимодействия между потребителями и производителями на рынке профессионально-образовательных услуг в части исследовательских и оценочных процедур. В Шотландском квалификационном управлении работают сотни экспертов из разных отраслей экономики, которые совместно с работодателями разрабатывают содержание профессиональных квалификаций и инструментарий их оценки. Специальные и ключевые профессиональные компетенции могут быть получены в школах, колледжах, на рабочих местах предприятий реального сектора экономики, в специальных центрах профессионального обучения (в том числе при Квалификационном управлении) (Education and training in Scotland: A Sammary-2001. – Scottish Executive, 2001.)

В Англии функционирует сеть Отраслевых советов по развитию профессиональных умений (SSC), созданных «бизнесом для бизнеса».

Работодатели активно работают в этих советах (по профилю), разрабатывая стратегию развития профильных образовательных структур, описывая и формализуя в рамках оценочных процедур требования рабочих мест к квалификации их выпускников, а также участвуя в сертификации их квалификаций на выпуске из учебного заведения. Довольно часто процедуры оценки качества профподготовки проходят непосредственно на рабочих местах, где проходят производственную практику обучаемые и куда выезжают на сертификацию эксперты из числа представителей Отраслевых советов.

Для **американской модели** характерно использование разнообразных способов организации взаимодействия рынков профессионального образования и труда. Около 10 лет в США действует федеральная правительственная программа «Technical Preparation for a World-Class Work Force», с целью реализации которой был создан Консорциум «Tech prep» для профессиональной подготовки по рабочим профессиям. В рамках федеральной программы реализуется масштабная PR-кампания для формирования позитивного имиджа рабочих, дефицит которых в США усиливается (профессии плотника, бетонщика, настильщика полов, строителя и др.).

Еще одна программа, уже регионального уровня (штат Миссури), называется «Работа в Сент-Люисе». Она объединяет профсоюзы, работодателей и рабочих, которые вместе разрабатывают обновленные профессиональные квалификации по рабочим профессиям и организуют обучение по ним молодежи и трудовых мигрантов. Характерно, что в состав компетенций включаются ключевые (общие для всех отраслей экономики) навыки: разнообразные умения работы с информацией, исследовательские навыки (наблюдения и др.), умения работать в группе и использовать профессиональные технологии. Программа того же штата «Рабочее профилирование» посвящена формированию индивидуальных образовательных маршрутов учащихся профессиональных училищ (подмастерьев). Она объединяет профессиональные школы и работодателей, а также общеобразовательные школы, преемственность с программами которых необходимо обеспечить. Важно отметить, что учащийся может брать кредит на производстве для того, чтобы обучиться профессии. Программа «Гордость», основанная в 1995 г., объединяет владельцев строительных фирм, подрядчиков и профсоюз строительных работников, а также инженеров и архитекторов. Обучение подмастерьев оплачивается долевым образом: строительные фирмы, правительство штата. Все перечисленные программы объединяет то, что они работают через партнерство всех заинтересованных сторон, а также высокий уровень

ванных сторон, а также высокий уровень институционализации взаимодействия: четкая оргструктура управления программами (совет директоров, исполнительный директор и др.), наличие разнообразных комиссий в структуре (по связям с общественностью, по привлечению в ряды рабочих кадров женщин и национальные меньшинства, урегулирования конфликтов и др.).

В **Нидерландах** в целях усиления степени соответствия требований работодателей к качеству профессионального образования организованы Национальные советы по профессиональным профилям (негосударственные некоммерческие организации), 22 из которых объединены в Ассоциацию КОЛО. Именно Национальные советы вместе с социальными партнерами определяют профессиональные профили (содержание обучения и выпускные квалификации). КОЛО представляет собой ассоциацию государственных методических центров по проблемам профессионального образования, обучения и рынка труда, своеобразную «зонтичную» организацию, которая с 1954 г. выполняет функции координации деятельности Национальных советов профессионального образования (по профилям). Являясь неправительственной организацией, КОЛО выполняет роль посредника между провайдерами образовательных услуг и голландским правительством, содействует развитию сотрудничества с учетом интересом всех сторон.

Следует отметить, что с середины 80-х годов прошлого века во многих развитых странах мира активизировалась работа по приведению довузовского профессионального образования в соответствие с актуальным состоянием и тенденциями развития местных рынков труда. Среди причин, побудивших правительства обратить внимание на проблему дисбаланса рынков труда и профобразования, можно отметить следующие:

- «давление» работодателей, инициировавших социальный диалог по качеству профессионального образования и предъявивших особые требования к выпускникам профессиональных образовательных учреждений, как основные потребителей кадров;

- необходимость повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда и обеспечить их социальную адаптацию средствами эффективной профессионализации;

– создание основы для взаимопризнания профессиональных сертификатов выпускников в рамках формирования международных рынков труда и т. д.²

Так, в США в 1990 г. была создана межведомственная комиссия по вопросам профессиональных умений, в состав которой вошли лидеры бизнеса, представители сферы труда, образования и правительственных структур. После того как Комиссия поставила «вопрос ребром»: либо высокие умения, либо низкая зарплата, с 1994 г. правительство создало Национальный совет по стандартам умений, в рамках которого разрабатываются стандарты и оценочные процедуры для 15 секторов экономики США.

Представляет интерес зарубежная практика интеграции производства и образования в форме технопарков. Непрерывность процессов модернизации оборудования и совершенствования технологий породила даже такие специфические формы, как концентрация предприятий вокруг мощного научно-образовательного комплекса, либо, наоборот, появление учебных заведений, целевым порядком обслуживающих высокотехнологичные корпорации.

Главным «поставщиком» кадров высокой квалификации для американской Силиконовой долины, где сосредоточено 20% мирового производства компьютеров и электронных компонентов, является Стенфордский университет. Доля преподавателей-практиков и консультантов по промышленности достигает здесь почти 75%. В Кембриджской зоне задействован мощный потенциал сразу трех научно-образовательных центров – Гарвардского и Бостонского университетов, а также Массачусетского технологического института.

Профильная подготовка кадров обычно контролируется профессиональными ассоциациями, которые тесно сотрудничают с консультативными фирмами, благотворительными фондами, бесприбыльными организациями. Они формируют банк данных об учебных программах и проводят их аккредитацию, устанавливая степень соответствия последних требованиям производств. А параллельно «взрыхляют» почву для привлечения субсидий в наиболее перспективные разработки и проекты. На региональном уровне действуют специальные органы по координации усилий ведомств, вузов и предприятий типа «советов

² Олейникова О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения: Копенгагенский процесс. М: Центр изучения проблем профессионального образования, 2004.

наукоемких производств штата». Все эти вопросы рассматриваются как часть государственной инновационной политики.

Масштабы поддержки зависят от капиталоемкости проектов и степени коммерческого риска и иной раз доходят до 80-85% стартовых издержек. В первую очередь материально подпитывается совместная научно-исследовательская деятельность учебных заведений и предприятий. Субсидирование идет на контрактной основе. Основными заказчиками чаще выступают государственные ведомства, чьи сотрудники и сами раз в 2 года проходят спецкурсы повышения квалификации.

Большая часть средств оседает не непосредственно в вузах и фирмах, а в их кооперационных венчурных структурах – исследовательских центрах нововведений. Создаются они, как правило, по региональному принципу на уровне штатов и поддерживаются специальной крупномасштабной программой национального научного фонда США – государственного органа по финансированию НИОКР.

Характерно, что в **США, Италии, Великобритании** такая система предусматривает и финансирование средних и мелких предприятий. Точнее, их консорциумов, внедренческих кооперативов. От участников корпорации требуется соблюдение определенных условий, одним из которых является охват различных групп: не менее 10% – студенты, 5% – преподаватели, остальные – действующие работники с учетом масштаба ротации кадров по мере реализации проекта.

Методы прямого финансирования дополняются дифференцированной налоговой политикой – полным или частичным снятием налогообложения со средств, направляемых в вузы и исследовательские центры. Скидка на прибыль при обучении, соответствующем установленным стандартам, колеблется от 7-10 до 25% в США, 20% – в Японии, 7,5% – в Италии. В ряде стран используется такая налоговая льгота как сокращение или освобождение от взносов на социальное обеспечение. Средняя величина отчислений по минимальному нормативу достаточно весома – в пределах 15-45%.

Во многих западных странах существует система заказов на специалистов со стороны определенных цеховых объединений и крупных компаний. Уже с начальных курсов студентов готовят к работе на определенной должности в конкретной фирме, в результате компания получает почти готового профессионала. При высших учебных заведениях в **США** существуют центры трудоустройства выпускников, которые очень тщательно занимаются студентами последних курсов обучения. Специалисты центров выясняют профессиональные интере-

сы старшекурсников, следят за успеваемостью и рекомендуют их в различные компании. Существуют и цеховые, профессиональные организации, занимающиеся трудоустройством выпускников учреждений профессионального образования. Например, трудоустройством выпускников ветеринарных колледжей в США занимается Ассоциация ветеринарной медицины.

Особый интерес представляет внутрифирменная подготовка кадров за рубежом. Для концернов многих развитых стран характерна организация специальных центров, ведущих профильную подготовку кадров. В частности, во **Франции** существуют отраслевые, а в **ФРГ** – межзаводские центры, которые обычно являются мощными подразделениями корпорации. Программы обучения строятся исходя из запросов предприятий и связаны с процессом структурной перестройки и технического перевооружения производства.

Иногда «кустовые» формирования объединяются в так называемый «пул». Считается, что это дешевле и результативнее, чем обращаться к услугам рекрутинговых агентств. К примеру, автомобильная корпорация «Форд», французская «Рено» и итальянская «Оливетти» фактически своими силами полностью обеспечивают себя квалифицированными кадрами. Что касается содержания обучения, то обычно выбираются наиболее приоритетные направления. Так, на «Сименс» подготовка ведется по 50 дефицитным профессиям, у концерна «Крупп» персонал проходит 4 ступени в зависимости от квалификационной и базовой профессионально-образовательной подготовки, а на «Дженерал-Электрик» образовательная сеть включает свыше 1000 курсов, индивидуализированных под разные категории работников.

Российский опыт организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования

За сравнительно небольшой исторический период в России можно наблюдать смену нескольких моделей взаимодействия рынка труда и системы подготовки кадров.

1. Советская модель. Государственное планирование объемов и качества профессиональной подготовки кадров для народного хозяйства на государственном уровне по отраслевому принципу. Институт базовых предприятий для учреждений начального профессионального образования.

2. Современная модель переходного периода (кризисная модель). Регулирование ситуации на рынке труда в основном через органы ФГСЗН. Ориентация системы подготовки кадров на платежеспособ-

ный спрос населения в условиях недостаточного финансирования, развитие платных форм обучения.

3. Модель взаимодействия рынка труда и региональной системы профессионального образования, основанная на программно-целевых методах управления.

4. Модель взаимодействия на основе целевой контрактной подготовки (в том числе – в режиме образовательных кредитов и образовательных «ваучеров»).

5. Модель регулирования через прогнозирование кадровых потребностей на уровне субъектов РФ. Прогнозирование кадровых потребностей в разрезе профессий и специальностей. Бюджетное обеспечение подготовки по востребованным специальностям. Стимулирование связей образовательных учреждений с (потенциальными) работодателями за счет анализа сегмента рынка конкретного учебного заведения.

Органами исполнительной государственной власти всех уровней предпринимались определенные попытки регулирования спроса и предложения на рынке рабочей силы. Так, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 21.08.2002 №606 «О конкурсном порядке размещения государственного задания на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием» в федеральном центре начали разрабатываться прогнозы специалистов с высшим образованием. В первые два года они складывались из прогнозных оценок кадровых потребностей, которые федеральные органы запрашивали из субъектов РФ и в дальнейшем их обобщали. Однако уровень обоснованности и степень реалистичности этих прогнозов, очевидно, не были высокими, потому что подавляющее число регионов, не имея инструментария разработки среднесрочных кадровых прогнозов и подготовленных специалистов, в свою очередь, запрашивали прогнозны оценки в самих вузах, расположенных в регионах. Таким образом, реализовалась и до сих пор реализуется (за редким исключением) порочная практика формирования планов приема самими производителями услуг. НИИ высшего образования Минобрнауки РФ, накопивший в предыдущие годы опыт формирования инерционных экстраполяционных прогнозов кадровых потребностей в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием, разрабатывал прогнозы по принципу «от достигнутого». Таким образом, из года в год наращивался прием в высшие учебные заведения, что привело сегодня к ярко выраженному дисбалансу кадров в разрезе профессий/специальностей и уровней квалификации.

В 2000 г. Минтрудом России и Минобрнауки России была принята Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования на 2000-2005 годы. Однако очевидно, что она исправляла последствия кадрового дисбаланса, а не его причины.

Межотраслевая миграция персонала в поисках более высокого уровня доходов, резко возросшие показатели его текучести и мобильности усиливают дифференциацию основных задач и методов управления им. Отрасли с *тяжелым финансовым положением и, как следствие, кризисным состоянием уровня материально-технической вооруженности рабочих мест* (сельское хозяйство, большинство подотраслей промышленности, некоторые подотрасли транспорта, жилищно-коммунальное хозяйство и ряд других) характеризуются наличием большого количества вакансий и высокой текучестью кадров, доходящей до 60% среднесписочной численности занятых. Такая ситуация выводит на первый план необходимость *текущего обеспечения производственной программы трудовыми ресурсами низкой квалификации с минимальными затратами на адаптацию и профессиональную подготовку*, поскольку перечисленные отрасли относятся либо к «каркасу» экономики, либо связаны с производством и распределением общественных благ, социально значимых услуг монопольного характера, гарантией продовольственной, промышленной и другой безопасности (как федерального уровня, так и уровня отдельного субъекта Федерации).

Во многих субъектах РФ реализуется программно-целевой метод управления воспроизводством и развитием кадрового потенциала региона. В большинстве субъектов РФ разработаны региональные программы профессиональной ориентации учащейся молодежи. Так, в Орловской области действует долгосрочный план развития человеческих ресурсов, включающий в себя: областную целевую Программу содействия занятости населения, Программу по созданию и сохранению рабочих мест на предприятиях области, ежегодный План-заказ на целевую подготовку специалистов, План мероприятий по подготовке кадров в учебных заведениях и переподготовке персонала на производстве. Законом Кемеровской области от 25.03.2002 № 13-03 введена в действие областная целевая программа «Повышение эффективности подготовки рабочих кадров для экономики Кузбасса», посвященная стратегии развития региональной системы начального профессионального образования до 2005 года.

Похожие способы регулирования рынков труда и образовательных услуг на основе комплексных региональных программ и планов реализуются в Московской, Липецкой, Белгородской областях, Удмуртской Республике. В процессе формирования и использования программного механизма регулирования кадрового спроса и предложения применяются методы составления балансов трудовых ресурсов, балансов распределения выпускников 9-11 классов общеобразовательных школ по дальнейшим каналам занятости (продолжение обучения, выход на рынок труда и др.), прогнозных оценок кадровых потребностей территорий, ежегодного планирования комплектования образовательных учреждений и другие.

В Самарской области разработана и реализуется комплексная областная программа «Управление кадровым потенциалом Самарской области» на 2004-2008 гг., утвержденная законом Самарской области. Аналогичная целевая программа подготовлена и находится на рассмотрении органов законодательной власти Челябинской области. В Самарской области в упомянутой областной программе содержится ряд мероприятий, способствующих институционализации механизма взаимодействия регионального рынка труда и системы профессионального образования. Среди них: создание некоммерческой организации «Ассоциация управления кадровым потенциалом Самарской области», объединяющей руководителей служб по персоналу крупных промышленных предприятий области; формирование Кадрового центра по молодежной политике и другие. Одним из учредителей Ассоциации управления кадровым потенциалом выступила Торгово-промышленная палата Самарской области.

В регионах также существуют программы отраслевого формата, посвященные кадровому оснащению экономики. Например, для регулирования кадрового спроса и предложения в сельскохозяйственной отрасли в Ивановской области законом Ивановской области от 25.07.2001 № 53-03 принята программа кадрового обеспечения сельского хозяйства на 2002-2005 годы; Законом Ульяновской области от 09.07.2001 № 029-030 – «Программа кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства Ульяновской области на 2001-2005 годы». Схожая законодательная база по кадровому обеспечению сельскохозяйственной отрасли создана и действует в Тверской, Нижегородской, Владимирской областях, Краснодарском крае.

На уровне Российской Федерации в 2002-2003 гг. Минтрудом России была предпринята попытка выработки комплексного механизма взаимодействия всех заинтересованных сторон рыночных отношений в

целях создания условий для своевременного обеспечения хозяйствующих субъектов кадрами соответствующего профиля и уровня квалификации, повышения уровня социально-полезной отдачи системы профессионального образования. Предлагаемый механизм включал в себя перечень конкретных мероприятий по совершенствованию взаимодействия для трех уровней:

- уровень хозяйствующего субъекта;
- уровень субъекта РФ;
- федеральный уровень.

Этот комплекс программных мероприятий, предложенный Управлением профессионального обучения и развития человеческих ресурсов Минтруда РФ, был рассмотрен на одном из заседаний Коллегии Минтруда России в первом квартале 2003 г. «О мерах по совершенствованию механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг с учетом удовлетворения спроса организаций на квалифицированную рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе». В решение Коллегии вошло предложение о таком способе институционализации механизма взаимодействия рынка труда и профессионального образования, как Координационный комитет содействия занятости населения (на двух уровнях: Федерации и субъектов РФ) со следующими функциями:

- согласования программ подготовки кадров организаций;
- разработки прогнозов потребностей в кадрах организаций на среднесрочную перспективу;
- подготовки предложений по оптимизации структуры профессиональных образовательных учреждений различных типов (на региональном и федеральном уровнях);
- согласования программ профессиональной ориентации молодежи.

Однако указанная программа действий, инициированная Минтрудом РФ, не была реализована, поскольку в структуре Правительства России с 2003 г. отсутствует орган по труду (отдельные функции этого ведомства были переданы в Министерство здравоохранения и социального развития). Таким образом, можно констатировать, что **уровень институционализации** (а значит, устойчивости и эффективности) механизма организации взаимодействия рынков труда и профобразования в современной России существенно снизился. Это определяется еще и тем, что вслед за федеральным правительством во многих субъектах РФ органы исполнительной власти по труду также были реорга-

низованы, иногда – упразднены (в лучшем случае – объединены с другими ведомствами). Так, в Самарской области Главное управление труда, наряду с региональными органами соцзащиты, вошло в состав Министерства гуманитарного и социального развития Самарской области.

Следует также отметить, что общему снижению уровня институционализации взаимодействия рынков труда и профессионального образования в современной России способствовало также закрытие федеральных Центров профориентации молодежи и взрослого населения Минтруда России.

Существует отечественная практика решения проблемы согласования и регулирования кадровых спроса и потребностей с помощью проектных методов. Например, в г. Краснокамске Пермской области с участием международных организаций (программа Тасис Европейского Союза) в 2000-2002 гг. был реализован проект «Промышленная реструктуризация дисбаланса на рынке труда и развитие кадрового потенциала», предметом которого выступали муниципальная система профессионального образования и местные рынки труда. Следует подчеркнуть, что в ходе реализации этого проекта была сформирована специальная структура – некоммерческое партнерство по развитию кадрового потенциала г. Краснокамска Пермской области «Перспектива» как институализированная форма организации взаимодействия рынков труда и профессионального образования на муниципальном уровне.

В проекте Европейского фонда образования «Реформы профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России» одной из задач (успешно реализованных в ходе проекта) выступало привлечение работодателей секторов туризма, деревообработки и гостиничного хозяйства к разработке профессиональных стандартов по соответствующим профессиям и специальностям, обновление содержания обучения с учетом выявленных требований работодателей к качеству профессиональной подготовки. В ходе реализации проекта было показано, что для организации устойчивого взаимодействия рынка труда и образования «...нужны более конкретные организационные формы, чем просто "круглые столы"»³. Одним из результатов проекта стало создание институализированных структур – Консульта-

³ Справка Минобразования РФ от 11.11.2002 «Об итогах реализации международного проекта ЕФО «Реформа профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России». С. 2.

тивных советов, миссия которых была определена как «...согласование интересов всех сторон экономической жизни, прежде всего, работодателей, как субъектов формирования спроса на рабочую силу, и образовательных учреждений, как стороны, удовлетворяющей этот спрос»⁴. Первый такой совет был создан в 1998 г. в Новгородской области, позже – в г. Санкт-Петербурге (сектор «Туризм»), в Республике Карелия (на уровне отдельного образовательного учреждения, сектор «Деревообработка») и в Ленинградской области – при комитете по сельскому хозяйству.

Отдельные институализированные формы регулирования кадрового спроса и предложения, как показал анализ источников, существуют в регионах России. Так, в Самарской области с 2001 г. функционирует Региональный совет по кадровой политике при Правительстве области (до 2004 г. – при администрации области), который возглавляет вице-губернатор области. В его функции, определяемые Положением о Совете, входит ежегодное согласование Регионального заказа на подготовку кадров всех уровней, рассмотрение предложений по региональному компоненту государственных образовательных стандартов профессионального образования, вопросы стратегии развития областной системы начального, среднего и высшего профессионального образования, другие проблемы кадровой политики в регионе. В состав Регионального совета по кадровой политике при Правительстве Самарской области, наряду с представителями органов исполнительной власти, входят председатели советов директоров и ректоров учреждений профобразования, Союза работодателей и Торгово-промышленной палаты Самарской области, представители бизнес-кругов и общественности. Аналогичные общественные органы с совещательными и экспертными функциями работают и в некоторых других субъектах РФ (Свердловская, Волгоградская области и др.).

Еще одним примером такого типа институализированной структуры является Некоммерческий фонд поддержки образования и обеспечивающей его промышленности «Единство» (фонд «Единство»). Фонд инициировал ряд проектов социально-экономического партнерства (проекты СЭП) как специальной формы гибкого сотрудничества между государственным, некоммерческим и бизнес-секторами, построенной на особой комбинации партнеров с распределением их ролей, ответственностей, долей участия и рисков, содержащая как социальные, так и коммерческие аспекты, реализуемые в условиях ограниченных

⁴ Там же.

ресурсов. Один из проектов СЭП уже реализуется при поддержке Минобрнауки РФ в г. Нижний Новгород. Там создается Центр современных профессий и технологий (для сферы начального профессионального образования).

Как свидетельствует проведенный обзор, в современной России накоплен определенный опыт создания и организации деятельности структур-посредников между системой профессионального образования и бизнес-структурами с целью достижения динамического баланса между кадровым спросом и предложением. В то же время международный опыт показывает, что необходимо развивать институциональные формы регулирования взаимодействия рынка труда и образовательных услуг на региональном уровне.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В РАЗРЕЗЕ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП

М. В. Анненков, Е. Е. Фролова

Управление федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия, г. Петрозаводск
depzan@czrk.onego.ru, stat@czrk.onego.ru

Экономическая активность и занятость женщин, проживающих в Республике Карелия, оставаясь на сравнительно высоком уровне (63,3 и 58,7%), все же значительно уступает данным показателям среди мужчин (74,5 и 69,0%¹).

С одной стороны, это может зависеть от семейных обстоятельств, с другой – от ухудшающейся конъюнктуры спроса и предложения женской рабочей силы на рынке труда.

Модель поведения женщин, оставшихся без работы, формируется под влиянием множества факторов. Так, жительницы больших городов, «деловых центров» могут рассчитывать, помимо службы занятости населения, на весьма обширный спектр возможностей трудоустройства: многочисленные объявления о найме в газетах, на «работных» сайтах в сети Интернет, рекрутинговые конторы, частные агентства по подбору персонала и т. д.

¹ По данным «Обследования населения по проблемам занятости», ноябрь 2004 г. (справка: по определению МОТ, экономически активное население – граждане в возрасте от 15-72 лет, активно ищущие работу).

На периферии подобные возможности часто ограничены, поэтому в большинстве случаев безработные женщины вынуждены обращаться, прежде всего, в службу занятости населения.

Преобладание женщин в составе регистрируемых безработных граждан уже стало закономерностью, подтверждая ежегодный вывод о том, что «у безработицы – женское лицо».

Мотивы контактов женщин со службой занятости населения, помимо трудоустройства, могут быть разными в зависимости от возраста.

Женщины старшего поколения, особенно в последнем пятилетии перед наступлением пенсионного возраста, иногда пытаются оформить с помощью службы занятости досрочную пенсию.

Женщины активного трудового возраста очень часто потерю работы используют как освободившееся время с пользой для себя и своей семьи. Поиск работы они откладывают до лучших времен, когда напряженность на рынке труда немного спадет. Однако такое поведение таит опасность “застойной” безработицы, которая оборачивается, в конечном итоге, потерей квалификации и дальнейшим ослаблением позиций на рынке труда.

Молодые девушки рассчитывают с помощью службы занятости населения получить дополнительную профессию или повысить имеющуюся квалификацию. Их привлекает возможность обучения за счет государства. Так, например, многие после школьной скамьи, не имея возможности продолжить обучение в профессиональном учебном заведении, встают на учет в службу занятости населения с тем, чтобы бесплатно и в короткие сроки освоить какую-либо специальность. Есть, к сожалению, и такая категория лиц, которая рассматривает пребывание на учете по безработице и обучение по направлению службы занятости населения как способ времяпрепровождения. Некоторые встают на учет по настоянию родителей. Молодые матери используют службу занятости населения как гарантию оплачиваемого декретного отпуска. Раннее материнство, часто совпадающее с обучением в вузе, значительно снижает их конкурентоспособность на рынке труда. Да они и сами не стремятся трудоустроиться, пока не подрастет ребенок.

Анализ возрастной структуры женской безработицы представляет определенный интерес, если учесть, что дифференциация подходов к обслуживанию безработных, в том числе и по возрастному признаку, может привести к повышению эффективности мер по содействию занятости.

В числе женщин, обратившихся в 2004 году в службу занятости населения за содействием в трудоустройстве, большинство составляли лица молодых возрастов. В частности, 9749 (39,5%) гражданок имели возраст от 16 до 25 лет (далее – молодой или младший возраст); 7842 чел. (31,8%) находились в активном трудовом возрасте от 26 до 40 лет (в среднем возрасте) и 5985 (24,2%) женщин были старше 40 лет, но еще не достигли пенсионного возраста (в старшем возрасте) (рис. 1).

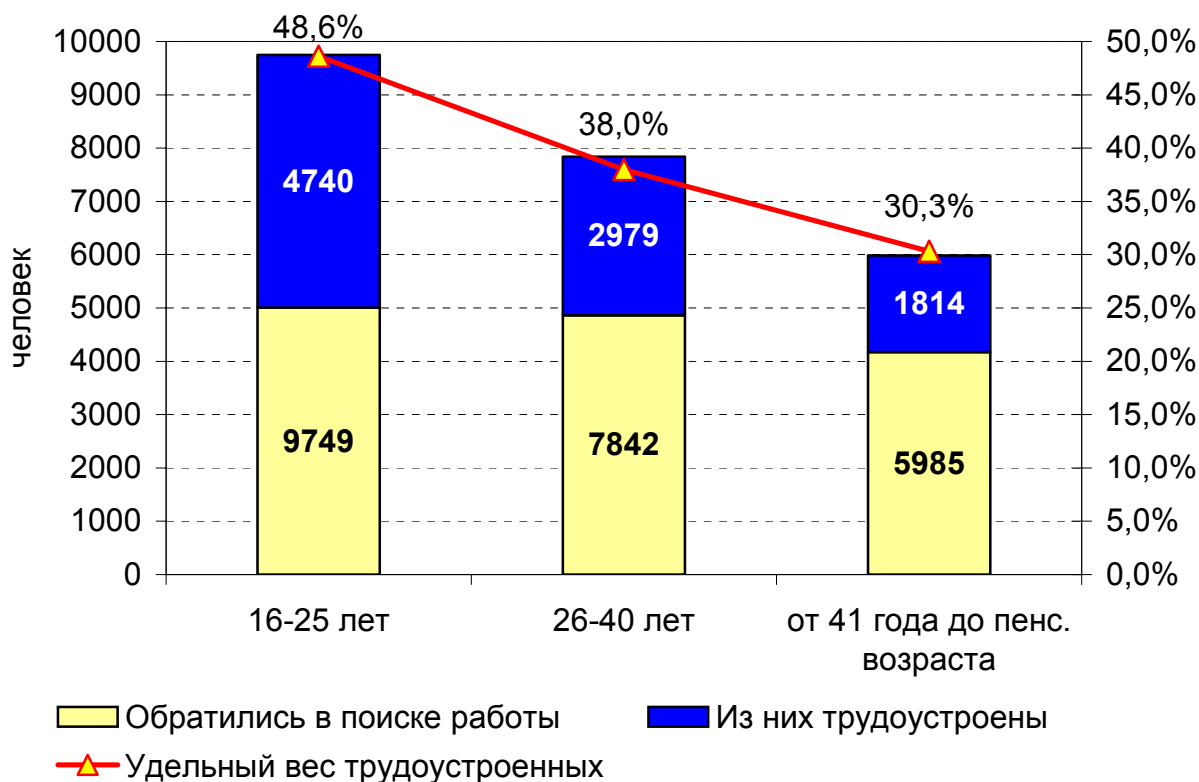


Рис. 1. Удельный вес трудоустроенных женщин разных возрастных групп, обратившихся в СЗН Республики Карелия в 2004 году

Наиболее динамично происходит трудоустройство молодых женщин, каждой второй из них удалось найти работу. Время поиска работы в этой возрастной группе было самым непродолжительным, в среднем 1,53 месяца. Столь высокий темп трудоустройства был обусловлен тем, что в большинстве случаев молодые женщины находили работу по направлениям службы занятости населения. Многие трудоустроились в рамках специальных программ содействия занятости, в частности, по программе «Трудовая адаптация несовершеннолетних граждан» (рис. 2).

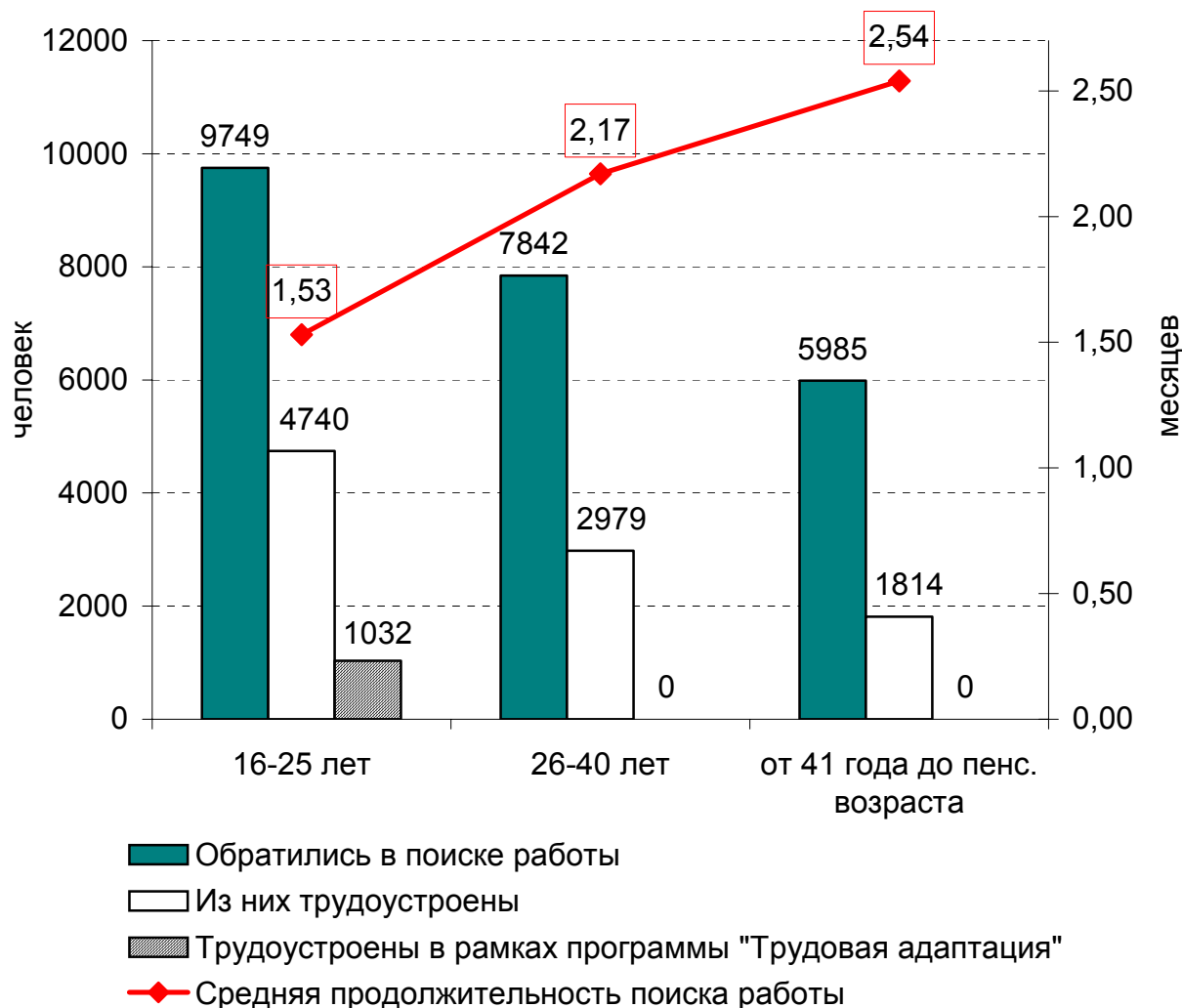


Рис. 2. Объемы и темпы трудоустройства женщин, обратившихся в СЗН Республики Карелия в 2004 году, в разрезе возрастных групп

Образовательный уровень ищущих работу женщин был достаточно высок. Доля имеющих профессиональное образование колебалась от 42,8% в младшей возрастной группе до 59,5% – в старшей (рис. 3).

Начальное профессиональное образование превалировало над прочими у женщин средних и старших возрастов. В младшей возрастной группе больше было лиц со средним общим (11 кл.) образованием.

Наибольшая доля женщин с высшим образованием была зарегистрирована в средней возрастной группе.

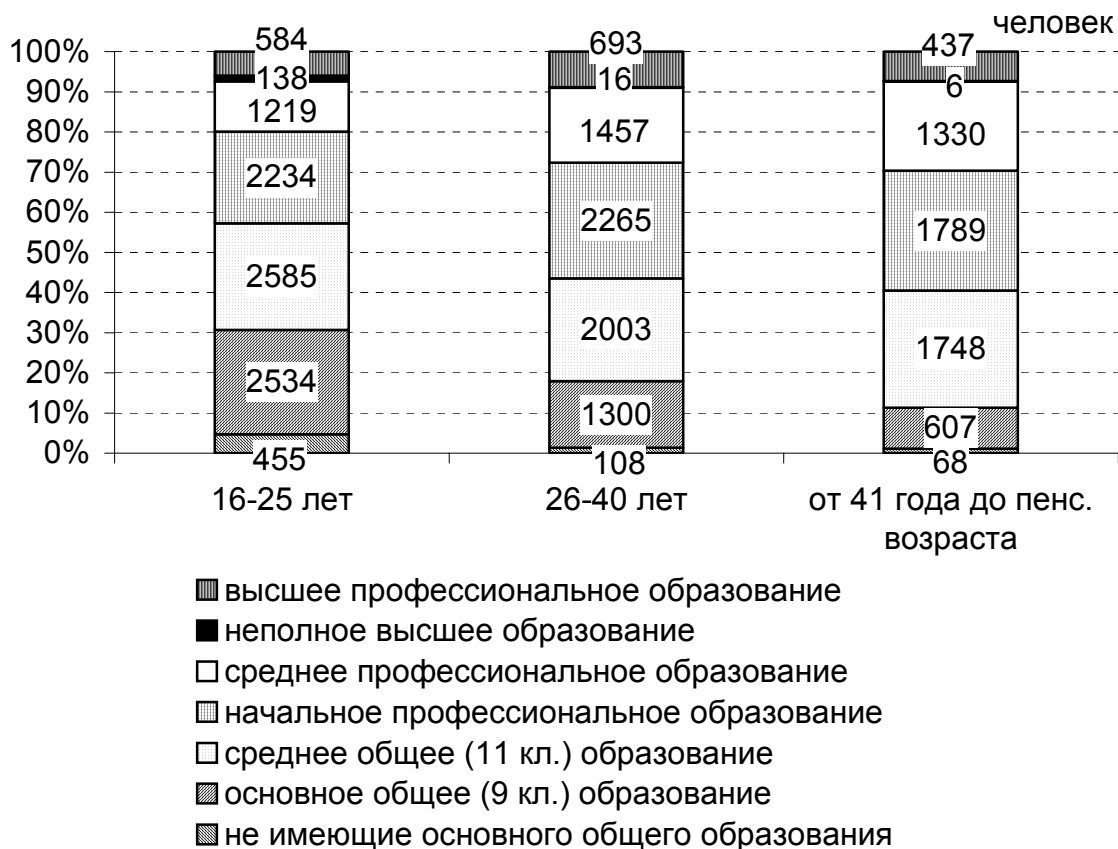


Рис. 3. Распределение женщин разных возрастных групп, обратившихся в СЗН Республики Карелия в 2004 году, по уровню образования

По-разному распределился состав женщин в каждой возрастной группе по причинам выхода на рынок труда (рис. 4).

Основная часть молодых женщин до обращения в службу занятости населения нигде не работала (54,9%). В их числе 20,8% являлись выпускниками учреждений профессионального образования, а 64,1% вообще не имели профессии (специальности).

Большая часть женщин средних возрастов (60,3%) покинула производство в течение года по собственному желанию.

В старшей возрастной группе был зарегистрирован самый высокий удельный вес длительно (более года) не работавших (40,6% против 13,4% в младшей и 37,0% в средней возрастных группах).

Представительницы рабочего класса преобладали над служащими во всех возрастных группах со значительным перевесом.

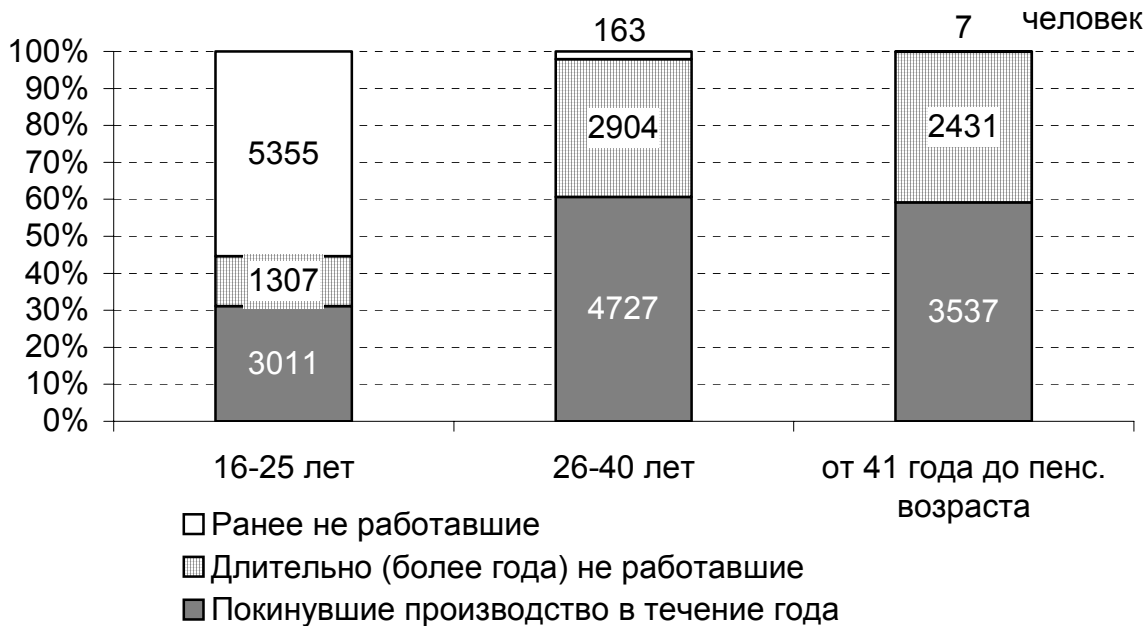


Рис. 4. Распределение женщин разных возрастных групп, обратившихся в СЗН Республики Карелия в 2004 году, по причинам выхода на рынок труда

Отраслевой анализ последнего места работы показал, что большая часть молодых женщин до обращения в службу занятости населения работала в торговле. Среди старших возрастов доминировали работницы, оставившие промышленное производство (рис. 5).

В остальном картина распределения по отраслям последнего места работы у всех женщин была примерно одинакова. Чуть больше зафиксировано молодых женщин, пришедших на биржу труда из сфер образования и здравоохранения. А вот доля работниц жилищно-коммунального и сельского хозяйств старшего поколения почти в 2 раза превышала аналогичные показатели в молодежной группе.

Отрасли последнего места работы женщин средних возрастов, занимая «золотую середину» по показателям среди других групп, плавно убывали в следующем порядке: торговля и общественное питание (18,6%), промышленность (18,5%), здравоохранение (10,9%), образование (9,8%), жилищно-коммунальное хозяйство (8,2%), транспорт и связь (4,6%), сельское хозяйство (6,0%) и т. д.

По состоянию на 01.01.2005 г. в республиканской службе занятости населения были зарегистрированы в качестве безработных 8323 женщины. В их числе рассматриваемые возрастные категории представлены практически в равных частях: 32,6% (2719 чел.) – молодые

женщины, 34,9% (2905 чел.) – женщины среднего возраста, 32,4% (2699 чел.) – старшее поколение.



Рис. 5. Распределение женщин разных возрастных групп, обратившихся в СЗН Республики Карелия в 2004 году, по отраслям последнего места работы

Обзор профессионального состава безработных женщин в разрезе общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) дал следующие результаты (рис. 6). В молодой группе более высокой оказалась доля специалистов высшего уровня квалификации, служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документации и учетом, квалифицированных работниц крупных и средних предприятий. Отсутствие стажа и опыта работы обусловили их невостребованность на рынке труда и, как следствие, их незанятость.

Кроме того, высоким в младшей возрастной группе был удельный вес работников торговли и сферы обслуживания. Можно предположить, что в числе главных причин этого можно назвать избыточный выпуск данных специалистов учреждениями профессионального образования, а также лояльное отношение работодателей к приему на работу в торговые предприятия молодых женщин без стажа и опыта рабо-

ты. Последнее обстоятельство привлекает молодых девушек, предпочитающих любую работу (не по специальности) безработному состоянию. С другой стороны, невысокая зарплата и отсутствие социальных гарантий выталкивает этих же девушек обратно на рынок труда в поисках более достойного места работы. Иными словами, более высокая текучесть молодых кадров в сфере торговли обуславливает более высокую их долю в составе безработных женщин молодых возрастов.

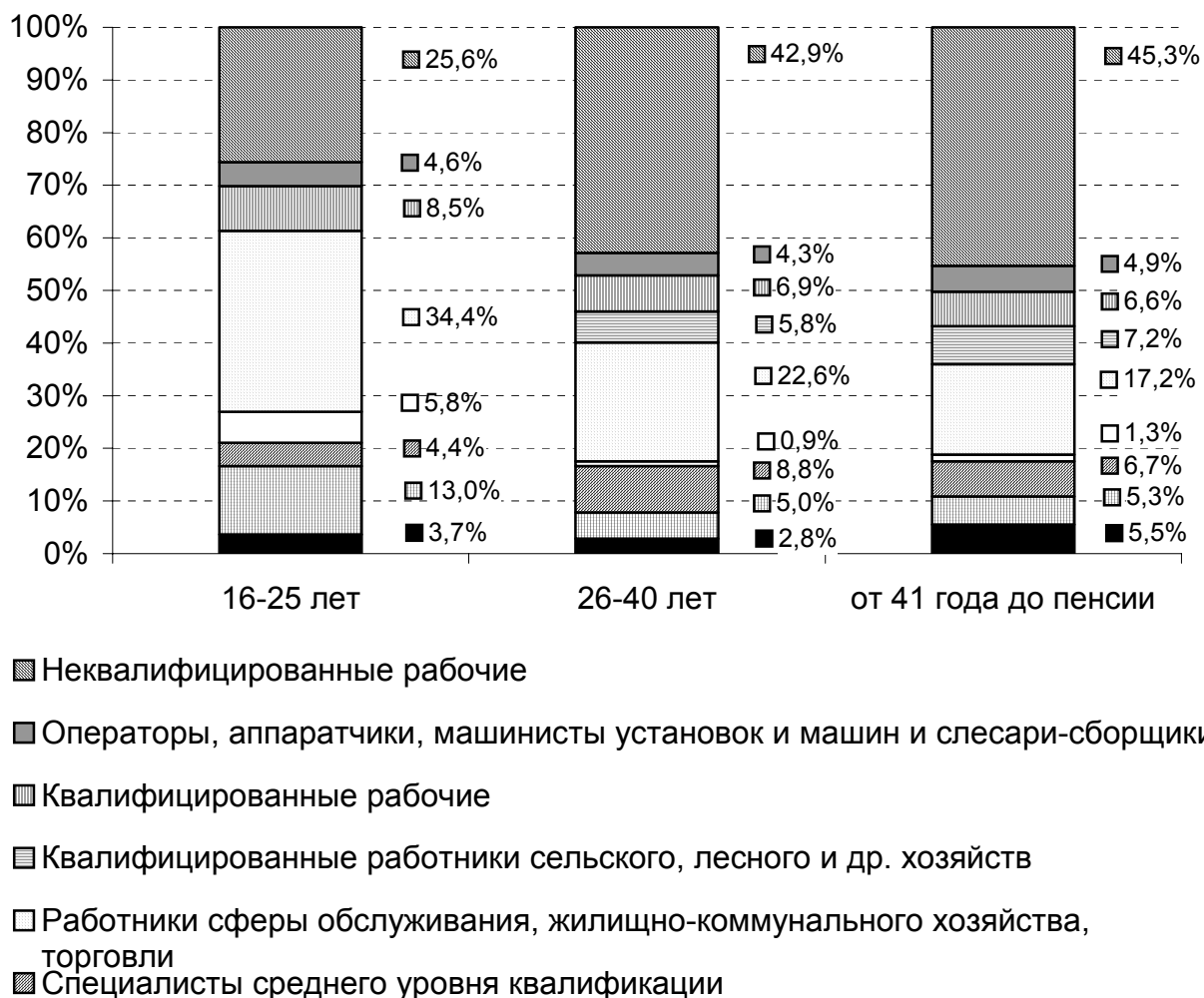


Рис. 6. Распределение профессий безработных женщин разных возрастных групп в соответствии с общероссийским классификатором занятий по состоянию на 01.01.2005 г.

В младшей возрастной группе зарегистрирован наименьший процент неквалифицированных рабочих (25,6%). В группе женщин старших возрастов он был самым высоким – 45,3%.

С учетом того, что в старшей группе было больше лиц с длительным (более года) перерывом в работе, портрет безработной женщины

старше 40 лет представляется в невыгодном свете. Получается, что значительная часть безработных женщин старших возрастов оказывается вне конкуренции на рынке труда в силу слабой квалификации или утери таковой.

В группе старших возрастов зарегистрирован самый высокий процент работниц сельского хозяйства и руководителей органов власти и управления. В первом случае это связано с критическим состоянием сельскохозяйственной отрасли, из которой уходят (добровольно или в связи с ликвидацией сельскохозяйственных предприятий) «последние из могикан» – старые кадры. Молодежи в сельском хозяйстве (да и вообще на селе) практически не осталось.

В другом случае происходящие во всех сферах жизнедеятельности реформы приводят к тому, что стареющие руководящие работники среднего звена вынуждены уступать дорогу молодым. Причем данная ситуация в основном касается женщин. Они составили 75,8% всех руководителей, числящихся на учете в службе занятости населения на 01.01.2005 г. В остальном профессиональная структура безработных граждан была такова, что женщины составляли:

- 89,1% от числа всех специалистов высшей квалификации,
- 81,5% – специалистов средней квалификации,
- 96,9% – служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием,
- 89,1% – работников сферы обслуживания, ЖКХ, торговли,
- 45,8% – квалифицированных работников сельского и лесного хозяйств,
- 35,1% – квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий,
- 32,2% – операторов, аппаратчиков, машинистов установок и слесарей-сборщиков,
- 63,5% – неквалифицированных рабочих.

Профессиональный состав безработных женщин всех возрастных групп был примерно одинаков. Лидерами среди профессий по последнему месту работы (специальностей по образованию среди ранее не работавших) были: продавец (разного профиля), бухгалтер, контролер, воспитатель детского сада, социальный работник, экономист, повар, пекарь, маляр.

Однако в профессиональном ряду каждой из возрастных групп можно выделить профессии, наиболее распространенные только внутри данной группы. Например, медицинские сестры, состоящие на уче-

те на 01.01.2005 г., были средних и старших возрастов, а менеджеры – средних и младших.

В младшей возрастной группе выделялись такие специалисты, как юрист, оператор ПЭВМ, секретарь руководителя, секретарь-референт, парикмахер, портной, техник, контролер сбербанка, оператор связи, официант; в средней возрастной группе – оператор заправочных станций, инспектор, учитель начальных классов; в старшей – дояр, зверовод, мастер, заведующий магазином, складом, хозяйством, делопроизводитель, монтер пути.

Таким образом, безработные женщины разных возрастов различаются прежним (до потери работы) социально-профессиональным статусом, мотивами обращения в службу занятости и т. д. Эти различия необходимо учитывать при выработке предложений по содействию в трудоустройстве разных возрастных групп, так как меры, пригодные для одних, могут оказаться недостаточными и даже малоэффективными для других.

Специальные программы содействия занятости населения в разной степени могут быть рекомендованы разным возрастам. Программы «Трудовая адаптация» и «Первое рабочее место» рассчитаны, главным образом, на молодежь. «Содействие предпринимательству» больше всего подойдет женщинам активного трудового возраста. Зрелым женщинам может помочь программа «Трудоустройство граждан, особо нуждающихся в соцзащите и испытывающих трудности в поиске работы».

Женщинам предпенсионного возраста, имеющим трудовые навыки по «умирающим» профессиям, состояние здоровья которых не позволяет переквалифицироваться, целесообразно рекомендовать назначение досрочной пенсии или различные программы временного трудоустройства.

Молодым матерям, возможно, понадобится трудовая реабилитация по выходу из декретного отпуска.

Большинству женщин активного трудового возраста достаточно будет информационной помощи, доступа к банку вакантных рабочих мест.

А вот помощь специалистов по профориентации и психологов не помешает никому. Навыки поиска работы, умение преподнести себя на собеседовании с работодателем, составить эффективное резюме могут пригодиться не только молодежи, но и тем, кто имеет трудовой стаж. Психологические тренинги помогут вернуть уверенность в своих си-

лах, повысят степень собственной ответственности за выход из безработного состояния.

Вырабатывая комплекс мер по содействию занятости разным возрастам, важно избежать формализации. Да, молодость – это энергия, новаторство, стремление к успеху, высокая обучаемость. Зрелость – опыт, знания, взвешенность, ответственность. Но возраст – вещь обманчивая. Зрелый человек тоже может оказаться новатором, а молодой специалист обладать глубокими знаниями предмета. Опыт не всегда может быть эффективным, в зависимости от того, конструктивным он был или неудачным. Так что принцип адресности и индивидуализации в любом случае должен стоять на первом месте при формировании новых подходов к содействию занятости различных категорий населения.

В этой связи большое значение приобретает процедура профилирования безработных граждан, внедренная в практику работы службы занятости населения Республики Карелия в 2003 году.

Выяснение профессиональных возможностей, степени мотивации к труду каждого конкретного человека уже само по себе способствует выделению его из общей массы людей, потерявших работу. При видимой схожести основных проблем существует огромное многообразие жизненных обстоятельств, приведших людей на биржу труда. Поэтому и подходы к преодолению их незанятости должны быть разными.

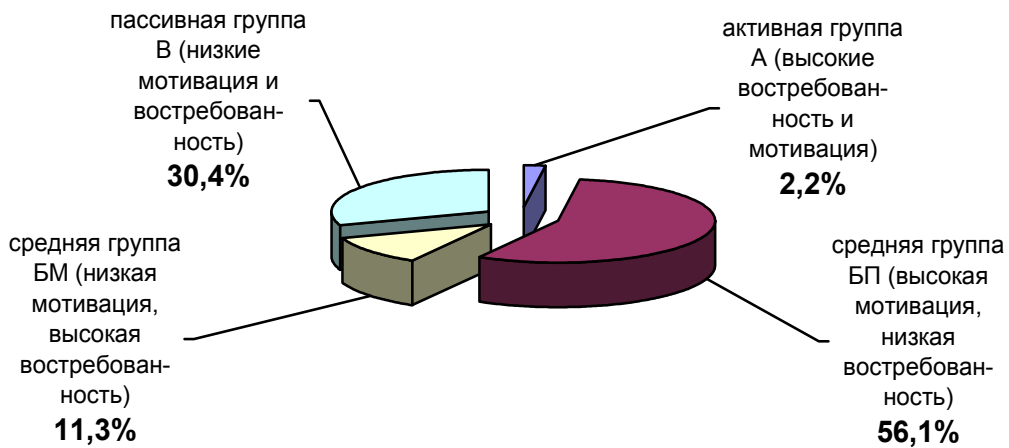
Здесь многое зависит от самого человека, насколько он сам желает изменить порядок вещей. Это и есть степень мотивации к труду. Возвращаясь к анализу возрастных групп женщин, можно констатировать, что наиболее склонна к поиску работы молодежь, наименее – женщины старшего возраста.

Помимо субъективных факторов (желание трудиться), существуют еще объективные – наличие необходимых профессиональных навыков, иными словами, степень востребованности на рынке труда. Она зависит от актуальности полученного профессионального образования, опыта и стажа работы и зачастую от возраста претендентов. Так, например, женщины среднего возраста занимают более уверенную позицию на рынке труда, в то время как девушки значительно уступают в плане профессиональной востребованности старшему поколению.

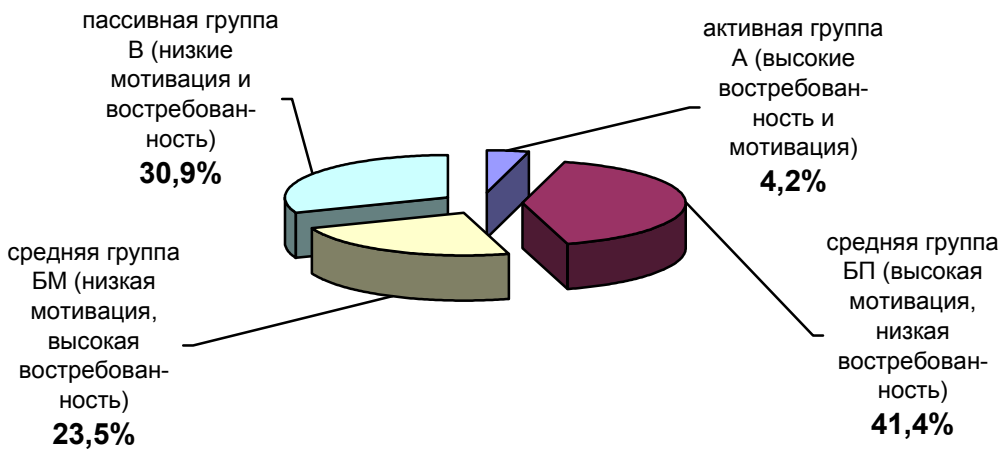
Управлением федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия разработан комплекс мер по содействию занятости различным профильным группам. На сегодняшний день это один из самых действенных инструментов повышения эффективности помощи в трудоустройстве (рис. 7).

Распределение женщин разных возрастных категорий, обратившихся в СЗН Республики Карелия в 2004 году, по профильным группам

16-25 лет



26-40 лет



от 41 года до пенсионного возраста

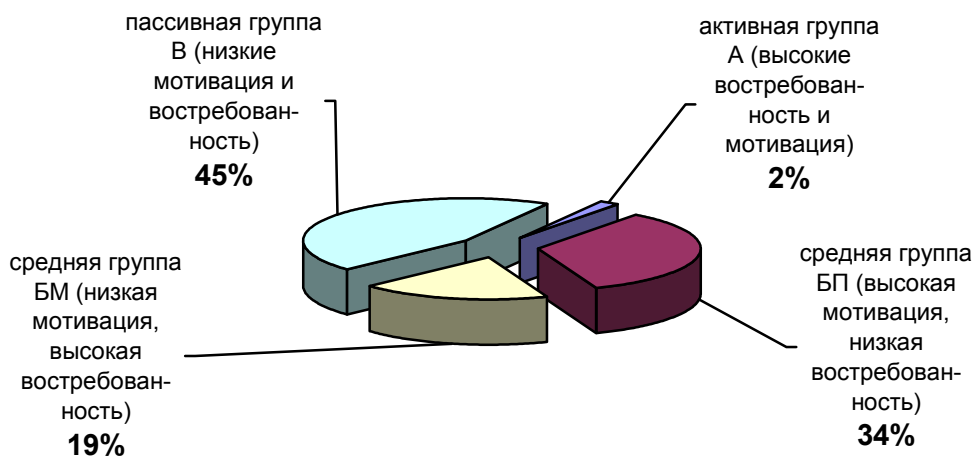


Рис. 7.

Опыт работы службы занятости населения республики позволяет говорить о том, что с внедрением процедуры профилирования снижается продолжительность безработицы, увеличивается темп трудоустройства, растет число участников специальных программ активной политики занятости населения, в том числе среди категорий граждан, особо нуждающихся в соцзащите, испытывающих трудности в поиске работы.

**РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН.
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ**

Т. С. Биккинин

Начальник Управления ФГСЗН по Республике Башкортостан,
к. с/х. н., доцент, г. Уфа
uzan@uzan.ufanet.ru

На современном этапе научно-технической революции происходит непрерывное усложнение производственного процесса. Возникновение новых научных знаний, их дифференциация и интеграция приводят к необходимости подготовки рабочих и специалистов по профессиям и специальностям, которые по мере появления новой техники и технологий существенно видоизменяются. В условиях рыночной экономики именно уровень знаний, профессионализм определяют устойчивость человека на рынке труда. Меняется содержание профессиональной деятельности, меняется и подготовка к ней. На смену традиционной системе образования приходит так называемая система непрерывного образования.

Система непрерывного профессионального образования Республики Башкортостан включает в себя начальное, среднее и высшее профессиональное образование.

В настоящее время в учреждениях начального профессионального образования обучается около 60 тысяч учащихся (или 146 человек на 10 тысяч населения республики). Подготовка ведется по 102 интегрированным профессиям в 123 учреждениях, 35 из которых работают в инновационном режиме.

Подготовку специалистов со средним профессиональным образованием осуществляют 75 государственных средних специальных учебных заведений и 2 кооперативных техникума по 142 специальностям, 44 учреждения работают в инновационном режиме колледжа как многопрофильного и многофункционального учебного заведения. Общий контингент государственных ссузов составляет 89 тысяч человек (или 218 человек в расчете на 10 тысяч населения республики).

Система высшего профессионального образования республики представлена 12 самостоятельными государственными вузами и 16 филиалами вузов России, осуществляющими подготовку специалистов по 34 направлениям и 185 специальностям практически для всех отраслей производства, сферы науки, культуры и образования. Общий контингент студентов составляет 128,1 тысячи человек (или 313 – в расчете на 10 тысяч населения республики).

Увеличение объемов подготовки рабочих и специалистов в республике, как и в целом в России, достигалось в основном за счет роста подготовки на платной основе.

Реформирование социально-экономических отношений, в том числе регулирующих деятельность системы профессионального обучения, нарушило монополию государственных образовательных учреждений. На рынке образовательных услуг появились негосударственные учебные заведения, что привело к расширению рыночного сегмента сферы образования и создало определенные условия для развития конкуренции. Негосударственный сектор среднего профессионального образования республики в настоящее время включает в себя 21 образовательное учреждение, высшего профессионального образования – 5 самостоятельных вузов и 8 филиалов московских негосударственных высших учебных заведений.

Несмотря на рыночные преобразования, диктующие новые законы развития общества, в республике удалось сохранить доступность качественного образования для всех слоев населения.

К сожалению, необходимо констатировать тот факт, что рынки труда и образовательных услуг в настоящее время не сбалансированы. Учреждения профессионального образования еще достаточно медленно реагируют на изменения требований рынка труда и работодателей в части соответствия структуры объемов и профилей подготовки кадров, уровня их квалификации. В результате около 30% выпускников профессиональной школы не могут своевременно найти работу.

Для решения проблем, связанных с установлением сбалансированности рынка труда и образовательных услуг, между Управлением и

Министерством образования заключен долгосрочный договор о сотрудничестве, определяющий стратегию взаимодействия органов образования и службы занятости на региональном и местных уровнях в вопросах формирования кадрового потенциала, повышения качества рабочей силы, содействия продуктивной, свободно избранной занятости населения, достижения сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на рынке труда. В рамках договора осуществляется согласование и корректировка объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов в учреждениях профессионального образования в соответствии с потребностями и прогнозами структурных изменений экономики республики. За 2003-2004 годы по согласованию с Управлением в учреждениях высшего профессионального образования введено 12 новых для республики специальностей в области экономики и управления, новых технологий, в том числе в сельскохозяйственном производстве, медицине, педагогике и психологии, социологии; в учреждениях среднего профессионального образования – 7 новых для регионального рынка образовательных услуг специальностей по техническому профилю и в сфере сервиса.

Реформирование образования, начатое почти 15 лет назад, сегодня продолжается в рамках концепции непрерывного образования и направлено на обеспечение преемственности, высокого качества и глубокой интеграции всех элементов системы образования. В контексте общей идеи непрерывного образования «сохранение и развитие общедоступной системы дополнительного образования» провозглашается Федеральной программой развития образования в качестве одной из приоритетных задач современной государственной политики в образовательной сфере.

Сегодня система дополнительного профессионального образования в Республике Башкортостан – достаточно масштабная быстроразвивающаяся образовательная сфера. Реализацию дополнительных профессиональных образовательных программ осуществляют 95 образовательных учреждений и подразделений повышения квалификации и переподготовки различных уровней и форм собственности.

В системе дополнительного профессионального образования республики 22% учреждений занимаются повышением квалификации и переподготовкой по рабочим специальностям, 45% – по специальностям среднего профессионального образования, 33% – по специальностям высшего профессионального образования. За последние десять лет в учреждениях дополнительного профессионального образования

республики прошли переподготовку и повысили свою квалификацию более 300 тыс. специалистов народного хозяйства.

Особая часть системы непрерывного профессионального образования – переподготовка и повышение квалификации взрослого населения.

В настоящее время на территории республики удалось создать эффективную систему повышения квалификации специалистов общего и среднего профессионального образования, системы здравоохранения, агропромышленного комплекса, государственной службы и управления, службы занятости населения.

Оперативное обеспечение работодателей рабочей силой необходимой квалификации и профиля и развитие кадрового потенциала региона с учетом потребностей рынка труда путем совершенствования системы профессионального обучения, переобучения, повышения квалификации безработных граждан – два наиболее значимых направления Программы содействия занятости населения Республики Башкортостан на 2004-2006 годы, утвержденной Правительством республики.

Профессиональное обучение безработных граждан является приоритетным направлением активной политики содействия занятости населения, ежегодно доля затрат на его осуществление и развитие в составе других аналогичных программ составляет более 50%.

Система профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения в комплексе мер социальной защиты людей от безработицы является одним из звеньев непрерывного образования, не подменяющего, а дополняющего существующую систему профессионального образования. Сегодня центры занятости взаимодействуют на договорной основе более чем со 170 образовательными учреждениями и предприятиями различных форм собственности, учебно-производственная база которых позволяет при односменных учебных занятиях обучать более 20 тысяч человек в расчете на год. В 2004 году для учебных целей службе занятости, в соответствии с ее потребностями, было предоставлено более 8,0 тысячи учебных мест, в том числе около 4 тысяч мест (44%) – в учреждениях профессионального образования, около 2 тысяч мест (21%) – на учебно-производственных базах организаций и на рабочих местах, около 3,0 тысячи учебных мест (35%) – в других учреждениях дополнительного образования.

Весьма активно на быстро меняющуюся социально-экономическую ситуацию в республике реагирует рынок профессий. В настоящее время региональный банк вакансий содержит более 400 актуальных профессий, специальностей, видов деятельности. Их спектр

постоянно обновляется. В условиях бюджетного финансирования особое внимание уделяется направлению безработных граждан на обучение интегрированным рабочим профессиям (повар-кондитер-пекарь, токарь-фрезеровщик-шлифовщик, плотник-столяр-паркетчик, портной-закройщик и другие), поскольку значительно возрастает вероятность их дальнейшего трудоустройства. Ежегодно интегрированные (совмещенные) профессии осваивают около 20% безработных граждан.

Отбор образовательных учреждений на конкурсной основе сделал доступным профессиональное обучение для всех категорий безработных граждан.

Наличие оснащенной современным оборудованием материально-технической базы, штата высококвалифицированных инженерно-педагогических работников, постоянно совершенствующих свой профессиональный уровень, использование в учебном процессе инновационных технологий и методик обучения, организация качественной производственной практики, создание условий для обучения инвалидов, содействие в последующем трудоустройстве позволяют занять образовательным учреждениям выгодное положение на рынке образовательных услуг.

Сегодня каждый пятый трудоустроенный безработный получает самые разнообразные образовательные услуги: от профессиональной подготовки до повышения квалификации по самым различным профессиям – для рабочих; от переподготовки до стажировки – для специалистов. Всего за годы существования службы занятости прошли профессиональное обучение более 80 тыс. человек.

Политика в области переподготовки высококвалифицированных кадров предусматривает не столько механическую смену профессий и специальностей, сколько повышение квалификации и, при необходимости, освоение новой профессии (специальности), когда накопленный ранее потенциал не утрачивается, а обогащается новыми знаниями и умениями для дальнейшей успешной деятельности в новых сферах приложения труда.

Сегодня мы имеем возможность вести подготовку не только аттестованных бухгалтеров, сертифицированных медицинских работников со средним и высшим профессиональным образованием, но и сертифицированных электрогазосварщиков.

Использование учебно-производственной базы Уфимского государственного нефтяного технического университета, Уфимского государственного авиационного технического университета, Башкирской

академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан, Башкирского межотраслевого института повышения квалификации позволяет осуществлять переподготовку безработных граждан, имеющих среднее и высшее профессиональное образование, в том числе бывших военнослужащих, на менеджеров, финансовых менеджеров, бухгалтеров-аудиторов, инженеров по охране труда с присвоением квалификации и выдачей дипломов государственного образца, обучать профессиям рыночной экономики – оценщик, антикризисный управляющий, брокер по недвижимости, риэлтор и др.

В связи с постоянно повышающимися требованиями рынка труда к выполненным видам работ, прежде всего, к необходимости навыков пользователя компьютера, безработным гражданам предлагается целый комплекс обучающих компьютерных программ для специалистов (бухгалтер, инженер-конструктор, дизайнер и др.).

Подготовка персонала по заявкам работодателей – одно из важнейших направлений взаимодействия службы занятости с работодателями. Ежегодно обучение более 60% безработных граждан осуществляется под конкретно заявленные рабочие места. В числе работодателей выступают: развивающийся лечебно-оздоровительный комплекс республики; ресторанный бизнес; сфера услуг и торговли; предприятия по переработке сельскохозяйственной продукции; автотранспортные предприятия. Долгие годы сотрудничества по вопросам подготовки квалифицированных рабочих связывают службу занятости с Уфимским машиностроительным производственным объединением, Учалинским горнообогатительным комбинатом и другими.

Социальное партнерство службы занятости и работодателей предполагает взаимовыгодные отношения. При содействии предприятий сферы услуг, строительного комплекса организовано обучение слабослышащих и глухонемых безработных профессиям обувщик и столяр (строительный)-плотник. Предприятия и учреждения содействуют центрам занятости в организации производственной практики при обучении рабочим профессиям и стажировки специалистов. Стажировка, как самостоятельный вид обучения, является важным направлением работы с выпускниками учреждений среднего и высшего профессионального образования. Ведь именно в процессе совместной работы стажеров с работодателями происходит их личностное сближение, возникают отношения, определяющие единые подходы к решению реальных и перспективных проблем предприятия. В этих условиях формируются мотивированные предпосылки к трудоустройству.

Сектор малого предпринимательства является неотъемлемым, объективно необходимым элементом любой развитой хозяйственной системы, без которого экономика и общество в целом не могут нормально существовать и развиваться. Подготовка предпринимателей малого бизнеса, в том числе из безработных, – важнейшее направление в создании дополнительных рабочих мест. Программы обучения содержат, наряду со специальными технологическими дисциплинами, финансово-экономические и правовые. Предусмотрено изучение компьютерных технологий.

Особенно активно в республике в этом направлении работает центр занятости населения города Туймазы и Туймазинского района. Руководство и специалисты центра, понимая важность решения проблем занятости в сельской местности, обеспечения населения недорогими продуктами питания отечественного производства, успешно организуют обучение по курсу «менеджер малого бизнеса (предприниматель)». Многие из числа завершивших обучение сегодня занимаются производством молочных продуктов, разведением крупного рогатого скота, селекционных пород кроликов, выращиванием различных овощей и зелени на собственном приусадебном участке.

Система профессионального обучения позволяет смягчить негативные последствия безработицы и значительно сократить ее масштабы. Ежегодно доля направленных на профессиональное обучение в общем количестве безработных граждан, снятых с учета, составляет 11%. Сравнение показателей трудоустройства лиц, завершивших обучение, в целом по республике в 2004 году (76%) и граждан, не проходивших обучение (37%), показывает, что уровень трудоустройства после обучения достаточно высок.

Итак, система профессионального обучения республики эффективно действует, продолжает успешно совершенствоваться, становится мощным фактором развития регионального рынка труда.

Управление ФГСЗН по РБ, районные и городские центры занятости населения являются консолидирующей силой при взаимодействии со всеми заинтересованными структурами в организации работы по профессиональной ориентации выпускников школ. В качестве меры предупреждения безработицы среди несовершеннолетних органы службы занятости проводят профориентационную работу с учащейся и незанятой молодежью в тесном взаимодействии с Госкомитетом РБ по молодежной политике и с Министерством образования РБ на основе договоров о сотрудничестве. Центры занятости населения районов и городов осуществляют работу с учащимися выпускных классов школ на основе со-

глашений с органами управления образования. По заказу Правительства Республики Башкортостан Управлением и Министерством образования Республики Башкортостан разработана «Межведомственная программа профессиональной ориентации и психологической поддержки учащейся молодежи в Республике Башкортостан на 2004 – 2006 годы». Основная цель программы – формирование эффективно действующей системы профессиональной ориентации и психологической поддержки учащейся и незанятой молодежи в Республике Башкортостан. Задачи программы – создание нормативно-методической базы системы профориентации; формирование инфраструктуры и организация взаимодействия служб психолого-профориентационной помощи учащейся и незанятой молодежи; разработка и внедрение эффективных форм и методов профориентационной работы с молодежью; информационно-справочное обеспечение системы профориентации.

В общей численности граждан, получающих услуги по профориентации, учащиеся образовательных учреждений ежегодно составляют не менее 35%.

Между Управлением и администрацией города Уфы заключено «Соглашение о проведении совместной профориентационной работы с учащимися образовательных учреждений г. Уфы», в рамках соглашения разработан и утвержден «План совместных профориентационных мероприятий с выпускниками образовательных учреждений г. Уфы на 2004-2006 годы», который успешно реализуется. В 2004 году специалисты центров занятости населения районов г. Уфы предоставили услуги по профориентации почти 10 тысячам граждан в возрасте до 18 лет. Разработаны и изданы программы адаптационных курсов по основам выбора профессии и эффективному поведению на рынке труда для средних специальных учебных заведений, учреждений начального профессионального образования и общеобразовательных школ. Все эти меры способствуют совершенствованию деятельности по предоставлению психолого-профориентационных услуг для молодежи, но определенные проблемы остаются.

Снижение уровня рождаемости в стране приводит к тому, что с каждым годом школы выпускают из своих стен все меньше и меньше старшеклассников. Эффективность работы школ оценивается по числу выпускников, поступивших в различные учебные заведения. По результатам социологического опроса среди старшеклассников школ РБ, проведенного в 63 районах и городах республики (в опросе участвовало 3367 старшеклассников), 82% респондентов намерены поступать в вузы, ссузы и другие учебные заведения. Тем не менее учебные заве-

дения уже ведут борьбу за абитуриентов. И если высшие учебные заведения (в них собираются поступать 56,6% респондентов) пока проблем с абитуриентами не испытывают, то престижность ссузов и профессиональных училищ у старшеклассников не столь высока (в них собираются поступать соответственно 21,1 и 4,3% респондентов).

Более половины опрошенных школьников выбирают профессию под влиянием родителей или родственников (53%). Это связано с тем, что образование постепенно переходит на платную основу и возможность заплатить за учебу родителями или родственниками влияет на выбор того или иного учебного заведения и соответственно профессии. Материальное положение в семье может сказаться при выборе профессии у 14,8% респондентов. Рыночные отношения диктуют выбор старшеклассниками перспективы получения высокой оплаты труда по выбранной профессии. На это ориентированы 32,3% респондентов. Каждый третий участник опроса заявил, что выбирает профессию самостоятельно, а еще треть старшеклассников ориентируется на престижность выбранной профессии. Были подтверждены при выборе профессии влиянию друзей и знакомых 8% респондентов. Учителя оказывали влияние на профессиональный выбор только у 4% школьников. Такое же влияние (3,6%), как и учителя, оказывают средства массовой информации (телевидение, радио, газеты). Состояние здоровья у 6,6% респондентов тоже может повлиять на выбор профессии. И только 1,2% старшеклассников отметили, что на выбор влияет преемственность профессии в семье.

Среди сфер деятельности наибольшие предпочтения старшеклассников наблюдаются к сфере коммерции и предпринимательства, медицины, управления, образования, промышленности. Малопривлекательными для старшеклассников являются сельскохозяйственная сфера и сфера бытового обслуживания населения. Среди профессий лидируют такие, как медицинский работник, экономист, бухгалтер, юрист, адвокат, программист, преподаватель, менеджер, инженер.

Хотя большая часть участников социологического исследования определились с выбором профессии, но этот выбор сделан скорее интуитивно, чем осознанно. Только каждый третий респондент заявил, что хорошо знаком с выбранной профессией, остальные школьники знакомы со своей будущей профессией в общих чертах или слабо. В помощи специалистов службы занятости нуждаются больше половины старшеклассников – участников опроса (57,3%). В первую очередь – это помощь в выборе учебного заведения для последующего поступления (35,5%). Во-вторых, 30,7% респондентов готовы пройти тестирование с

целью профессионального самоопределения, чуть меньше (28,4%) школьников хотели бы узнать, какие профессии пользуются спросом на рынке труда, а 12% – найти работу. Такую помощь старшеклассникам специалисты службы занятости ежегодно предоставляют в дни работы республиканской специализированной выставки «Образование. Наука. Бизнес». Совместно с органами управления образования служба занятости проводит массовые профориентационные мероприятия для старшеклассников: Дни открытых дверей, Дни выпускника, ярмарки учебных и вакантных рабочих мест, родительские конференции. Цель этих мероприятий – ознакомить старшеклассников с требованиями рынка труда, рынком образовательных услуг, скорректировать профессиональные намерения с учетом ситуации на рынке труда. В программе таких мероприятий – работа видеолектория по основам выбора профессии с просмотром видеофильмов о востребованных на рынке труда профессиях; собеседование с психологом по результатам анкетных опросов и профдиагностики интересов, склонностей, способностей и намерений выпускников. Результаты анкетирования и тестирования обсуждаются затем и с учителями, и родителями.

Для того, чтобы повысить уровень влияния учителей на процесс выбора профессии старшеклассниками, специалисты-профконсультанты центров занятости населения совместно со специалистами отдела профориентации и психологической поддержки Управления организуют семинары-совещания с завучами, преподавателями, психологами и социальными педагогами школ, руководителями методических объединений психологов по темам: «Рейтинг профессий на рынке труда», «Организация профессиональной работы с учащимися общеобразовательных учреждений в условиях рынка труда», «Основы профессионального самоопределения учащихся» и т. д. Участники семинаров получают пакеты профориентационных материалов для использования в работе. В целях информационно-методического обеспечения профориентационной работы с несовершеннолетними гражданами в центрах занятости и учреждениях образования подготовлены буклеты и памятки: «Ориентация на успех», «Профессиональная ориентация для всех», «Что нужно знать подростку», «Несовершеннолетнему гражданину». Подготовлен ряд буклетов с описанием востребованных на рынке труда профессий из цикла «Сделай свой выбор».

В 2004 году был проведен семинар-совещание на тему «Формы взаимодействия службы занятости с кадровыми службами, образовательными учреждениями и органами, осуществляющими молодежную политику, по вопросам профориентации и социальной адаптации мо-

лодежи на рынке труда», где обсуждалась актуальная проблема ориентации выпускников школ на рабочие профессии. В рейтинге наиболее престижных рабочих профессий лидирует профессия водителя, специфическим выбором старшеклассников нашей республики является выбор профессии нефтяника.

В целом старшеклассники ориентированы на получение хорошего образования, престижной профессии, которая позволит получать достойную заработную плату. У старшеклассников уже сложилась определенная система ценностных ориентаций. И поэтому специалистам службы занятости необходимо сделать доступной для них информацию о мире профессий, требованиях рынка труда к человеку. Это позволит состыковать несколько завышенные желания выпускников школ с потребностями рынка труда. Большинство старшеклассников пока говорит только о профессиональных предпочтениях, наша цель – помочь выпускникам подняться до уровня профессиональных намерений, когда выбраны не только область профессиональных деятельности или профессия и учебное заведение, но и определены действия по достижению цели. Это поможет избежать ошибок и соответственно приведет к профессиональной стабильности в среде молодежи, будет способствовать ее эффективной занятости.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

М. Э. Бочко

Заместитель начальника отдела
Управления федеральной
государственной службы занятости населения
по Челябинской области, г. Челябинск
depzan@szn74.ru

Возможность потери работы, безработицы все чаще воспринимается населением как потенциальная угроза, опасность. Резкое и все более прогрессирующее снижение качества жизни с особой остротой выдвигает проблему обеспечения социальной безопасности населения страны, важнейшими инструментами обеспечения которой являются рациональная социальная политика и социальное управление.

При целенаправленном воздействии на общество для упорядочения и развития его определенной качественной специфики будущее

состояние социальной среды имеет достаточно неопределенный характер и субъект социального действия будет неизбежно сталкиваться с риском. Преодолеть же субъекту социального действия вероятностную неопределенность грядущего состояния социальной среды возможно через разработку системы управления рисками. В этой связи изучение рисков в сфере занятости населения, проблем адаптации населения к ситуации риска на рынке труда приобретает значительную актуальность.

Именно государственные институты, в том числе государственная служба занятости населения (далее – ГСЗН), обязаны предвидеть, прогнозировать, контролировать риски на рынке труда, принимать меры по их снижению, устранению. Их эффективная деятельность и влияние на нормальное функционирование рынка труда зависят от многих факторов, в том числе от социально-профессиональной компетентности государственных служащих в принятии управленческих решений, в выработке ими оптимальной стратегии и тактики социальной политики на рынке труда, а также от степени их риск-рефлексии по поводу принятия таких решений.

Общий концептуальный подход к управлению рисками в сфере занятости населения заключается в следующем: анализе основных факторов, влияющих на функционирование рынка труда; выявлении возможных последствий от воздействия данных факторов риска; разработке мер, уменьшающих ущерб от воздействия рисков факторов, в том числе до конца не учтенных факторов, непредвиденных обстоятельств; реализации такой системы адаптирования населения к риску потери работы, при помощи которой могут быть не только нейтрализованы или компенсированы негативные вероятные результаты, но и максимально использованы шансы для достижения населением определенного уровня благосостояния.

Государственная служба занятости населения осуществляет свою деятельность как на общем, так и на регистрируемом рынке труда, решая соответственно свои основные внешнюю и внутреннюю задачи. Основная внешняя задача деятельности службы занятости заключается в обеспечении (если нужно, в сотрудничестве с другими заинтересованными государственными, общественными и частными учреждениями) наилучшей организации рынка труда в качестве неотъемлемой части национальной программы достижения и поддержания полной занятости. Основная внутренняя задача деятельности государственной службы занятости населения состоит в том, чтобы найти средства расширения «позитивного выхода» из числа безработных, состоящих

на учете в службе занятости, препятствовать их дрейфу в длительную безработицу и за счет этого минимизировать период поиска работы гражданами, ускорить заполнение вакансий работодателями и тем самым снизить объем зарегистрированной и, как следствие, общей безработицы.

Существуют, на наш взгляд, и две отдельные, самостоятельные группы факторов риска, оказывающие свое влияние на функционирование соответствующего сегмента рынка труда и деятельность на нем государственной службы занятости населения, – внешние и внутренние факторы риска. В свою очередь внешние факторы риска подразделяются на факторы прямого действия (например, непредвиденные действия хозяйствующих субъектов) и факторы косвенного действия (нестабильность политических условий), а внутренние факторы риска – на объективные факторы (например, нестабильность, противоречивость законодательства в сфере занятости) и субъективные факторы (неэффективная деятельность органа службы занятости).

Поскольку эффективность социально-управленческой деятельности оценивается через степень удовлетворения общественных потребностей, ожиданий, идеалов, то при корреспондировании тех или иных позитивных изменений объекта управления (внешней среды) с результативностью этой деятельности (внутренней средой) невозможно обойтись без человеческой, субъективной оценки этой связи. Такие взаимозависимости могут наилучшим образом фиксироваться данными социологических исследований. Поэтому неизбежно обращение к социологическим показателям и индикаторам как наиболее существенным и надежным, несмотря на всю противоречивость и нестабильность субъективных оценок эффективности деятельности государственной службы занятости населения в регионе, как и любых субъективных оценок вообще. Противоречие между необходимостью использования субъективных оценок и вполне объяснимым несовершенством этой методики должно в существенной степени сниматься через разработку корректной программы исследования, которая бы в должной мере учитывала возможность «перекрестной» проверки (верификации) полученных данных и выводов.

Исходным базисом социологической оценки эффективности изучаемой системы управления сферой занятости населения мы считаем степень совпадения группировки мнений экспертов и управленческих кадров служб занятости о влиянии внешних и внутренних факторов на функционирование регионального рынка труда и эффективность деятельности государственной службы занятости населения.

В результате проведения двенадцати глубинных интервью с экспертами (научными работниками, представителями академической школы, работающими в области экономики и социологии труда, государственного и социального управления, кадрового менеджмента, а также с наиболее компетентными управленческими работниками областной службы занятости) были выявлены основные факторы риска, действующие на региональном рынке труда (см. ниже), а также проведены замеры оценок экспертами влияния этих факторов на функционирование рынка труда и деятельность на нем государственной службы занятости населения.

В рамках нашего исследования был проведен экспертный опрос управленческих кадров областной службы занятости (200 респондентов) – заместителей начальника и начальников отделов, заместителей руководителя и руководителя Управления ФГСЗН по Челябинской области, а также заместителей начальника и начальников отделов, заместителей директоров и директоров городских и районных центров занятости населения области.

Опираясь на результаты анкетирования экспертов и управленческих кадров областной службы занятости, мы ранжировали внешние факторы риска в порядке убывания частоты встречаемости – от самого распространенного до наиболее редко встречающегося.

Внешние факторы риска, наиболее часто встречающиеся (по оценкам экспертов):

- непредвиденные действия хозяйствующих субъектов (3,8 балла);
- нестабильность экономической политики (3,2 балла);
- неэффективность взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг (3,1 балла).

Управленческие кадры службы занятости среди наиболее часто встречающихся внешних факторов риска назвали те же, но несколько в другой последовательности: нестабильность экономической политики (3,7 балла); неэффективное взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг (3,6 балла); непредвиденные действия хозяйствующих субъектов (3,5 балла).

Отмечается совпадение мнений экспертов и управленческих кадров и относительно наиболее редко встречающегося фактора – недостаток у населения информации о наличии вакантных рабочих мест и возможностях трудоустройства и переобучения (соответственно 1,8 и 2,0 балла).

Факторы риска на региональном рынке труда



Рис. 1

По данным опроса экспертов и управленческих кадров службы занятости мы ранжировали внешние факторы риска в порядке снижения тяжести их неблагоприятных последствий – от высокого уровня ущерба до наиболее низкого.

Внешние факторы риска с наиболее тяжкими последствиями (по оценкам экспертов):

- непредвиденные действия хозяйствующих субъектов (3,9 балла);
- неэффективное взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг (3,6 балла);
- нестабильность экономической политики (3,6 балла);
- недостаточное финансирование мероприятий политики занятости (3,3 балла).

Выделение управленческими кадрами государственной службы занятости населения внешних факторов риска с наиболее тяжкими последствиями в основном совпадает с оценкой экспертов: непредвиденные действия хозяйствующих субъектов (3,7 балла); нестабильность экономической политики (3,7 балла); недостаточное финансирование мероприятий политики занятости (3,6 балла); неэффективное взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг (3,5 балла).

Отмечается совпадение мнений экспертов и управленческих кадров службы занятости и относительно фактора с наименее тяжкими последствиями риска – недостатка у населения информации о наличии вакантных рабочих мест и возможностях трудоустройства и переобучения (2,2 балла).

Опрос экспертов показал, что наиболее трудно минимизировать последствия рисков, связанных с нестабильностью экономической политики (1,5), нестабильностью политических условий (1,8) и нестабильностью, противоречивостью законодательства в сфере занятости (1,9). Возможности по нейтрализации большинства остальных факторов риска были оценены экспертами в диапазоне от 2 до 2,5 баллов. В то же время достаточно легко, по их мнению, избежать последствий риска, связанного с недостатком у населения информации о наличии вакантных рабочих мест и возможностях трудоустройства и переобучения (3,3).

Опрос управленческих кадров областной службы занятости показал, что нельзя выделить какой-то фактор или группу факторов риска, последствия которых особенно трудно минимизировать. Возможности по нейтрализации практически всех факторов оценены в диапазоне от 2,2 до 2,7 балла. В то же время мнение о том, что достаточно легко избежать последствий риска, связанного с недостатком у населения ин-

формации о наличии вакантных рабочих мест и возможностях трудоустройства и переобучения, близко к мнению экспертов (3,5).

Опираясь на результаты опроса экспертов, мы ранжировали внутренние факторы риска в порядке убывания частоты встречаемости – от самого распространенного до наиболее редко встречающегося:

- индивидуальные социально-психологические характеристики безработных (2,5 балла);

- неэффективная организация деятельности органа государственной службы занятости населения (2,1 балла);

- непредвиденные изменения в работе органов государственной службы занятости населения (2,1 балла);

- недостаток информации у населения о деятельности органа государственной службы занятости населения (1,8 балла);

- недостаточно эффективное взаимодействие органа государственной службы занятости населения с хозяйствующими субъектами (1,8 балла);

- нестабильность, противоречивость локальных актов Департамента (1,7 балла);

Оценка управленческих кадров службы занятости совпала с оценкой экспертов относительно наиболее часто встречающихся факторов риска – индивидуальных социально-психологических характеристик посетителей (2,5 балла) и непредвиденных изменений в деятельности органа государственной службы занятости населения (2,3 балла).

Этот вывод соответствует и реальной ситуации на региональном рынке труда: преобладание среди посетителей областной службы занятости граждан из числа «групп риска» – граждан, в соответствии с действующим законодательством испытывающих трудности в поиске работы; выпускников профессиональных учебных заведений, не имеющих опыта работы; граждан, не имеющих профессии (специальности); граждан, имеющих длительный (более года) перерыв в работе; безработных граждан, имеющих длительный «стаж» безработицы (более года) и других.

Что касается упомянутого выше такого часто встречающегося фактора риска, как непредвиденные изменения в процессе работы органа службы занятости (выход из строя компьютерной техники, локальных сетей, связи и т. д.), то причина этого, на наш взгляд, заключается, в первую очередь, в переходе от страхового принципа к «бюджетной модели» финансирования политики занятости и, как следствие, значительного сокращения федеральными органами в последние годы финансирования по модернизации имеющихся компьютерных и иных

технических средств и покупке новых, более современных, особенно в условиях негативных тенденций на рынке труда (реорганизации многих отраслей народного хозяйства, ликвидации предприятий, значительного сокращения численности работников и т. п.).

Вместе с тем необходимо отметить, что управленческие кадры областной службы занятости не разделяют мнение экспертов относительно частоты встречаемости в практике работы такого фактора, как неэффективная организация деятельности органа ГСЗН, и относят этот фактор к относительно редко встречающемуся в практике их деятельности (1,8 балла).

По данным опроса экспертов и управленческих кадров областной службы занятости мы ранжировали внутренние факторы риска в порядке снижения тяжести их неблагоприятных последствий – от высокого уровня ущерба до наиболее низкого.

Внутренние факторы риска с наиболее тяжкими последствиями (по оценкам экспертов):

- неэффективная деятельность органа государственной службы занятости населения (2,8 балла);
- недостаточно эффективное взаимодействие органа государственной службы занятости населения с хозяйствующими субъектами (2,8 балла);
- неэффективная организация деятельности органа государственной службы занятости населения (2,5 балла);
- индивидуальные социально-психологические характеристики посетителей государственной службы занятости населения (2,5 балла);
- нестабильность, противоречивость локальных актов Управления (2,4 балла);
- непредвиденные изменения в работе органов государственной службы занятости населения (1,7 балла);
- недостаток информации у населения о деятельности органа государственной службы занятости населения (1,6 балла).

Совпадение мнений экспертов и управленческих кадров областной службы занятости отслеживается по отношению к такому фактору риска, как недостаточно эффективное взаимодействие с хозяйствующими субъектами (2-е место по тяжести последствий). Удовлетворение все более возрастающего в условиях роста российской экономики спроса работодателей на квалифицированные кадры – задача, решить которую невозможно усилиями только органов государственной службы занятости населения. Необходимы серьезные усилия региональных

органов государственной власти субъектов РФ по регулярному мониторингу спроса и предложения на рабочую силу, особенно в профессионально-квалификационном разрезе, разработке баланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, разработке и реализации региональной программы развития кадрового потенциала. И если этого не происходит, то происходит «накопление» рисков на рынке труда, их дальнейшее воспроизводство.

Незаинтересованность работодателей, пока за редким исключением, в расходовании средств на долгосрочные программы профессиональной подготовки кадров для своего производства вполне объяснима и, в первую очередь, нестабильностью экономической (финансовой, налоговой и др.) политики государства, неспособностью его выстроить разумный рыночный механизм согласованности рынка труда и рынка образовательных услуг. Об этом же «говорят» самые высокие баллы, по которым оценены эти два внешних фактора риска по критерию «частота».

Что касается такого элемента эффективного взаимодействия органа государственной службы занятости населения с хозяйствующими субъектами, как выявление вакантных рабочих мест, то здесь речь идет о выработке органами государственной власти совместно с органами службы занятости эффективных форм работы с работодателями по предоставлению последними необходимой информации о наличии вакансий, предусматривающих и их ответственность за непредоставление таковой. Тем более, действующие сегодня нормы административного законодательства позволяют выстроить этот механизм. Непринятие таких мер со стороны как региональных органов государственной власти, так и со стороны наиболее заинтересованного в этом ведомства – государственной службы занятости населения – «выбрасывает» на рынок труда дополнительные риски.

Но здесь необходимо учитывать следующий важный момент. Для нормального функционирования рынка труда весомое значение имеют меры по сокращению средней продолжительности безработицы, предотвращению роста длительной безработицы. Вместе с тем расширение спроса на рабочую силу, рост числа вакансий не обязательно сопровождаются снижением долгосрочной безработицы. Этот рост позитивно скажется на тех, кто оставался безработным относительно короткий период времени и является более конкурентоспособным на рынке труда. Длительно безработные и те, для кого риск попадания в эту группу велик в силу индивидуальных социально-психологических характеристик, составляющие в совокупности «группы риска», едва ли

смогут воспользоваться плодами экономического роста. Поэтому при разработке регионального правового механизма предоставления работодателями вакансий необходимо предусмотреть предоставление вакансий, подходящих для незанятых граждан из числа «групп риска».

Первое место среди факторов риска по тяжести последствий, по мнению управленческих кадров областной службы занятости, занимают индивидуальные социально-психологические характеристики ее посетителей (2,9 балла). И это соответствует основным направлениям деятельности государственной службы занятости населения. Основная задача деятельности органов государственной службы занятости населения заключается в нейтрализации неравенства граждан на рынке труда. Усилия их должны быть сосредоточены преимущественно на поддержке ищущих работу и безработных, которые сталкиваются с объективными препятствиями при самостоятельном поиске работы, с целью приближения их «потенциала трудоустройства» к уровню тех, кто успешно ищет работу самостоятельно.

Регулярный мониторинг социального самочувствия посетителей службы занятости, степени их адаптации к ситуации риска на рынке труда, связанный с подбором наиболее эффективных программ для содействия их занятости, должен быть ведущим направлением деятельности органов государственной службы занятости населения. Учет и минимизация последствий такого фактора риска, как социально-психологические характеристики посетителей службы занятости, должны являться системообразующими в организации ее деятельности (в планировании деятельности, формировании соответствующей структуры организации, подборе и обучении управленческих кадров и т. п.).

Опрос экспертов показал, что наиболее трудно минимизировать последствия рисков, связанных с нестабильностью, противоречивостью локальных актов Управления (1,9 балла), индивидуальными социально-психологическими характеристиками посетителей службы занятости (2,1 балла) и неэффективной организацией деятельности самого органа службы занятости (2,2 балла).

Отмечается средняя степень возможностей по минимизации последствий рисков, связанных с недостаточно эффективным взаимодействием службы занятости с хозяйствующими субъектами и непредвиденными изменениями в процессе работы самого органа службы занятости (по 2,5 балла). А вот последствия рисков, связанных с недостатком информации у населения о деятельности государственной службы занятости населения (3,0 балла) и неэффективной деятельностью само-

го органа службы занятости (2,9 балла), достаточно проще избежать или минимизировать их.

Опрос управленческих кадров ГСЗН показал, что наиболее трудно, по их мнению, минимизировать последствия риска, связанного с индивидуальными социально-психологическими характеристиками ее посетителей (2,6 балла), в то же время – несложно минимизировать последствия рисков, связанных с неэффективной организацией деятельности органа службы занятости (3,4 балла) и неэффективной его деятельностью (3,3 балла).

Совпадение оценок экспертов и управленческих кадров областной службы занятости отмечается в том, что легче всего минимизировать последствия рисков, связанных с недостатком информации у населения о деятельности государственной службы занятости населения (соответственно 3,0 и 3,6 балла). По результатам исследования, большинство посетителей ГСЗН знают, чем занимается служба занятости и какие услуги предоставляет.

Изучение системы управления рисками в сфере занятости населения в нашем исследовании имело и второй аспект: не только с точки зрения эффективности действия (или бездействия) государственных органов, но и с точки зрения приемлемости населением ситуации риска на рынке труда, степени его социальной адаптации к данной ситуации риска.

В нашем исследовании адаптация интерпретируется как процесс и результат приспособления к экономическим и организационным изменениям в ходе рыночных преобразований в России. Различия в адаптивности поведения основной массы посетителей службы занятости и граждан из числа «групп риска», различия в выборе ими стратегии жизнеобеспечения, их ожиданий по поводу социальной и экономической жизни общества и путей интеграции, порождающие определенные притязания, установки, приемы саморегулирования, влияют в конечном счете на конкретные поведенческие модели, связанные с поиском и выбором работы, и образуют специфические способы адаптации к ситуации риска на рынке труда.

В результате исследования, в ходе которого был проведен массовый опрос посетителей областной службы занятости населения (объем выборки – 1000 человек), была получена оценка влияния индивидуальных социально-психологических характеристик посетителей (пол; возраст; профессия; стаж работы; состояние здоровья; принадлежность к категории граждан, в соответствии с действующим законодательством, испытывающих трудности в поиске работы, и другие) на степень

их адаптации к ситуации риска на рынке труда через их конкретные поведенческие модели и в результате на риск для них длительного поиска работы или на риск быть длительное время безработным. Были также выявлены и поселенческие особенности поведения посетителей государственной службы занятости населения (жителей областного центра, малых и средних городов области, селян), их адаптации к ситуации риска на рынке труда.

Результаты проведенного исследования позволяют сформулировать некоторые принципиальные, на наш взгляд, выводы.

- Разработка основных концептуальных подходов к формированию региональной системы управления рисками в сфере занятости населения является основой обеспечения социальной безопасности населения, что имеет решающее значение для сохранения социального потенциала личности, семьи, общества в целом. Формирование региональной системы управления рисками на рынке труда представляет собой не только насущную потребность обеспечения социальной безопасности граждан России в условиях только еще формирующегося рынка труда, но и важнейший фактор повышения эффективности социального управления в сфере занятости населения.

- Теоретический комплексный анализ системы управления сферой занятости населения как системы управления рисками на рынке труда дает возможность качественно, на новом уровне выстроить систему принятия управленческих решений в деятельности государственных институтов и повысить результативность принимаемых решений в целях обеспечения нормального функционирования регионального рынка труда и с учетом социальных механизмов восприятия и оценки людьми возможности и допустимости, приемлемости ситуации риска.

- Необходимо использование в практике работы государственных институтов в сфере занятости населения развитой риск-рефлексии их управленческих кадров по поводу принятия управленческих решений, а именно: сопоставление альтернативных вариантов социальных преобразований с отказом от приоритета экономических соображений; учет основных факторов риска, действующих на региональном рынке труда, и принятие мер по минимизации их последствий в целях обеспечения социальной безопасности населения на рынке труда. А это требует формирования принципиально иных подходов к кадровой политике в органах государственной службы занятости населения, учреждениях, основанных на приоритете таких качеств работников, как профессионализм, компетентность.

- В целях повышения эффективности социально-управленческой деятельности неизмеримо возрастает роль полноценного социологического обеспечения управленческой деятельности (которое носит уже далеко не только вспомогательный, дополняющий характер), поскольку именно социологические методы исследования позволяют осуществить переход от изучения индивидуальных социальных характеристик и личностных качеств человека к обобщенным социально-типологическим характеристикам жизненных моделей и образцов поведения в соответствии с определенными целями управленческой деятельности.

- Региональная государственная политика в сфере занятости населения должна быть сосредоточена на дифференцированном учете социально-психологических особенностей незанятого населения и посетителей службы занятости, в частности, и в активном, научно обоснованном воздействии на их социально-групповое и индивидуальное поведение на рынке труда.

- Процесс социальной адаптации населения на рынке труда приобретает необратимый характер. С каждым годом возрастает численность незанятого населения, в том числе посетителей государственной службы занятости населения, позитивно оценивающих свое положение на рынке труда, в большей мере рассчитывающих в поиске работы на собственные силы, в определенной мере демонстрирующих приемлемость к риску на рынке труда, готовность жить при условии, что он должным образом контролируется соответствующими государственными органами.

- Существует взаимосвязь между индивидуальными социально-психологическими характеристиками посетителей государственной службы занятости населения, их поселенческими особенностями поведения и степенью их социальной адаптации на рынке труда, приемлемостью ими ситуации риска на рынке труда. Применение социологического мониторинга адаптации посетителей службы занятости к ситуации риска в технологии работы органов государственной службы занятости населения позволяет выявлять уже на начальной стадии работы специалистов центров занятости населения с посетителями проблемные группы – «группы риска» – для осуществления политики раннего вмешательства в период безработицы.

- Региональная государственная политика в сфере занятости населения в настоящее время должна быть направлена на:

- организацию региональными органами государственной власти регулярного мониторинга спроса и предложения на рабочую силу,

особенно в профессионально-квалификационном разрезе, разработку баланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, разработку и реализацию региональной программы развития кадрового потенциала;

– разработку региональными органами государственной власти совместно с учреждениями профессионального образования, органами государственной службы занятости населения регионального правового механизма экономической заинтересованности работодателей планировать и расходовать финансовые средства на долгосрочные программы профессиональной подготовки кадров для своего производства;

– разработку региональными органами государственной власти совместно с объединениями работодателей, органами государственной службы занятости населения регионального правового механизма взаимодействия с работодателями по предоставлению последними необходимой информации о наличии вакантных рабочих мест, в том числе для незанятых граждан из числа «групп риска», предусматривая административную ответственность за ее непредоставление.

• Система управления сферой занятости населения, как система социального управления, сопряжена с возникновением трудностей в выборе альтернатив при принятии управленческих решений, последующим разрешением последствий такого выбора и связана с рисками. От того, насколько быстро органы государственной власти пройдут путь от простой калькуляции вложений и потерь до включения в «ткань» социального управления самостоятельного блока – системы управления рисками, зависит жизнеспособность нашего социума.

Проблема управления рисками в сфере занятости населения в условиях общественных преобразований в современной России представляется теоретически и практически значимой. Ее решение позволяет совершенствовать деятельность государственных институтов в осуществлении эффективной социальной политики на рынке труда и в реализации такой системы адаптирования населения к ситуации риска, при помощи которой будет обеспечен оптимальный уровень их социальной безопасности. При этом важно обратить внимание на региональные особенности проявления рисков в сфере занятости населения и адаптационных процессов среди населения.

АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ ЗА СЧЕТ КАДРОВ С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Потупалова

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
vgurt@psu.karelia.ru, pitukhin@karelia.ru, larisa@psu.karelia.ru

Введение

В послании Президента Российской Федерации В. В. Путина Федеральному собранию от 26 мая 2004 года говорится: «...Сегодня профессиональное образование не имеет устойчивой связи с рынком труда. Более половины выпускников вузов не находят работу по специальности... При этом по сравнению с советским периодом почти утроился прием в вузы, и число поступающих в них фактически сравнялось с числом выпускников средних школ... И при таком количестве дипломированных специалистов сохраняется дефицит квалифицированных кадров, остро необходимых стране... Между тем результативность реформ в сфере образования сегодня следует измерять по показателям качества образования, его доступности и его соответствия потребностям рынка труда. И в этой связи... Следует стремиться к тому, чтобы большинство выпускников учебных заведений работало по специальности. Речь, разумеется, не о возврате к директивному распределению, а о прогнозировании потребностей государства в необходимых ему специалистах...» [1].

Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2008 года (утверждены Председателем Правительства Российской Федерации М. Е. Фрадковым 28 июля 2004 года) акцентируют внимание на следующих проблемных вопросах системы образования. Сложившаяся система образования не в полной мере соответствует потребностям рынка труда, большинство выпускников высших учебных заведений не находят работу по специальности, и это сокращает приток квалифицированных кадров в реальный сектор экономики. В этой связи среди приоритетных направлений деятельности Правительства Российской Федерации в сфере образования отмечается приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда, повышение доступности качественных образовательных услуг [2].

Руководитель Рособразования Г. Балыхин также подчеркивает необходимость оптимизации расходов на образование: «...Проблема ра-

ционального использования средств, выделяемых на систему профессионального образования, является достаточно актуальной для российского государства. На содержание системы образования затрачивается каждый восьмой рубль консолидированного бюджета Российской Федерации... При проведении оптимизации сети образовательных учреждений на федеральном и региональном уровнях исключительно важно знать потребности отраслей экономики в выпускниках различных уровней профессионального образования» [3].

Кроме этого, данная проблема находится в прямой связи с решением такой важной задачи, как двукратное увеличение ВВП в период до 2010 года. В свою очередь, это немыслимо без эффективно работающей экономики, важным фактором стабильности работы которой является обеспечение приоритетных отраслей экономики квалифицированными, хорошо обученными профессиональными кадрами.

Подготовкой таких кадров занимается система профессионального образования (ПО) трех уровней: начального, среднего и высшего. К сожалению, в настоящее время существует значительный дисбаланс между подготовкой кадров региональными системами образования и потребностями региональных рынков труда в кадрах. Остро выделяются такие проблемы, как несоответствие специальностей выпускников образовательных учреждений (ОУ) востребованным экономикой региона профессиям; избыток выпуска гуманитарных специальностей и проблемы их трудоустройства; недостаток рабочих кадров высокой квалификации. На фоне финансовых трудностей системы образования (низкая заработная плата преподавателей и старая материальная база) и ожидаемых последствий демографического спада, которые приведут к снижению приема в ОУ, эти проблемы делают задачу нахождения баланса выпускников ОУ всех трех уровней и потребностей экономик регионов в них чрезвычайно актуальной.

Структурные модели, алгоритмы и их программная реализация

Для решения данной проблемы в течение нескольких лет коллективом ПетрГУ проводились научные исследования в направлении изучения и анализа потребностей экономики региона в выпускниках системы профессионального образования [4, 5]. Разрабатывались математические модели прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием [4] и математические модели распределения потоков выпускников школ с позиции прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах [5]. При этом основное внимание следует уделить решению балансовой

задачи, основанной на системном подходе, включающем анализ демографической ситуации, подготовку кадров и развитии экономики.

Взаимодействие между системами «демографический фактор – общее образование – профессиональное образование – рынок труда – экономика» представляется структурной моделью в виде блок-схемы, показанной на рисунке 1. Оперативно повлиять на вектор рождаемости представляется мало возможным. Чтобы обеспечить потребности рынка труда в достаточном притоке новых кадров, необходимо в нужном количестве и профессионально квалификационном разрезе поставлять кадры из системы профессионального образования, которая «питается» выпускниками системы общего образования.

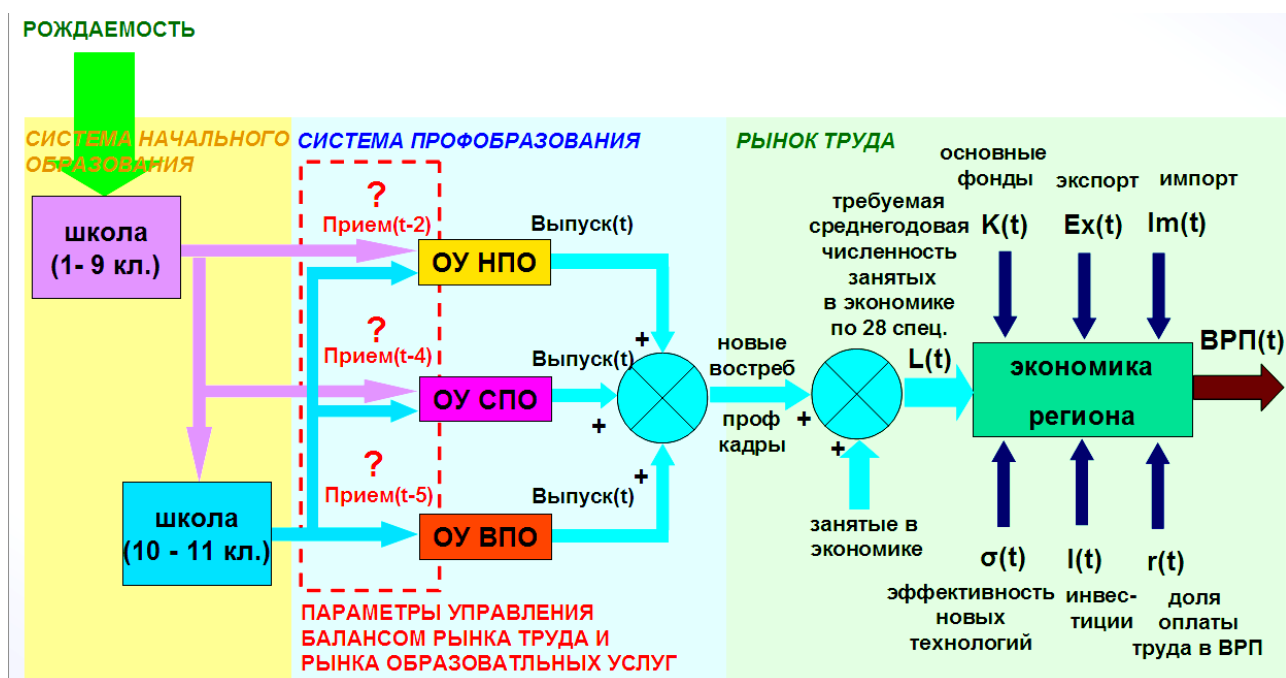


Рис. 1. Структурная модель обеспечения потребности рынка труда возможностями системы профессионального образования

С точки зрения системы управления факторами, на которые можно повлиять, являются приемы в образовательные учреждения всех трех уровней. Их значения и необходимо определить, исходя из потребностей экономики региона в выработке ВРП согласно принятым экономическим программам.

По данной структурной модели для каждого из указанных блоков разрабатываются математические модели (математическая модель прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием и математическая модель рас-

пределения потоков выпускников школ с позиции прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах).

Концептуальная схема методики прогнозирования потребности региональной экономики в специалистах с различным уровнем профессионального образования приведена на рисунке 2. Начальным этапом получения суммарной потребности для каждой отрасли в конкретном регионе является статистика динамики развития отраслей экономики, структуры занятости трудовых ресурсов в отраслях экономики, а также уровня профессионального образования кадров в регионе и в отрасли.



Рис. 2. Концептуальная схема методики прогнозирования потребности региональной экономики в специалистах с различным уровнем профессионального образования

Для прогнозирования потребности в специалистах, например, на 2010 г., в рамках «технологической» модели необходимо спрогнозировать численность занятого в экономике населения, а также динамику развития отраслей экономики в регионе на этот же 2010 г.

Существует несколько сценариев, по которым можно осуществить прогнозирование численности занятого населения по отраслям экономики. В данной работе рассматриваются два из них. Первый сценарий развития экономики «с ограничением на общую численность занятых в экономике» основывается на корреляции среднегодовой численности занятых в экономике и численности трудоспособного населения по каждому из субъектов Федерации. Строится точечная диаграмма рассеяния (зависимость численности занятых от численности трудоспособного населения с 1995 по 2005 годы.), и по точкам, вносящим существенный вклад в развитие экономики региона, рассчитываются аппроксимирующие кривые. Затем выбирается наиболее подходящая кривая и строится описывающее ее уравнение регрессии. По имеющейся предположительной оценке численности трудоспособного населения с 2006 по 2026 годы для выбранного субъекта Федерации, используя коэффициенты уравнения регрессии, рассчитывается среднегодовая численность населения на прогнозируемый период. Модели проверяются на адекватность реальным процессам путем моделирования прошлого. Требуемая численность занятых по отдельным отраслям экономики определяется на основе анализа динамики численности занятых в этой отрасли с 1995 по 2005 гг. При этом считается, что численность занятых по всем отраслям экономики не должна превышать уже рассчитанную среднегодовую численность занятых.

Другой возможный сценарий развития экономики основан на макроэкономической модели Харрода, определяющей коэффициент эффективности новых технологий. Модель учитывает потенциальный приток инвестиций, внешнеторгового сальдо, состояние основных фондов, а также такие социально-экономические параметры, как доля оплаты труда в ВРП. Прогнозируя изменение коэффициента эффективности новых технологий по отраслям до 2015 года, мы можем определять изменения требуемой численности занятых в экономике региона по отраслям.

Важно отметить, что параметры моделей обоих сценариев идентифицируются по регрессионным зависимостям с проверкой на значимость, точность и надежность моделей. Результаты моделирования выдаются как в детерминированном, так и в стохастическом виде. Рассчитываются оценки точности прогнозирования, вероятности попадания динамических трендов в искомый интервал при определенном законе распределения и рассчитанной дисперсией. Так, точность прогнозов среднегодовой численности занятых составляет по максимальной оценке не более (2-10)% (по критерию согласия Хи-квадрат Пирсона) с

95% доверительным интервалом; принимая гипотезу о распределении выходных величин по закону Стьюдента, получаем погрешность (1-10)%. Значимость линейной функции регрессии подтверждается по критерию Фишера с уровнем значимости 0,05 [7,8].

Региональная статистика располагает интегральными данными по уровню образования занятого в экономике населения. Распределение численности занятого населения региона по уровню образования и отраслям экономики находится путем решения задачи условной оптимизации. За начальные значения параметров оптимизации берутся известные значения аналогичных параметров по Российской Федерации. При этом отклонения полученных параметров не должны выходить за установленные пределы. Исходя из здравого смысла, вводится множество областных ограничений на отклонение полученных оптимальных параметров для субъекта Федерации (СФ) от среднероссийских (РФ). Данное отклонение может изменяться как от региона к региону, так и внутри одного СФ. Оно влияет на жесткость задачи и на значение целевой функции. В ходе моделирования отклонение варьировалось от 10 до 40% в обе стороны от среднего по РФ. При малых значениях допустимого диапазона отклонения параметров оптимизации удовлетворительное решение вообще могло быть не найдено, либо найдено с недопустимо большим значением целевых функций, которые задавались как сумма абсолютных или относительных квадратов отклонений невязок. Непосредственно матрица оптимизационных параметров строилась по структуре аналогично имеющейся матрице по РФ и с приближенными начальными условиями, пропорциональными среднероссийской структуре. От СФ в качестве ограничений брались значения относительного распределения занятых лиц в экономике по уровням образования (7 уровней) и распределения этих же лиц по отраслям экономики (13 отраслей). Сумма полученных в ходе решения весов оптимальных параметров должна совпадать по строкам с процентами распределенных по уровню образования, а по столбцам – с процентами занятых в экономике. Следующим шагом была построение матрицы невязок по отклонению реальных и желаемых значений процентов. Сумма квадратов различных отклонений матрицы определяет несколько целевых функций (ЦФ). В процессе уменьшения значения некоторой целевой функции и определялись оптимальные параметры распределения занятых по уровню образования и отраслям экономики. Минимум ЦФ при выполнении ограничений и определял 91 искомый оптимальный параметр, из которых использовались в дальнейших расчетах только 26, имеющие отношение к высшему, среднему и начальному образованию.

При создании инструментария для определения потребности "хозяйствующих субъектов" в кадрах с профессиональным образованием за основу был выбран матричный подход. Путем умножения матрицы профессионально-квалификационного соответствия между 13 отраслями экономики и укрупненными группами учебных специальностей для ВПО, СПО и НПО и спрогнозированного вектора потребностей в специалистах к 2010 г. с учетом ротационного коэффициента получаем матрицу, которая выражает уже абсолютное число выпускников вузов по 28 специальностям для покрытия потребностей отраслей экономики данного СФ. В итоге, суммируя по столбцам данные по специальности и учитывая коэффициент «выбывания» (Передаточная функция «Выпуск/ Прием»), несложно получить расчет Приема в ОУ ВПО, СПО, НПО данного региона по всем 28 группам специальностям с позиции прогнозирования спроса на рынке труда по каждому из 89 регионов РФ.

Другая математическая модель (модель распределения потоков выпускников школ в ОУ профессионального образования) позволяет рассчитать на основе анализа динамики Приемов и Выпусков за 1995 – 2005 гг. планируемые Приемы и Выпуски из ОУ НПО, СПО, ВПО на прогнозируемый период.

Сравнивая полученные по разным моделям векторы приемов/ выпусков по 28 укрупненным группам специальностей, можно проанализировать обеспечение потребности регионального рынка труда за счет кадров разного уровня и вида образования и определить баланс спроса и предложения на региональном рынке труда и рынке образовательных услуг.

Данные математические модели реализованы в пакетах прикладных программ Prognose – моделирование потребностей региональных рынков труда и Edumod – моделирование динамики распределения образовательных потоков выпускников школ по территории Российской Федерации. Пакеты разработаны в среде Delphi 7.0. и успешно функционируют в операционной системе Windows XP, хотя возможно использование продукта и в других версиях семейства, начиная с версии Windows 98. К минимальным системным требованиям можно отнести наличие процессора с частотой 700 MHz, 256 MB (512 MB рекомендуется) оперативной памяти, 32-64 MB видеопамати, поддержку разрешения экрана монитора 1024 на 768 точек (рекомендуется).

Все необходимую для расчета информацию программы берут из базы данных «Entire», сформированной в СУБД SQL Server. Для организации доступа к объектам «Entire» со стороны приложения была использована технология ADO (ActiveX Data Objects) (рис. 3).

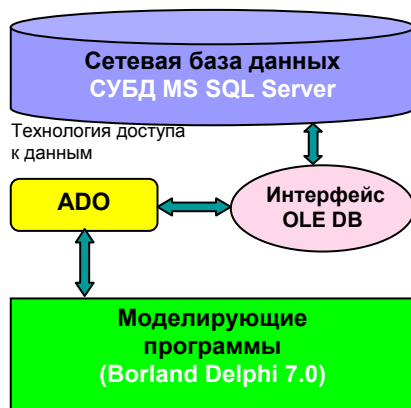


Рис. 3. Связь программы и базы данных с помощью технологии ADO

Пакеты имеют удобный дружественный интерфейс и возможности для оператора запоминать настройки при ветвлении алгоритмов расчета в процессе выбора зависимостей для модели в каждом конкретном регионе. Программы имеют ввод и вывод результатов расчета и исходных данных как в табличном виде на экран и файлы, так и в виде графиков и диаграмм по каждому субъекту Федерации.

Для примера в таблице 1 представлена одна из форм выходных результатов программы – балансовая таблица на примере региона Калининградская область, выбранного в качестве одного из пилотных регионов для оценки кадровой потребности рынка труда в специалистах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием.

Отрицательное значение баланса говорит о недостаточном выпуске специалистов из определенной группы специальностей для покрытия потребностей экономики. Примерами для Калининградской области в 2010 году могут служить социальные науки (-90), информационная безопасность (-130), здравоохранение (-295), технология продовольственных продуктов и потребительских товаров (-225) в области ВПО; здравоохранение (-150), сфера обслуживания (-120), воспроизводство и переработка лесных ресурсов (-90) в области СПО; сфера обслуживания (-45), технология продовольственных продуктов и потребительских товаров (-45) в области НПО. И наоборот, положительное значение баланса говорит об избыточном количестве готовящихся специалистов по определенным специальностям, таким как, например, экономика и управление (240 и 390) и в области ВПО и СПО соответственно), гуманитарные науки (835) для ВПО. Для выпускников НПО необходимо иметь в виду, что в среднем 50% выпускников продолжают учебу в ОУ СПО, ВПО или призываются на срочную службу в ряды Вооруженных Сил.

Калининградская область

Баланс потребности региональной экономики в специалистах с различным уровнем профессионального образования и выпуска государственных образовательных учреждений в разрезе 28 укрупненных групп специальностей. Прогноз на 2010 год

Код группы	Уровень образования	ВПО			СПО			НПО		
	Наименование группы специальностей	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс
010000	Физико-математические науки	176	183	7	0	0	0	0	0	0
020000	Естественные науки	139	288	149	3	0	-3	2	0	-2
030000	Гуманитарные науки	331	1165	834	122	134	12	6	2	-4
040000	Социальные науки	90	0	-90	9	0	-9	16	0	-16
050000	Образование и педагогика	390	267	-123	271	205	-66	0	0	0
060000	Здравоохранение	297	0	-297	337	187	-150	0	0	0
070000	Культура и искусство	104	0	-104	79	98	19	28	47	19
080000	Экономика и управление	519	756	237	484	870	386	220	498	278
090000	Информационная безопасность	131	0	-131	0	0	0	0	0	0
100000	Сфера обслуживания	44	123	79	272	154	-118	341	484	143
110000	Сельское и рыбное хозяйство	54	145	91	128	132	4	234	187	-46
120000	Геодезия и землеустройство	50	0	-50	34	15	-19	0	0	0
130000	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	28	0	-28	23	0	-23	0	0	0
140000	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	67	138	71	82	102	20	129	142	13
150000	Металлургия, машиностроение и материалообработка	267	109	-158	190	32	-158	244	270	26
160000	Авиационная и ракетно-космическая техника	38	59	21	23	0	-23	0	0	0

Код группы	Уровень образования	ВПО			СПО			НПО		
	Наименование группы специальностей	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс
170000	Оружие и системы вооружения	7	0	-7	0	0	0	0	0	0
180000	Морская техника	38	227	189	50	86	36	8	141	133
190000	Транспортные средства	138	103	-35	122	109	-13	472	762	291
200000	Приборостроение и оптотехника	15	0	-15	4	0	-4	11	13	1
210000	Электронная техника, радиотехника и связь	14	66	52	55	65	10	22	151	129
220000	Автоматика и управление	113	0	-113	52	0	-52	0	0	0
230000	Информатика и вычислительная техника	135	72	-63	162	63	-99	51	135	84
240000	Химическая и биотехнологии	30	0	-30	8	0	-8	2	12	10
250000	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	81	0	-81	93	0	-93	46	9	-37
260000	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	311	85	-226	226	78	-148	252	232	-20
270000	Строительство и архитектура	170	80	-90	270	252	-18	299	281	-18
280000	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	80	26	-54	26	24	-2	0	0	0
Всего по группам специальностей		3857	3892	35	3125	2606	-519	2381	3365	954

Примечание:

Данные о выпуске образовательных учреждений специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием на год прогноза – результат программного моделирования.

Баланс – разница между выпуском специалистов и расчетной потребностью в специалистах;

Анализируя интегральное по 28 укрупненным группам специальностей значение баланса расчетной потребности и выпуска специалистов, можно сделать следующие выводы.

– В области высшего профессионального образования прогнозируемое число выпущенных специалистов в 2010 году (3890 человек) будет соответствовать расчетной потребности (3860 человек) рынка труда. В то же время будет наблюдаться дисбаланс по выпуску и потребностям в специалистах между отдельными УГС.

– В области среднего профессионального образования с учетом ожидаемого выпуска специалистов в 2010 году (2610 человек) прогнозируется нехватка специалистов в количестве 520 человек.

– В области начального профессионального образования согласно расчетным данным в 2010 году будет выпущено специалистов больше, чем это требуется, на 955 человека. В то же время с учетом 50% притока выпускников НПО из экономики прогнозируется нехватка специалистов в количестве 700 человек.

С 1 января 2003 года в практику российской экономики и информационной системы государственной статистики взамен «Общероссийского классификатора отраслей народного хозяйства» (ОКОНХ) введен в действие «Общероссийский классификатор видов экономической деятельности» (ОКВЭД) [6]. Так как ОКОНХ и ОКВЭД имеют различные объекты классификации, в большинстве случаев невозможно установление однозначного соответствия между кодовыми позициями обоих классификаторов, несмотря на наличие ключей перехода.

На основе разработанных алгоритмов и моделирующих программ производится прогностическое моделирование потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием по отраслям народного хозяйства (в соответствии с ОКОНХ) по 28 учебным группам специальностей.

Принципиально возможно использование того же алгоритма прогнозирования по ОКВЭД при условии, что данные, выступающие в качестве параметров модели, за предыдущие годы будут представлены по новому классификатору ОКВЭД. Кроме этого, прогностические оценки развития региональной экономики на среднесрочном горизонте планирования также необходимы по видам экономической деятельности. К сожалению, статистика не на федеральном, не на региональном уровне в настоящее время такими данными не располагает. Возможен второй алгоритм перехода, при котором, используя расчетные данные по прогнозу на основе ОКОНХ, разрабатывается модель перевода этих данных в разделы ОКВЭД.

Математически данная задача сводится к задаче перехода от матрицы соответствия укрупненных образовательных специальностей и отраслей народного хозяйства $M^{ОКОНХ}$ к матрице соответствия образовательных специальностей и видов экономической деятельности $M^{ОКВЭД}$. Предполагается, что статистические данные об общей среднегодовой численности занятых в экономике по ОКОНХ должны в точности соответствовать данным о среднегодовой численности по разделам ОКВЭД за один и тот же год. Зная, каким образом должны разбиваться отрасли ОКОНХ по разделам ОКВЭД, но не зная, в каких количественных соотношениях, можно спроектировать матрицу соответствия кодов ОКОНХ и ОКВЭД с использованием переходных ключей – $M^{ОКОНХ-ОКВЭД}$. Путем перемножения этой матрицы на вектор среднегодовой численности занятых по ОКОНХ получается вектор среднегодовой численности занятых по ОКВЭД. Нахождение коэффициентов матрицы $M^{ОКОНХ-ОКВЭД}$ сводится к оптимизационной задаче поиска минимума целевой функции с учетом областных и функциональных ограничений. Искомая матрица $M^{ОКВЭД}$ получается перемножением $M^{ОКОНХ-ОКВЭД}$ на исходную матрицу $M^{ОКОНХ}$.

Программа, реализующая вышеописанное преобразование данных, написана на языке VBA (Visual Basic for Applications, ver.6.3) в рамках приложения MS Excel. Программа использует из базы данных на всех этапах работы: данные о среднегодовой численности занятых по ОКОНХ и ОКВЭД, таблицы классификаторов ОКОНХ и ОКВЭД, таблицу ключей перехода ОКОНХ – ОКВЭД. Для классификатора ОКОНХ построена таблица с указателем уровней вложенности группировок ОКОНХ, что необходимо при анализе исходных данных. Работа с программой включает два основных этапа: 1) подготовка исходных данных ОКОНХ и шаблона матрицы перехода ОКОНХ – ОКВЭД, 2) расчет выходных данных ОКВЭД.

Заключение

Пакет моделирующих программ с удобным и дружелюбным интерфейсом после небольшого освоения может служить основой для выработки управленческих решений в области управления развитием региональных рынков труда и рынков образовательных услуг и реструктуризации сети образовательных учреждений на федеральном и региональном уровнях.

Результаты расчетов, выполненных в рамках совместных проектов с региональными представителями Минэкономразвития, служат осно-

вой для разработки кадровых региональных программ. Так, в Республике Саха (Якутия) результаты прогнозной оценки потребности региональной экономики в специалистах с профессиональным образованием были приняты на заседании Правительства РС (Я) в рамках кадровой программы. Первый этап аналогичного прогноза принят администрацией Томской области. В Республике Карелия результаты прогнозных оценок используются Минэкономразвития РК и службой занятости с 2003 по 2005 годы.

Список литературы

1. Послание Федеральному собранию Российской Федерации от 26 мая 2004 года / В. В. Путин Москва, Кремль.

2. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2008 года. Утверждены Председателем Правительства Российской Федерации М. Е. Фрадковым 28 июля 2004 года.

3. Предисловие руководителя Федерального агентства по образованию Г. А. Балыхина // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции / Под ред. проф. В. А. Гуртова Кн. I / ПетрГУ. Петрозаводск, 2004. 240 с.

4. Гуртов В. А. Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего профессионального образования / В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, Е. А. Питухин // Регионология. 2003. №1-2. С. 262 – 267.

5. Васильев В. Н. Формализация математической модели прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, М. В. Суоров // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции / Под ред. проф. В. А. Гуртова Кн. I / ПетрГУ. Петрозаводск, 2004. С. 62-86.

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 01.11.99 № 1212 «О развитии единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации»

7. Гмурман В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика / В. Е. Гмурман. М.: Высшая школа, 2003. 479 с.

8. Чернецкий В. И. Математическое моделирование стохастических систем / В. И. Чернецкий. Петрозаводск, 1994. 488 с.

ПРОГНОСТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СПЕЦИАЛИСТА – ОСНОВА РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Т. М. Глушанок

Начальник отдела развития социальной сферы
Министерства экономического развития Республики Карелия,
к. п. н., г. Петрозаводск,
economy@karelia.ru; soc_sfera@economy.onego.ru

Одним из основных требований в подготовке и переподготовке специалистов профессионального образования является его опережающий характер. В настоящее время признано, что основополагающей целью непрерывного профессионального образования является профессиональная компетентность, которая включает профессионализм, коммуникативные способности, самостоятельность, право и ответственность за принятие решений, владение навыками быстрой адаптации, профессиональной мобильности. Причем компетентность рассматривается не просто как обладание знаниями, а скорее как потенциальная готовность решать задачи со знанием дела. Поэтому компетентность включает в себя как содержательный (знание), так и процессуальный (умение) компоненты.

Важной педагогической предпосылкой решения этих задач является совершенствование содержания образования и обучения. Содержание образования отражено в квалификационной характеристике специалиста и профиограмме. Содержание обучения в свернутом виде представлено в учебном плане и учебных программах; в развернутом виде – в учебниках и учебных пособиях.

Содержание профессионального образования в большей мере, чем содержание других видов образования, должно строиться не на логике науки, а на основе модели будущей профессиональной деятельности слушателя. Это придает содержанию целостность, системную организованность и личностный смысл для обучающихся усваиваемых знаний и умений.

При таком подходе содержание обучения проектируется не как учебный предмет, а как предмет учебной деятельности, который последовательно трансформируется в предмет деятельности профессиональной. Используемая при таком подходе система профессионально подобных ситуаций позволяет развертывать содержание образования в динамике, создает возможность интеграции знаний различных предметных областей.

В настоящее время основой разработки учебно-программной документации является профессионально-квалификационная характеристика специалиста, однако ее ограниченность в том, что она отражает лишь знания и навыки, необходимые специалисту, но не учитывает перспективы развития предприятий отрасли. Поэтому в качестве основы для разработки образовательных программ может использоваться прогностическая модель специалиста. Это как своеобразный эталон, разработанный на основе изучения опыта передовых высококвалифицированных специалистов, умений, навыков, объема знаний, коммуникативности, выраженности личностных качеств, способности к творчеству, умения переводить в конкретное русло решение задач и т. д.

Сопоставляя идеальную модель специалиста с фактически сложившейся моделью, можно определить масштабы и содержание профессиональной подготовки. Разработка такой модели позволит пересмотреть всю систему подготовки и переподготовки кадров различного уровня для любой отрасли.

Для получения опережающей информации о содержании обучения необходимо организовать его прогнозирование. Оно позволит лучше увидеть завтрашний день, разработать модель специалиста в конкретной области экономики в ближайшей и дальней перспективе, наметить пути достижения эталона. Подобная модель необходима и управленческим структурам для проведения диагностического контроля за деятельностью специалистов.

Структура модели специалиста может быть представлена следующим образом:

1. Прогностическая характеристика отрасли и перспективы ее развития.
2. Требования к содержанию профессиональной подготовки и переподготовки.
3. Разработка содержания программы по определенному курсу.

Разработчикам учебных программ необходимо знать, какими будут предприятия данной отрасли через 5-10 лет, какие профессии потребуются в сфере производства и его управления, каким уровнем знаний должен обладать специалист, чтобы квалифицированно выполнять свою работу. Такая подготовка специалистов позволит учитывать тенденции развития отрасли и создавать резерв специалистов. При таком подходе к перспективному планированию подготовки и повышения квалификации специалистов осуществляется опережающий характер

обучения: оно как бы «забегает» вперед, ведет за собой процесс развития человека, быстро устраняет разрыв со стремительно умножающим объемом знаний.

Любое прогнозирование в образовании должно базироваться на прогнозах демографической ситуации. Рассматривая демографическую ситуацию в Республике Карелия в 2006-2008 годах, можно отметить, что она будет развиваться под влиянием сложившейся динамики рождаемости, смертности и миграции населения, которая, несмотря на улучшение в последние годы показателей рождаемости, указывает на продолжение тенденции к сокращению численности населения. Среднегодовая численность населения республики в 2006 году составит 691,4 тыс. чел. и к 2008 году сократится до 677-679,7 тыс. человек. При этом предполагается увеличение численности трудовых ресурсов до 485,5 – 486,5 тыс. чел. в 2006 году, что объясняется высоким уровнем рождаемости в 1986-1989 годах и соответственно с вступлением в активный рабочий возраст молодежи указанных лет рождения. С 2007 года ожидается незначительное снижение численности данной категории лиц. Численность занятых в экономике, т.е. удовлетворенный спрос, возрастет с 358,0 тыс. чел. в 2005 году до 358,2 -359,1 тыс. чел. в 2007 году. При этом численность занятых в отраслях материального производства возрастет с 236,5 тыс. чел. в 2005 году до 237,2 тыс. чел. в 2007 году в основном за счет промышленности, строительства и торговли, а в отраслях непроеизводственной сферы снизится с 121,5 тыс. человек в 2005 году до 121 тыс. человек в 2007 году. Положительным фактором является значительное снижение численности трудоспособного населения, незанятого трудовой деятельностью, с 84 тыс. чел. в 2004 году до 81 – 81,5 тыс. чел. в 2008 году.

Вместе с тем по прогнозной оценке в 2006-2008 годах численность претендующих на занятость превысит спрос предприятий и организаций на рабочую силу.

В силу демографических причин в прогнозируемый период предстоит сокращение контингента обучающихся в общеобразовательных учреждениях. Уже к 2008 году сокращение численности учащихся в общем образовании составит почти 33,7% даже в благоприятном варианте развития при прогнозе по РФ в среднем на 27%. В первую очередь снижение коснется учащихся 8-9 и старших классов средней

школы. В начальной школе, начиная с 2004 года, начинается медленный рост контингента – в основном за счет наполняемости первого класса. Сокращение педагогических кадров в связи с уменьшением контингента составит в 2006 году 26,4% по сравнению с 2002 годом. Это потребует организации трудоустройства высвобождающихся кадров, переподготовки специалистов.

Численность обучающихся в учебных заведениях начального профессионального образования должна уменьшиться в 2006 году по сравнению с 2003 годом на 6%, а к 2008 году соответственно на 32-47%.

Учреждения начального и части среднего профессионального образования в этот период приобретут статус региональных образовательных учреждений. Резкое снижение численности обучающихся в учебных заведениях НПО может привести к высокой напряженности спроса на рынке рабочих профессий, особенно в машиностроительных отраслях экономики.

Численность студентов в учреждениях среднего профессионального образования будет зависеть от вариантов принятых Правительством РФ решений о передаче учреждений СПО на региональный уровень. В благоприятном варианте – реинтеграции ряда учреждений СПО в состав университетских комплексов с сохранением федерального источника их финансирования – этот показатель существенно не изменится. Спрос на обучение в учреждениях СПО стабильно сохраняется в течение последних пяти лет, так же как и спрос на рынке труда на специалистов – выпускников учреждений СПО.

На основе прогноза (инерционный сценарий спроса на услуги высшего образования) численность студентов в учреждениях высшего профессионального образования всех форм собственности не возрастет к 2008 году в благоприятном варианте сценария развития и составит цифру 23 тыс. студентов.

ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ УЧАЩИХСЯ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Т. И. Горелова

Ведущий научный сотрудник Центра научно-методической поддержки
федеральных и областных экспериментальных проектов и программ,
д. пед. н., профессор, г. Новосибирск

Ю. С. Захир

Директор областного Центра мониторинга образования,
г. Новосибирск
zys@nscm.ru

При всем разнообразии, которое определяет возможность профильного обучения в общеобразовательных учреждениях, абсолютно понятно, что введение нового профиля не должно происходить спонтанно. Это решение должно приниматься общеобразовательным учреждением на основе изученного рынка образовательных услуг, которые предлагают аналогичные близлежащие учебные заведения, учебные заведения среднего и высшего профессионального образования города, с учетом состояния и прогноза развития регионального рынка труда. И, безусловно, еще одним приоритетом при определении профиля учреждения является социальный заказ учащихся школы и их родителей. В ходе проведенных опросов (2004 год) родители и учащиеся указывают на то, что вопрос определения новых профилей в школах недостаточно изучается руководителями общеобразовательных учреждений. Молодежный сегмент предложения рабочей силы является на современном рынке труда наиболее подвижным и динамичным, более быстро реагирующим на изменения в социально-экономической сфере общественной жизни. Основой планирования и введения нового профиля обучения в школе, разработки новых форм профориентационной работы школы могут служить социологические исследования профессиональных интересов, намерений и предпочтений молодежи. Актуальность подобных исследований весьма значительна и очевидна. Представляя собой одну из наиболее многочисленных социально-демографических групп, молодежь является главным источником формирования трудового потенциала страны, от качественного состояния, экономической активности и поведения в сфере занятости которой во многом зависит успешность рыночных реформ. Профессиональный выбор молодежи имеет все большее значение для выбора на-

правлений дальнейшего социально-экономического развития как нашей области, так и страны в целом.

В результате проведенного в сентябре – ноябре 2004 года компьютерного мониторингового исследования «Социально-педагогический портрет старшеклассника Новосибирской области» (4041 участник из 22 общеобразовательных учреждений г. Новосибирска и Новосибирской области) были, в частности, изучены профессиональные намерения учащихся 8-11 классов. Так, выяснилось, что большинство молодых людей хотят поступить в высшие учебные заведения (67% в целом по выборке). Довольно значительное число желающих учиться в высшей школе можно объяснить, с одной стороны, общим повышением образовательного уровня населения, с другой – стремлением молодежи иметь более прочные гарантии трудоустройства. Однако это не рекордная цифра. По результатам проведенного Госкомстатом России в ноябре 1993 г. единовременного выборочного обследования выпускников общеобразовательных школ крупных, средних, малых городов и поселков городского типа, доля планировавших продолжить обучение в вузах составляла в среднем для России 72,4%. А в ходе исследования по изучению профессиональных намерений выпускников общеобразовательных учреждений Московской области, проведенном в мае 2004 года Департаментом Федеральной государственной службы занятости населения Московской области, 69% московских старшеклассников хотят продолжить свое обучение в вузах.

Эти цифры подтверждают результаты мониторинга образования, проведенного фондом «Общественное мнение» в 2005 году, основным выводом которого является следующий: образовательные притязания россиян завышены, т. е. не соответствуют потребностям рынка труда. При этом многие эксперты оценивают эту тенденцию (завышенные образовательные притязания) достаточно продолжительное время как положительную. Некоторые работодатели предпочитают брать выпускников вузов на рабочие места предположительно потому, что образование в данном случае играет не столько профессиональную, сколько дисциплинирующую роль.

Основой привлекательности различных видов занятости является отражение в сознании молодых людей всех видов материального, что проявляется в направленности их ориентации на конкретные отрасли общественного производства. По результатам нашего исследования выявлены предпочтительные профессии старшеклассников: экономические, технические, гуманитарные. В таблице 1 приведены пять наиболее часто выбираемых профессий (в скобках приведен процент выбора):

Таблица 1

8 класс	9 класс	10 класс	11 класс
Экономические (23,6%)	Экономические (27,3%)	Экономические (26,8%)	Экономические (31,5%)
Технические (17,9%)	Технические (18,7%)	Технические (18%)	Технические (17%)
Гуманитарные (9%)	Гуманитарные (8%)	Гуманитарные (12,8%)	Гуманитарные (10%)
Спортивные (6%)	Управленческие (5%)	Управленческие (8%)	Управленческие (8,5%)
Культура и искусство (5,8%)	Культура и искусство (5%)	Архитектурно-строительные (4%)	Услуги и сервис (4%)
Не определились с выбором			
10%	8%	5%	2%

Полезным представляется проведение сравнения профессиональных намерений выпускников новосибирских школ и данных Новосибирского государственного центра занятости населения (2004 г.). На сегодняшний день спрос на выпускников экономических вузов остается высоким (40%), но вот в ближайшие три – четыре года наступит значительное перепроизводство специалистов. При этом экономические специальности, как видно из таблицы 1, остаются лидерами среди профессий, выбираемых старшеклассниками. Значит, одиннадцатиклассники 2005 года выпуска попадают в армию «невостребованных» рынком труда специалистов после окончания вуза.

Второе место по востребованности принадлежит выпускникам технических вузов, которые специализируются в области информационных технологий. Третье место на будущем рынке займут те выпускники, которые овладели искусством логистики. А среди специальностей, которым предрекается хорошее будущее, значатся, в том числе, инженеры-строители, на долю которых приходится незначительное количество выборов старшеклассников.

Знают ли об этом сегодняшние школьники и кто конкретно в школе несет ответственность за обоснованный выбор старшеклассниками будущей профессии? Школьные психологи могли бы оказать наиболее эффективную помощь в выборе профессии и подготовке к будущему профессиональному образованию и дальнейшей трудовой деятельности. Но на деле это не так. Во-первых, у педагогов-психологов образовательных учреждений и без профориентации достаточно много забот

и обязанностей, связанных с текущими школьными делами. И далеко не всегда школьные психологи могут уделять время профконсультациям и занятиям по выбору профессии. Во-вторых, педагоги-психологи в большинстве своем имеют лишь формальные обязанности заниматься профориентацией. Практически никто с них этого не требует, и вообще никто в образовании за профориентацию не отвечает. Конечно, некоторые школьные психологи все-таки проводят профориентационные консультации и занятия, но это делается либо по их собственной инициативе, либо по инициативе администрации отдельных образовательных учреждений. То есть профориентация в школах держится исключительно на энтузиазме некоторых психологов, завучей и директоров. В-третьих, в большинстве случаев педагоги-психологи не обеспечены необходимыми средствами, методиками и информационными материалами, которые потребны для полноценной профориентации. Для хорошего профориентационного курса нужны компьютеры, специальные компьютерные программы, Интернет, психологические тесты, профессиограммы, справочники по учебным заведениям, информация о рабочих местах, литература, видеофильмы. Не существует также и современных программ проведения подобных занятий со школьниками, особенно практических профориентационных программ с элементами тренинга.

Профориентацией, подготовкой к труду, решением проблем поиска работы и трудоустройства могли бы заниматься профессиональные учебные заведения. Но заинтересованы ли они в эффективном трудоустройстве и успешной карьере своих выпускников? Каждый руководитель учреждения профессионального образования прежде всего заинтересован в том, чтобы привлечь как можно больше абитуриентов. Благосостояние учреждения, финансирование, количество преподавательских ставок зависят не от того, сколько выпускников найдут работу по специальности, а от того, сколько студентов принято на обучение. Поэтому количество и состав специальностей, по которым готовит людей наша система профессионального образования, соответствует не спросу на эти специальности на рынке труда, а популярности этих специальностей среди населения, о чем свидетельствуют результаты описываемого исследования.

Итак, можно сделать вывод: профориентация в нашей стране находится в критическом состоянии. С одной стороны, необходимость проведения качественной и крупномасштабной профориентационной работы с молодежью прекрасно осознается теми чиновниками и специалистами, которые вынуждены заниматься трудовыми ресурсами.

С другой стороны, межведомственная разобщенность привела к тому, что на систему образования возложили ответственность за профессиональное самоопределение выпускников и подготовку их к выбору профессии, профессиональному обучению и дальнейшему реальному трудоустройству. Именно молодые люди, особенно нуждающиеся в квалифицированной помощи при выборе профессии, чаще всего не могут качественно ее получить.

В результате практически никто не готовит молодежь к эффективному поведению в условиях современного рынка труда, в условиях жесткой конкуренции, когда для достижения профессионального успеха человеку необходимо в полной мере реализовать имеющиеся у него способности.

И тем не менее большинство старшеклассников определяются с выбором профессии к окончанию школы. В среднем по выборке только 6,4% опрошенных учащихся отметили, что еще не знают, какую выбрать профессию (6% – городские школьники, 8,2% – сельские; распределение по классам приведено в таблице 1). То есть к выпускному классу средней школы проблема профессионального выбора практически решается всеми. Заметных различий среди учащихся различных типов школ (средняя общеобразовательная, гимназия, лицей, школа с углубленным изучением отдельных предметов) в этом вопросе мы не обнаружили. Это положительный факт. Но насколько обоснован уже сделанный выбор и какую роль сыграла школа в его осуществлении? Как видят роль школы при выборе профессии старшеклассники нашей области? Исследование показало, что более половины городских школьников (52%) считают, что школа поможет им выбрать будущую профессию, среди сельских школьников этот процент ниже (45%). Стоит заметить, что чем старше школьник, тем больше он разубеждается в подобных возможностях своей школы (8 класс – 20,8%, 9 – 20%, 10 – 17,6%, 11 – 14%). А ведь школа призвана помочь учащимся в профессиональном самоопределении и в выборе профессии с учетом их индивидуальных особенностей, склонностей, возможностей и востребованности на рынке труда. Ориентация на профессиональный труд и выбор своего профессионального будущего должна выступать как неотъемлемая часть всего учебно-воспитательного процесса.

Профессиональные предпочтения юношей и девушек по ряду позиций резко различаются. Среди юношей самый распространенный выбор связан с техническими специальностями, среди девушек – с экономическими и гуманитарными профессиями. Управленческие специальности выбираются ими практически с одинаковой частотой.

В этой связи стоит отметить возрастающий интерес молодежи к управленческому блоку специальностей. В сумме экономические, технические, гуманитарные и управленческие профессии выбраны 57,6% опрошенных старшеклассников. Безусловно, на выбор профессии влияет и устойчивый молодежный стереотип престижных профессий. А вот специальности, связанные с сельским хозяйством, «обходят» как городские, так и сельские школьники (1,28 и 1,32% выборов соответственно).

Результаты опроса показали, что профессиональные предпочтения учащихся практически не зависят от класса обучения (табл. 2).

Таблица 2

*Профессиональный выбор старшеклассников разных классов
(в % к числу опрошенных данной группы)*

Выбираемые профессии	8 класс	9 класс	10 класс	11 класс
Технические	17,0	18,7	18,2	17,1
Экономические	23,6	27,3	26,3	31,5
Гуманитарные	9,7	8,2	12,9	9,9
Управленческие	3,1	5,3	8,4	8,6
Сфера культуры, искусства	5,8	5,1	3,1	3,8
Специальности, связанные со спортом	6,4	3,7	2,5	0,8

Практически нет отличий при выборе будущей профессии и при анализе в аспекте разных типов школ. Отметим только, что больше всего выбрали гуманитарные профессии учащиеся гимназий (и это, видимо, результаты отличия учебных планов), учащиеся гимназий и лицеев в 2-3 раза чаще видят себя в будущем управленцами.

В некоторых случаях заметно влияет на профессиональный выбор старшеклассника социальный статус родителей. В семьях рабочих старшеклассники чаще выбирают технические специальности, в семьях руководителей и предпринимателей – экономические. Дети женщин-руководителей более других предпочитают профессию управленца, менеджера. Гуманитарные профессии выбираются примерно одинаково в разных группах населения, в семьях рабочих они менее популярны. Чаще всего влияние отца и матери на профессиональный выбор старшеклассника одинаково.

Представляет интерес мотивация профессионального самоопределения старшеклассников, которая связана с формирующимися у них жизненными ценностями. Выбираемые жизненные ценности можно условно разделить на две группы. В лидирующую группу ценностей вошли «любимый человек» и «интересная работа». Во второй группе – «высокий заработок». Причем юноши гораздо чаще девушек указывают на жизненно важное значение данного фактора. Перед нами практичная современная молодежь, которая в ситуации выбора легко принимает в свой ценностный мир деньги как показатель жизненного успеха и благополучия. Думается, что при условии сохранения тенденции это может привести к ограниченности понимания своих жизненных целей. К третьей группе ценностей относятся такие, как «уважение окружающих», «душевное спокойствие» и «чистая совесть», т. е. нравственно-психологические ценности. В четвертой группе – «собственность» и «профессиональные достижения». Т. е. молодые люди мечтают иметь интересную работу и высокие заработки, но не желают добиваться каких-то значительных высот в своем деле или брать на себя ответственность за собственность, капитал. Надо полагать, что условия школы, особенности молодежной субкультуры, возрастные факторы оказывают на сегодняшних молодых людей большее влияние, чем все остальные факторы. Только после окончания школы, когда разойдутся их пути, начнется более заметная дифференциация жизненных позиций. Вообще, как считают социологи, занимающиеся изучением профориентационных проблем в среде молодежи, дифференциация личных планов выпускников школ зависит от трех основных факторов:

- социально-профессиональный статус родителей (чем выше статус родителей, тем сильнее в планах выпускников ориентация на высокий уровень образования). И наше исследование это подтверждает;
- уровень урбанизации (чем выше уровень урбанизации того поселения, где молодые люди оканчивают школу, тем более сильно проявляется в жизненных планах ориентация на высокий уровень образования). В нашем исследовании эти данные тоже различны, но незначительно: 62% сельских школьников намерены продолжить обучение в вузе, в городе этот показатель составляет – 68%;
- пол подростка (гендерные особенности личных планов таковы, что девушки в большей мере, чем юноши, ориентированы на получение высшего образования, а юноши чаще, чем девушки, планируют поступить в средние специальные учебные заведения).

Описываемое исследование проводилось в рамках совместного проекта в трех регионах: Новосибирская область, Санкт-Петербург, г. Орск (Оренбургская область).

Сравнивая отзывы старшеклассников из разных регионов о школе, следует отметить тождественность тенденций во всех из них. Безусловно, положительным социальным фактом является то, что старшеклассники всех регионов ориентированы на продолжение образования после окончания школы. Основная часть молодежи (две трети) мечтает о поступлении в вуз; каждый десятый старшеклассник собирается учиться в среднем профессиональном заведении. Всего несколько процентов (в основном юноши) планируют поступить в профессиональные училища. На профессиональном выборе старшеклассников региональная специфика отражается очень незначительно.

В то же время наблюдаются и некоторые отличия. Как и в новосибирской выборке, заметно влияние социального статуса семьи на профессиональные планы учащихся. Однако характер этого влияния различается при сравнении регионов между собой. Приведем один из примеров. В Орске среди старшеклассников, у которых матери трудятся рабочими, 34% выбрали технические специальности (18% в Петербурге, 27% в Новосибирске), 17,7% – экономические (22% в Петербурге, 25% в Новосибирске), но среди них не оказалось ни одного человека, желающего стать управленцем, менеджером (6% в Петербурге, 5% в Новосибирске).

В результатах исследования зафиксировано, что в новосибирских школах больше внимания уделяется профориентации. Но, несмотря на относительную успешность профориентационной работы в школах Новосибирской области, в целом параллельные социально-психологические исследования свидетельствуют о том, что субъективные представления старшеклассников о выбранной ими профессии не соответствуют реальной действительности. Сложность этой работы заключается в том числе и в ее специфике. Ее результаты будут проявляться через 5-6 лет, когда сегодняшний выпускник получит профессиональное образование и выйдет на рынок труда. Социологическое исследование дает возможность увидеть лишь направления профориентационной работы. А профилизация образовательного пространства может и должна формироваться на основе разработанных индивидуальных образовательных маршрутов учащихся на старшей ступени обучения. В отличие от углубленного обучения, профильное организуется для всех учащихся и дифференцируется в зависимости от их интересов, склонностей, жизненных планов, в которых учебные возможности (обучен-

ность, обучаемость) представлены опосредованно, хотя они должны выступать одним из оснований самоопределения учащегося.

Согласно Концепции профильного обучения на старшей ступени общего образования, утвержденной приказом Министра образования № 2783 от 18.07.2002 г., профильное обучение является «средством дифференциации и индивидуализации обучения, позволяющим за счет изменения в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитывать интересы, склонности и способности учащихся, создавать условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования». Основной целью профилизации старшей школы является предоставление учащимся возможности спроектировать свое будущее и сформировать необходимые ресурсы для осуществления осознанного профессионального выбора. А сопутствующие этому задачи могут быть решены только при условии возрождения (формирования) параллельной системы – системы профориентации молодежи.

Кроме того, по мнению экспертов, проблемной стороной в противоречии «рынок труда – образование» является следующее. Ведь рынок труда – система саморегулирующаяся, т. е. не нуждающаяся во внешних решениях. А в образовании рынок господствует не в полной мере, и оно, безусловно, в преобразованиях нуждается. Особое беспокойство вызывает несоответствие профессиональных образовательных программ рынку труда, о чем свидетельствует выявленный рост удельного веса безработных.

Каковы возможные направления преобразований в образовании? Думается, что к традиционным (материально-техническое оснащение, укомплектованность высококвалифицированными кадрами, приведение образовательных программ в соответствие с требованиями рынка труда), результатом реализации которых должно явиться выстраивание системы предпрофильной подготовки и профильного обучения, может быть добавлено и формирование системы научного мониторинга и прогнозирования развития системы образования, в частности, общего образования. Основными задачами этого направления могут явиться проведение социологических исследований рынка труда, рынка образовательных услуг; формулирование и реализация государственного заказа; организация (руководство) системы профориентации в школах с точки зрения подчинения профессиональных намерений старшеклассников требованиям рынка труда.

Приведенные выше факторы служат обоснованием необходимости оформления профориентации в целостную систему межведомственного характера.

Проблемы выбора профессии, трудоустройства и занятости молодежи в современных условиях характеризуются рядом противоречий: между спросом и предложением на рынке труда; потребностью рынка труда в повышенной квалификации и отсутствием ее у молодежи; необходимостью самообеспечения жизнедеятельности в новых конкурентных условиях и традицией полагаться на социальную защиту со стороны государства; желанием заниматься творческим трудом и ограниченными возможностями трудоустройства; необходимостью рационального распределения трудовых ресурсов и противоречащими этому личными интересами молодежи при выборе профессии.

Все это подтверждает факт актуализации потребностей населения в профориентационных услугах, поскольку сущность профориентации как общественной проблемы проявляется в необходимости преодоления противоречия между объективно существующими потребностями общества в общественно полезном труде и не всегда адекватно этому сложившимися субъективными устремлениями человека.

Проблема своевременного и точного выбора жизненного пути современными подростками и молодежью – дело не только их самих и их родителей. От профессиональных и жизненных планов ребят во многом зависит будущее нашей страны. С помощью взаимодействия различных ведомств всех уровней – муниципального, областного, федерального необходимо создать современную систему профориентации молодежи. Целью региональной системы профориентации молодежи следует считать обоснованный выбор гражданами вида деятельности и форм занятости в соответствии с личными склонностями и потребностями экономики, эффективное самоопределение при выборе и планировании карьеры. Все это вместе взятое является необходимым условием для улучшения функционирования рынка труда.

Система профориентации должна представлять собой сочетание элементов, которые в настоящее время недостаточно взаимосвязаны и скоординированы между собой. Они включают в себя большое количество диагностического материала, а профессиональная информация, как правило, часто ограничивается ознакомлением школьников с названием профессий, их общим толкованием и описанием желательных психофизических характеристик для отдельных профессий. Таким образом, в действующей системе профориентации не происходит знакомства учащихся с имеющимися возможностями выбора профессии и альтернати-

вами ситуаций на рынке труда, спроса на рабочую силу; обучения планированию профессиональной карьеры, развития умений и навыков, необходимых для трудоустройства, активного включения учащихся в принятие решений о выборе дальнейшего обучения или профессионального пути. Эти недостатки призвана устранить формирующаяся система предпрофильной подготовки и профильного обучения.

По нашему мнению, в ближайшее время должно появиться и принципиально новое учреждение, профессионально занимающееся научными исследованиями и разработками в области научно-методического, технического, технологического, организационно-правового обеспечения региональной системы профориентации на основе научного мониторинга и прогнозирования развития регионального рынка труда. Определяя подходы к выстраиванию системы предпрофильной подготовки и профильного обучения, необходимо спрогнозировать количество школ, направления их работы исходя из анализа результатов планомерного изучения социального заказа всех потребителей образовательных услуг: экономики города и области, учащихся, родителей, системы профессионального образования. Очевидно, что решение таких глобальных задач может взять на себя государственная структура, обладающая соответствующим научным кадровым и техническим потенциалом, большими информационными ресурсами.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ВУЗА НА ОСНОВАНИИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОГНОСТИЧЕСКИХ ПОРТРЕТОВ ВЫПУСКНИКОВ

В. С. Гуров, Н. П. Богданова, С. С. Бельтюкова

Рязанская государственная радиотехническая академия, г. Рязань
omo@rgta.ryazan.ru, bogdanova@rgta.ryazan.ru

1. Постановка вопроса

Для совершенствования системы профессионального образования и развития спектра образовательных услуг в Рязанской государственной радиотехнической академии проводится ежегодный мониторинг студентов-выпускников. Спектр сформированных вопросов анкеты позволяет составить социологический портрет выпускника и выявить его потребности. При этом важно не только получить текущую ин-

формацию, но и выявить некие прогностические закономерности для формирования соответствующей профориентационной политики вуза.

Анкета выпускника представляет собой набор тематических групп вопросов, ряд из которых выбирался в качестве элементов прогностического исследования. Эту группу составили ответы на обобщенные вопросы следующего содержания:

- самооценка знаний;
- мотивация выбора специальности;
- решение вопроса трудоустройства и источники помощи по трудоустройству;
- возможный ареал трудоустройства;
- выяснение видов будущей деятельности и карьерные амбиции.

Прогностический портрет выпускника, получившийся на основании данных анкетирования, представляется в виде многокритериальной зависимости от различных параметров, исследуемых в анкете.

В качестве исследуемых критериев выбирались ответы на следующие группы вопросов:

- трудоустройство (трудоустроился / не трудоустроился);
 - метод поиска работы (служба трудоустройства вуза / кадровые агентства / объявления / родные и знакомые / не ищу);
 - необходимость в трудоустройстве (трудоустройство нужно / трудоустройство не нужно);
 - ареал трудоустройства (готовы покинуть Рязань / готовы покинуть Рязанскую область).
- Параметрами исследуемых зависимостей выбирались ответы из групп:
- самооценка знаний (удовлетворительно / хорошо / отлично);
 - мотив выбора специальности (перспективы трудоустройства / универсальность специальности / интерес к профессии / интересное название / подготовительные курсы / совет знакомых / низкий проходной балл / случайность);
 - сегодняшний выбор специальности (своя специальность / другая специальность);
 - карьерные амбиции (руководитель / специалист / ученый или преподаватель вуза / бизнесмен).

2. Многокритериальный метод корреляционных исследований

Данные анкетирования были внесены в базу данных, сформированную на основе СУБД Access. Однотабличный массив данных позволил проводить различные исследования по сформированным запро-

сам, а также экспортировать результаты этих запросов в таблицы Excel для дополнительных исследований. На основе таких запросов и преобразований был сформирован табличный массив корреляционных зависимостей ответов на вопросы критериальной группы (далее *критериев*), от ответов на вопросы группы параметров исследований (далее *параметров*). Под термином *критериальный вопрос* понимался любой вопрос анкеты, относительно которого проводились корреляционные исследования. Результат исследований корреляционных зависимостей сведен в таблицу (табл. 1).

Таблица 1

Таблица результатов корреляционных исследований

Корреляции		Трудоустройство		Методы поиска работы					Необходимость в трудоустройстве		Ареал возможного трудоустройства	
		Трудоустроились, %	Не трудоустроились, %	Служба трудоустройства, %	Кадровые агентства, %	Объявления, %	Знакомые, %	Не ищут, %	Трудоустройство нужно, %	Трудоустройство не нужно, %	Готовы покинуть Рязань, %	Готовы покинуть Ряз. область, %
Параметры												
Причины выбора специальности	Подготовительные курсы	0,00	-0,38	1,82	1,14	-3,79	8,33	-3,64	-2,73	4,85	4,39	3,79
	Совет знакомых	-4,46	3,88	-1,02	-1,50	-3,11	4,01	3,25	5,78	-6,37	-4,39	-4,59
	Низкий проходной балл	1,00	1,12	4,82	-2,36	3,21	-1,67	5,36	-3,73	5,85	9,39	3,79
	Случайность	-1,64	1,57	1,20	-2,71	8,22	-1,31	-1,63	-3,93	3,13	0,27	7,51
	Интересное название	-5,77	5,97	0,67	-4,44	6,21	-5,52	4,05	0,35	-0,15	1,70	-6,59
	Перспективы трудоустройства	14,32	-12,20	2,80	6,46	0,87	0,47	-8,13	-5,85	7,97	11,53	3,88
	Универсальность специальности	5,32	-5,33	-1,05	3,21	-0,70	1,52	-2,04	-3,58	4,11	7,26	0,81
	Интерес к профессии	5,67	-4,88	1,49	4,97	5,88	-3,00	-5,31	-1,06	1,85	1,39	-0,21
Карьерные амбиции	Руководитель	0,29	-0,47	0,27	3,41	6,50	-2,24	-3,93	3,99	-3,02	7,09	6,20
	Специалист	0,74	-1,30	0,84	0,61	0,24	-2,34	2,46	2,40	-3,23	1,75	-1,60
	Ученый или преподаватель вуза	2,59	-3,91	0,27	10,88	1,90	-17,19	5,84	3,99	-8,77	0,77	-0,69
	Бизнесмен	1,83	-1,54	-0,13	1,57	1,94	12,35	-7,30	-11,75	12,05	2,68	2,69
Средний балл	Удовлетворительно	4,41	-2,29	-2,20	-2,44	-7,03	5,19	-0,21	-12,44	10,63	-2,37	3,40
	Хорошо	1,48	2,07	0,56	0,23	1,43	-0,68	-0,95	3,26	-3,12	-0,83	-1,37
	Отлично	4,21	-7,71	-0,93	0,38	1,43	-2,23	6,19	-0,54	2,66	7,70	1,21

Для определения искомых зависимостей были проведены предварительные исследования по определению значений параметров в двух срезах. В первом исследовании каждому *i-му* параметру присваивалось значение n_i , равное количеству раз выбора его всеми респондентами при ответе на соответствующий вопрос. Далее каждое значение параметра нормировалось на общее количество респондентов N , принявших участие в анкетировании. Таким образом, нормированное значение d_i каждого параметра определялось соотношением $d_i = n_i / N$.

Во втором исследовании определялись значения этих же параметров, но относительно групп респондентов, выбравших данный ответ наравне с ответом исследуемой критериальной выборки. Нормировка параметров производилась по соответствующему значению n_i . Таким образом, нормированное значение параметра в пределах критериальной выборки определялось соотношением $z_{ji} = k_{ji} / n_i$. Здесь k_{ji} определяет количество респондентов данного исследования, одновременно выбравших как *i-й* параметр, так и *j-й* критерий.

В итоге мы имеем одномерную матрицу нормированных значений параметров на общей площади исследований D_i и многомерную матрицу нормированных значений параметров в пределах различных критериальных выборок Z_{ji} .

На основании этих двух матриц строилась матрица корреляционных отклонений путем построчного вычитания из значений матрицы Z_{ji} соответствующих строчных значений матрицы D_i . Для удобства оперирования данными элементы матриц преобразовывались к процентному виду.

Величина отклонений, превышающая 3%, была принята величиной корреляционной значимости, рассматриваемой в прогностическом анализе.

Наглядность методу дает построение лепестковой диаграммы, где процентное отклонение идет от базового (нулевого) уровня, определяющего границы отклонений параметра от исследуемого критерия.

3. Исследование по группе "Трудоустройство"

Ответив положительно на вопрос о трудоустройстве, респонденты данной группы сформировали следующие зависимости критерия *Трудоустроились* (рис. 1).

Выбор специальности данной категорией респондентов осуществлялся по прагматичным соображениям, о чем говорит минусовое отклонение (-5,8%) по варианту "Интересное название" и положительные отклонения по вариантам "Перспективы трудоустройства"

(14,3%), "Интерес к профессии" (5,7%) и "Универсальность специальности" (5,3%). Так как по ответу "Совет знакомых" корреляционное отклонение составило -4,5%, то можно сделать вывод, что выбор специальности происходил по собственной инициативе. В положительной области корреляционных отклонений отмечены респонденты, которые определили свой средний уровень знаний как удовлетворительный и отличный.

Гистограмма корреляционной зависимости по группе респондентов, отметивших, что на момент опроса они *Не трудоустроились* (рис. 2), отражает иные мотивационные тенденции. В данной группе определяющими моментами в выборе специальности стали интересное название (6%) и совет знакомых (3,9%).

В противоположность предыдущей группе прагматизм оказался в минусе, о чем свидетельствуют отрицательные значения параметров "Перспективы трудоустройства" (-12,2%) и "Интерес к профессии" (-5,3%). Исходя из самооценки данной группы респондентов, отличники явно не из их числа (-7,7%), а карьера ученого или преподавателя вуза в планы этих выпускников не входит (-3,9%).

В критерии *Не ищут* (рис. 3) интегрированы, по меньшей мере, две группы респондентов, т. к. в положительной корреляционной характеристике существуют два несопоставимых аргумента в виде отличников на выходе образовательного процесса и не совсем уверенных в себе абитуриентов на входе, чьи предпочтения в выборе специальности определились низким проходным баллом. Поэтому исследования данной гистограммы не претендуют на логическую самодостаточность, а должны истолковываться совместно с двумя предыдущими критериями.

Итак, в данную группу вошли респонденты, выбор специальности которых не был сформирован подготовительными курсами (-3,6%), перспективой трудоустройства (-8,1%), интересом к будущей профессии (-5,3%). Аргументами в выборе профессии стали советы знакомых (3,3%), низкий проходной балл (5,4%), интересное название (4%). В корреляциях по баллу самооценки выделились отличники (6,2%), что объясняет и предпочтения в выборе профессии ученого или преподавателя вуза (5,8%). Очевидно, последнее обстоятельство связано с желанием продолжить учебу в аспирантуре.

В минусе оказалась перспектива стать бизнесменом (-7,3%) и руководителем (-3,9%).



Рис. 1. Гистограмма критерия *Трудоустроились*

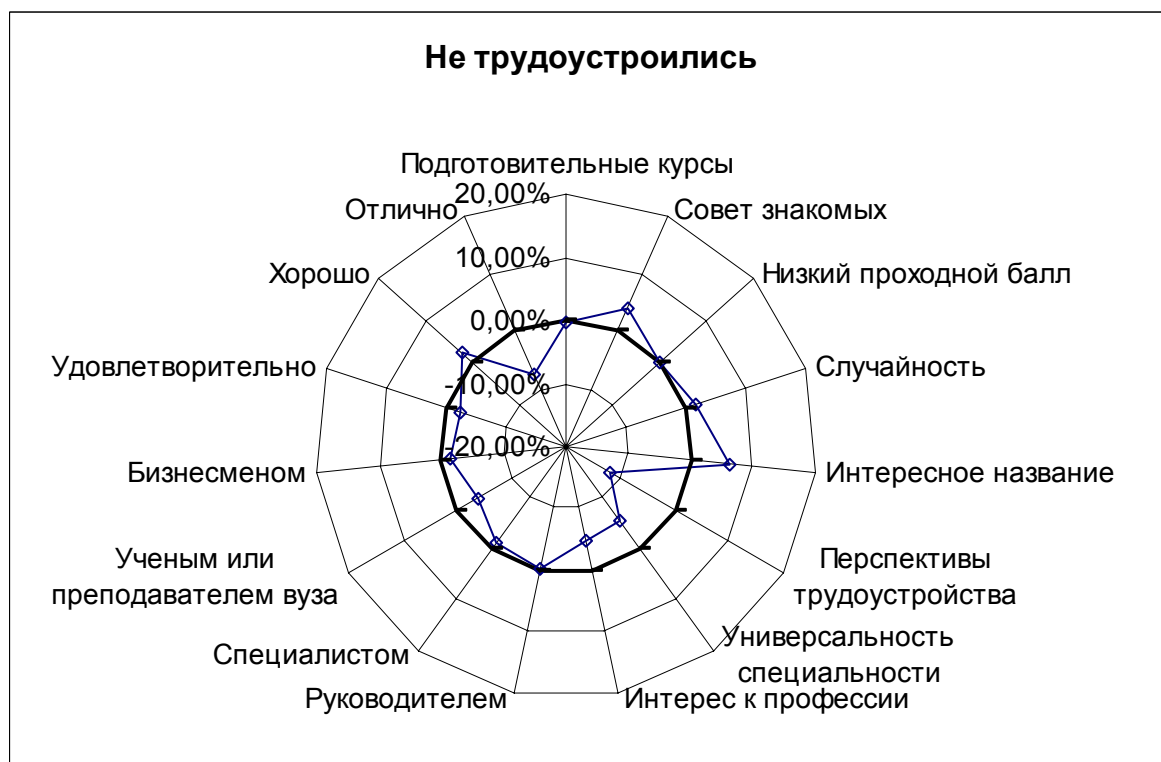


Рис. 2. Гистограмма критерия *Не трудоустроились*



Рис. 3. Гистограмма критерия *Не ищу*



Рис. 4. Гистограмма критерия *Служба трудоустройства вуза*

4. Исследование по группе "Методы поиска работы"

Влияние исследуемых параметров на методы поиска работы отражают гистограммы следующих критериев.

Критерий *Служба трудоустройства вуза* (рис. 4) отмечается лишь одной положительной зависимостью "Выбор специальности по низкому проходному баллу" (4,8%).

Те, кто выбрал в качестве ответа критерий *Кадровые агентства* (рис. 5), имеют более интересную характеристику. Выбор специальности ни в коей мере не определялся ее интересным названием (-4,4%), а мотивировался перспективой трудоустройства (6,5%), универсальностью (3,2%) и общим интересом к специальности (5%). В своих карьерных амбициях они видят себя руководителями (3,4%) и, как это ни странно, учеными и преподавателями вуза (10,9%).

Критерий *Объявления* (рис. 6) респонденты выбрали, очевидно, в виде дополнительного метода поиска работы, т. к. цельной характеристической картины зависимостей без привязки к определенному контексту не наблюдается. Респонденты данной критериальной группы в выборе специальности не указали подготовительные курсы (-3,8%) и не полагались на совет знакомых (-3,1%). Аргументами в выборе специальности стали в большей степени случайность (8,2%), интересное название (6,2%), интерес к профессии (5,9%) и низкий проходной балл (3,2%). По карьерным амбициям это руководители (6,5%) с уровнем образования выше удовлетворительного (-7%).

Выбор респондентами в качестве метода поиска работы ответа *Знакомые* (рис. 7) отметился следующими закономерностями. Исходной причиной выбора специальности в большей степени стали подготовительные курсы (8,3%) и совет знакомых (4%). Прагматизм характеристики заключается в отрицательных значениях корреляционных отклонений по интересному названию (-5,5%) и интересу к профессии (-3%). Свое будущее они видят в бизнесе (12,4%), но категорически не в качестве ученого или преподавателя вуза (-17, 2%). По уровню образования это классические "троечники" (5,2%).

5. Исследование по группе "Необходимость в трудоустройстве"

В данной группе исследуются два противоположных критерия, которые определяют потребность выпускников в помощи по трудоустройству.

В показателе *Трудоустройство нужно* (рис. 8) важным фактором в выборе специальности для исследуемой группы респондентов оказался совет знакомых (5,8%), но не такие показатели, как перспективы трудоустройства (-5,9%), фактор случайности (-3,9%), низкий проходной балл (-3,7%) и универсальность специальности (-3,6%).



Рис. 5. Гистограмма критерия *Кадровые агентства*



Рис. 6. Гистограмма критерия *Объявления*



Рис. 7. Гистограмма критерия *Знакомые*



Рис. 8. Гистограмма критерия *Трудоустройство нужно*

Таким образом, изначально данная категория респондентов рассчитывала на советы и помощь. По карьерным амбициям данная группа отметила, что имеет желание стать руководителем и ученым или преподавателем вуза (оба параметра отмечены положительным корреляционным отклонением в 4%). При этом отрицательное отклонение по параметру "бизнесмен" (-11,8%) говорит о том, что в силу склада характера исследуемой категории респондентов данный карьерный поворот категорически отрицается, т. к. предусматривает высокую степень персональной ответственности.

По степени самооценки эту группу составили "хорошисты" (3,3%), а отрицательную корреляцию показали "троечники" (-12,4%).

Критерий *Трудоустройство не нужно* (рис. 9) представляют респонденты, чей выбор специальности основан на сведениях, полученных на подготовительных курсах (4,9%), но не от родных и знакомых (-6,4%). На элемент случайности сослались респонденты с уровнем корреляции 3,1%. Здесь также имеет место прагматичность, поскольку выбор специальности осуществлялся из-за перспективы трудоустройства (8%), низкого проходного балла (5,9%), универсальности специальности (4,1%).

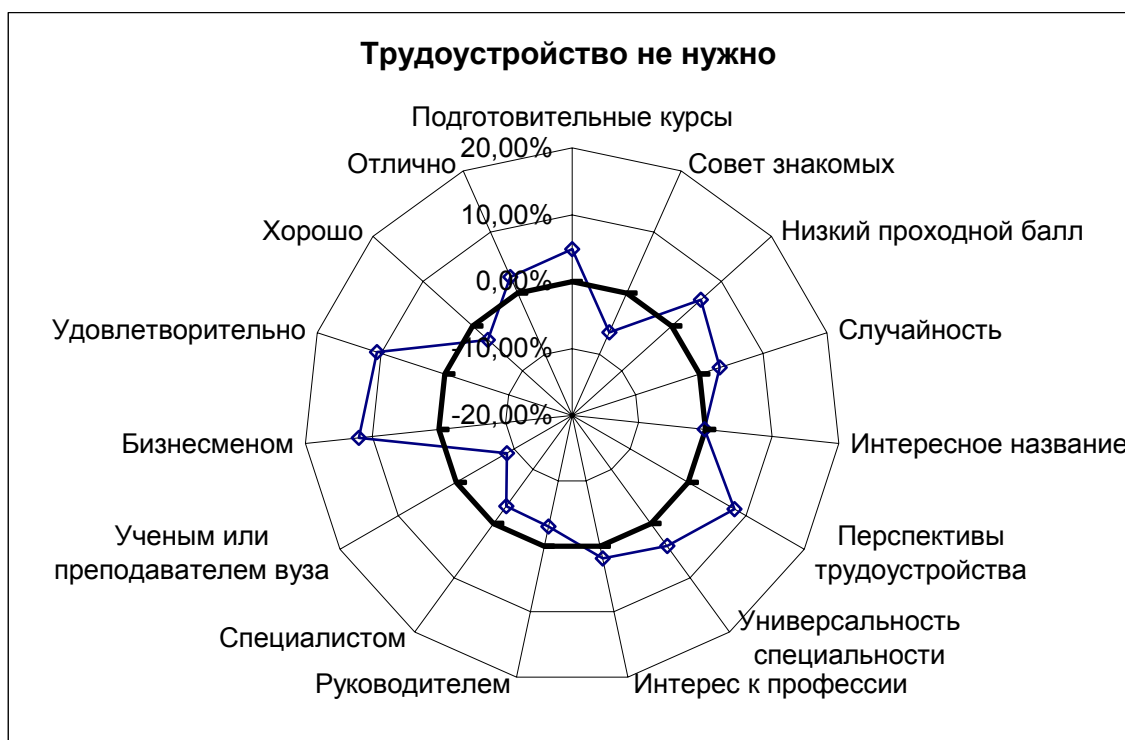


Рис. 9. Гистограмма критерия *Трудоустройство не нужно*

О том, что данная категория респондентов крепко стоит на ногах, говорит фактор выбора профессии в сфере бизнеса (12%). Они не видят себя ни в роли преподавателей или ученых (-8,8%), ни в роли специалистов по данной специальности (-3,2%), ни в роли руководителей предприятий и подразделений (-3%).

Данную группу составили "троечники" (10,6%), но не "хорошисты" (-3,1%).

6. Исследование по группе "Ареал трудоустройства"

В данной группе исследуется готовность выпускников ради карьеры покинуть пределы Рязани (до уровня области) и пределы Рязанской области.

Критерий *Готовы покинуть Рязань* (рис. 10) отмечен тем, что его выбрали респонденты, имевшие в своем активе ориентацию на перспективы трудоустройства (11,5%), низкий проходной балл (9,4%), универсальность профессии (7,3%) и выбор подготовительных курсов (4,4%). Совет знакомых (-4,4%) явно не влиял на выбор будущей профессии. В карьерных амбициях это руководители (7,1%), а по уровню знаний – отличники (7,7%).

В критерии *Готовы покинуть Рязанскую область* (рис. 11) случайность при выборе специальности сыграла большую роль (7,5%), далее идут мотивации по перспективам трудоустройства (3,9%) и низкому проходному баллу (3,8%). По отношению к выбору будущей профессии посредством обучения на подготовительных курсах отмечена та же степень корреляции, что и в предыдущем показателе (3,8%). Интересное название (-6,6%) и совет знакомых (-4,6%) не сыграли какой-либо роли при выборе профессии. По карьерным амбициям это тоже руководители (6,2%), но уровень знаний этой группы выпускников троечный (3,4%).

7. Выявление проблем на основе прогностических исследований

Приведенные данные отражают лишь часть общих исследований, проведенных по результатам анкетирования. В данном исследовании отражен срез ответов по вузу в целом. Большой уровень информативности мог бы получиться при вариации групп ответов в качестве параметров и критериев проводимых исследований. Кроме того, детализация исследований в срезе специальностей позволила бы локализовать уже найденные или выявить новые корреляции. Между тем даже на основании этих данных можно получить ключ к расшифровке выявленных закономерностей в проекции вопросов трудоустройства. Для этих

целей следует использовать найденные закономерности и проводить этапную диагностику при различных видах анкетирования студентов.

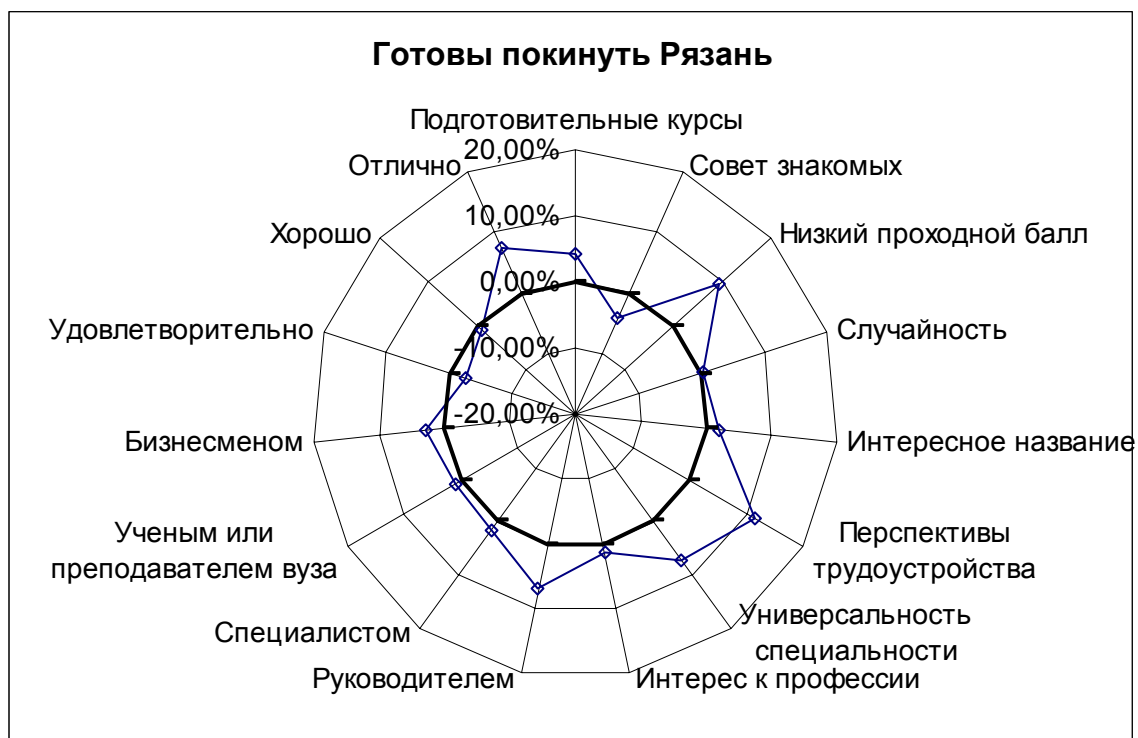


Рис. 10. Гистограмма критерия *Готовы покинуть Рязань*



Рис. 11. Гистограмма критерия *Готовы покинуть Рязанскую область*

Выявленные корреляции по ответам на вопрос "Причины выбора специальности" могут быть использованы на всех этапах обучения студентов, включая первокурсников, и служить основой для работы со студентами по вопросу их самоопределения и дальнейшего трудоустройства. Включив в студенческие анкеты вопрос об оценке уровня собственных знаний, можно спрогнозировать, какая часть студентов будет испытывать затруднения при трудоустройстве.

Примеры ключевых комбинаций ответов для определения качественного и количественного состава респондентов по ряду критериев выглядят следующим образом.

1. **Трудоустраются** с большей вероятностью те, кто отметит следующие причины выбора специальности: "Подготовительные курсы", "Перспективы трудоустройства", "Универсальность специальности", "Интерес к профессии".

2. Видом деятельности будет **бизнес** для тех, кто наряду с предыдущими ответами оценит уровень своих знаний как удовлетворительный.

3. **Нуждаться в трудоустройстве** скорее всего будут те, кто при выборе специальности положительно ответит "Совет знакомых" без дополнительного выбора ответов прагматического плана. Вероятней всего, в эту группу респондентов войдут "хорошисты". По своей ментальности они, скорее всего, станут специалистами по полученной профессии и будут делать карьеру в этом направлении.

4. В эту категорию попадут и отличники, которые не будут поступать в аспирантуру и изначально не руководствовались поддержкой знакомых при выборе профессии.

5. **Нуждаться в трудоустройстве не** будут респонденты с удовлетворительным уровнем знаний, которые прошли подготовительные курсы и выбирали свою специальность по совету родных и знакомых. Для большинства из них карьера в бизнесе уже predeterminedена родными и знакомыми.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КАДРАХ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ В РЕГИОНАЛЬНОМ ВУЗЕ

В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, И. В. Пенние, Ю. Н. Митькина

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
vgurt@psu.karelia.ru, pitukhin@karelia.ru, ilvich@onego.ru

Введение

К числу проблемных вопросов в сфере подготовки кадров высшей квалификации относится рост среднего возраста докторов и кандидатов наук в составе кадров преподавателей и исследователей. На сегодняшний день средний возраст российского доктора наук составляет 61 год, кандидата наук – 50 лет. За период с 1994 по 2004 год средний возраст докторов наук вырос на 8 лет, кандидатов наук – на 4 года. Эта тенденция одинакова как для области высшего образования, так и для сферы академических наук.

Управляющим фактором в решении данной проблемы в рамках вуза является кадровая политика ректората, который может решать задачу поддержки и улучшения качественного профессорско-преподавательского состава (ППС) либо путем приглашения докторов и кандидатов наук, либо путем подготовки кадров высшей квалификации в собственной среде через аспирантуру, докторантуру и систему соискательства.

Обозримым будущим в теории управления считается среднесрочный интервал планирования на десять лет. На этот период вуз может подготовить и реализовать программу по кадровой политике для пополнения ППС в разрезе научных специальностей. Для решения этой задачи необходима методика прогнозирования, способная динамически отслеживать структурные изменения в составе ППС вуза, связанные с защитами диссертаций, учитывать возрастное изменение кадрового состава вуза, динамику приема и увольнения. Однако модели, позволяющей прогнозировать возрастную динамику ППС вуза с учетом внутренней структуры ППС (кандидатов и докторов наук), в настоящее время нет.

Поэтому актуальной является задача разработки прогностического средства (математической модели), которое могло бы оценить динамику изменения структуры ППС вуза на среднесрочном горизонте планирования, как без активного вмешательства в кадровую политику, так и с возможностью изменения управляющих факторов.

1. Общая модель движения ППС, КН и ДН

Помимо естественных возрастных изменений в составе ППС необходимо учесть фактор «притока» новых кадров в состав ППС за счет подготовки аспирантов и докторантов в вузах в разрезе научных специальностей, а также анализ защит кандидатских и докторских диссертаций аспирантами, докторантами и соискателями.

На рисунке 1 представлена общая схема движения лиц с учеными степенями кандидата и доктора наук. Основным источником кадров высшей квалификации являются выпускники вузов, которые остаются в системе высшего образования. Их можно разделить два потока: первый – аспиранты, второй – лица без ученой степени или соискатели.

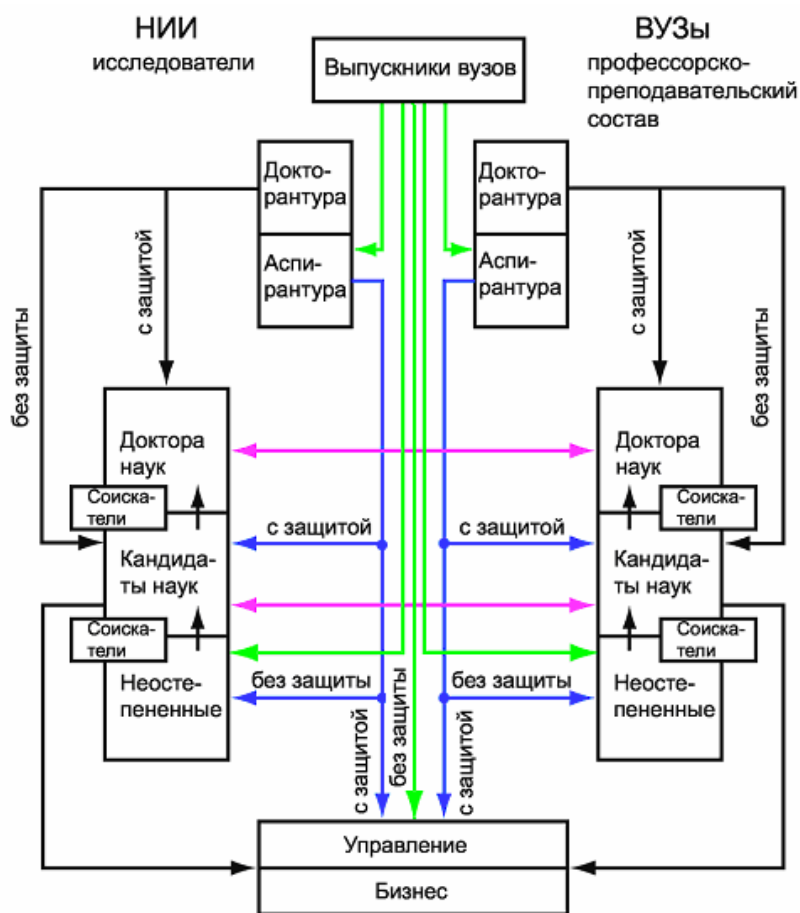


Рис. 1. Движение лиц с учеными степенями кандидата и доктора наук

Концептуально можно разделить потоки ППС на три: докторов наук (ДН), кандидатов (КН) и нестепененных преподавателей (НС). Каждый вуз располагает данными по контингенту докторов наук, кандидатов наук и нестепененных сотрудников. Общая таблица контин-

гента ППС может быть условно представлена суммой трех других таблиц:

$$\text{ППС} = \text{НС} + \text{КН} + \text{ДН} \quad (1)$$

Движение лиц с учеными степенями кандидата и доктора наук также представляет собой два потока: внутренний и внешний. Первый поток осуществляется за счет внутренней генерации защит, второй – за счет притока из внешних организаций.

Процессы перетекания низших категорий ППС в высшие происходят внутри вузов, согласно кадровой политике в вопросах стимулирования защит кандидатских и докторских диссертаций, открытия ученых советов по научным специальностям и т. д. Такие процессы можно промоделировать независимо друг от друга, но при этом нельзя увидеть взаимодействия разных категорий ППС между собой и, следовательно, невозможно оценить их степень. Останется скрытым и процесс «созревания» ученых в стенах родного вуза, а также поток ученых, приглашенных на работу или ушедших из вуза. Для описания количественной динамики необходимы данные по изменению численности возрастной структуры ППС, КН и ДН в его составе.

2. Формирование баз данных по численности возрастной структуры ППС

Формы представления возрастной структуры профессорско-преподавательского состава, а также докторов и кандидатов наук в их числе, были описаны в работе [7].

На этом этапе работы была создана база данных по качественной структуре профессорско-преподавательского состава вузов, кандидатам и докторам наук в его составе, подготовке аспирантов и докторантов в разрезе «вуз – субъект Федерации – Российская Федерация», которая реализована в среде СУБД MS SQL Server.

Для наполнения базы данных по возрастной структуре ППС были структурированы данные из следующих источников за соответствующие периоды:

- по 320 вузам Министерства образования РФ за период с 1998 – 2004 гг.,
- данные Госкомстата РФ за период 1998 – 2003 гг. по ППС по всем вузам и за период 1994 – 2002 гг. по исследователям по всем научным центрам,
- детализированные данные по 10 классическим госуниверситетам.

Схема базы данных «Entire» представлена на рисунке 2, черной линией выделен блок таблиц, который содержит данные по профессорско-преподавательскому составу.

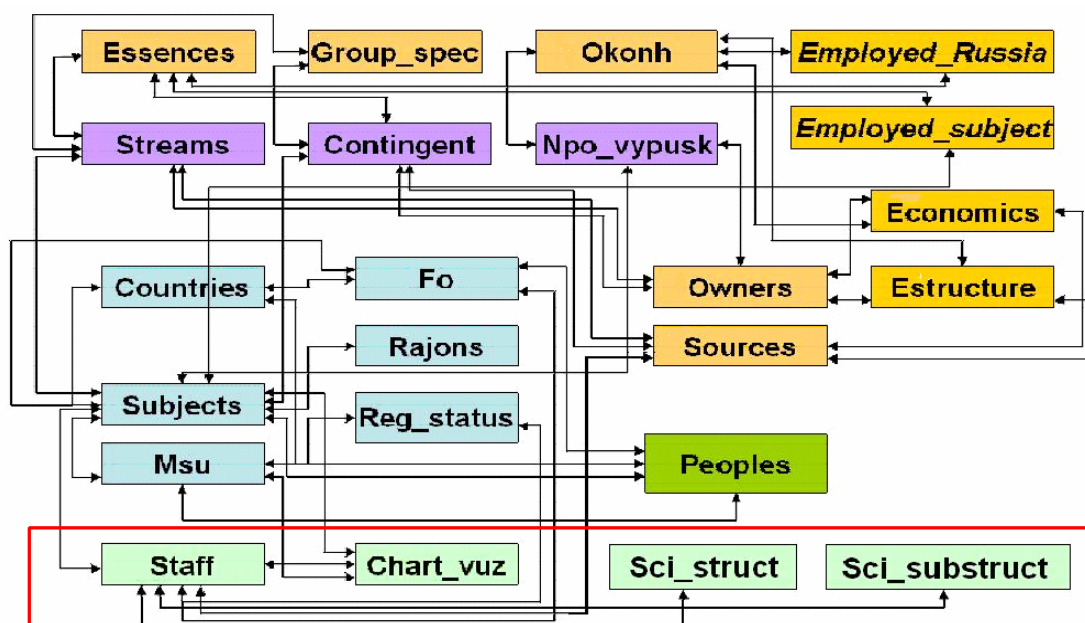


Рис. 2. Схема базы данных «Entire»

Статистика по российским вузам располагает данными только по «сжатой» возрастной структуре, а база данных содержит сведения только по «сжатым» возрастным категориям в разрезе «вуз – субъект Федерации – Российская Федерация». Для осуществления прогнозирования с желаемой точностью необходимы детализированные данные, поэтому решение обратной задачи восстановления детализированной возрастной структуры ППС на основе сжатой возрастной структуры представляет собой одну из важных и сложных задач данной работы.

Ранее нами по этой теме рассматривались разные способы восстановления детализированной структуры ППС, и как наиболее удобный и точный был выбран метод интерполяции кубическими сплайнами [7].

3. Проведение статистических исследований

3.1. Анализ статистических данных ППС по возрастной структуре вуза

Используя детализированные данные по вузу, производили расчет среднего возраста ППС, КН, ДН в возрастных категориях за период 1993-2004 гг. и было определено среднее значение возраста за период для каждой из возрастных категорий и его среднеквадратичное отклонение. На рисунке 3 показано, как меняется реальное значение средне-

го возраста ППС в возрастной категории (30; 39) лет, насколько оно отличается от общего среднего для категории и какова величина его среднеквадратичного отклонения. Аналогично на рисунке 4 представлено изменение реального значения среднего возраста ДН в возрастной категории (40; 49) и на рисунке 5 – для КН в возрастной категории (40; 49).

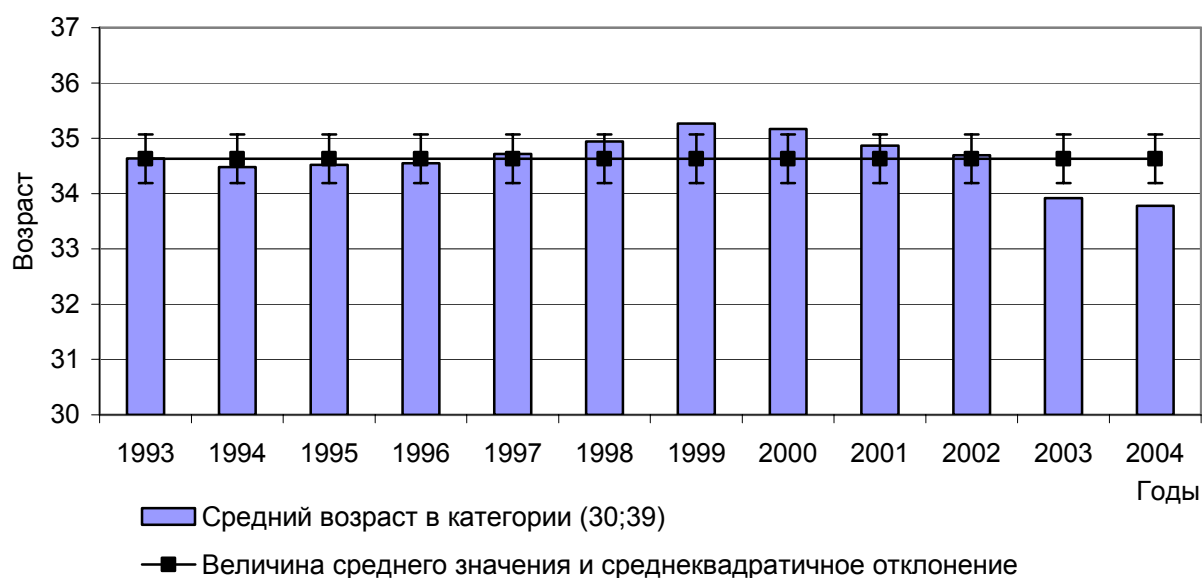


Рис. 3. Средний возраст ППС для возрастной категории (30; 39) со среднеквадратичным отклонением, равным 0,4 для вуза за период 1993 – 2004 гг.

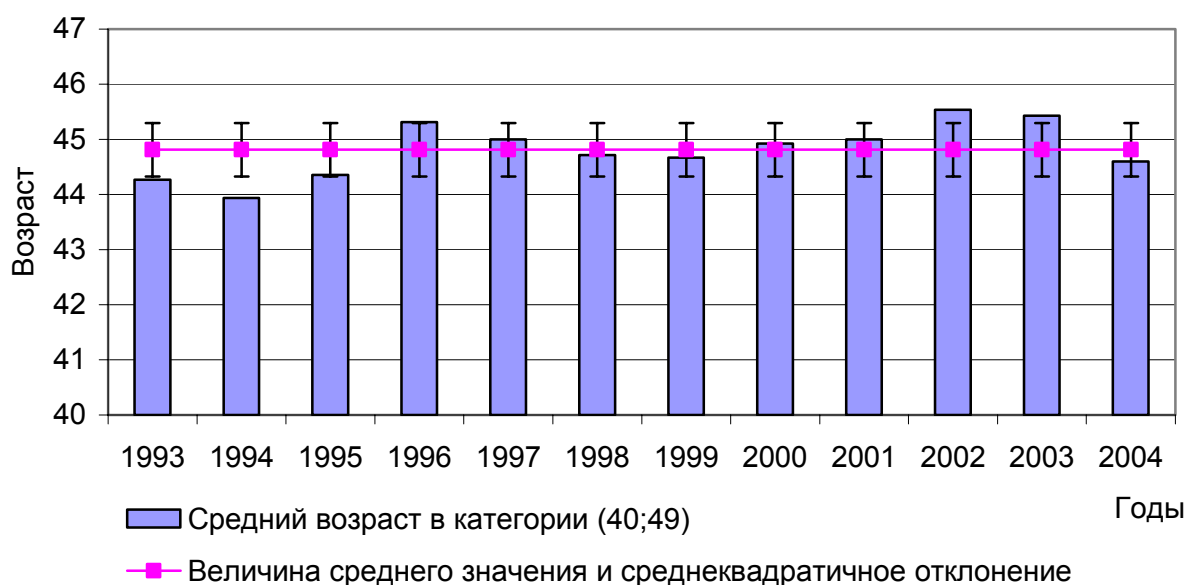


Рис. 4. Средний возраст ДН для возрастной категории (40; 49) со среднеквадратичным отклонением, равным 0,4 для вуза за период 1993 – 2004 гг.

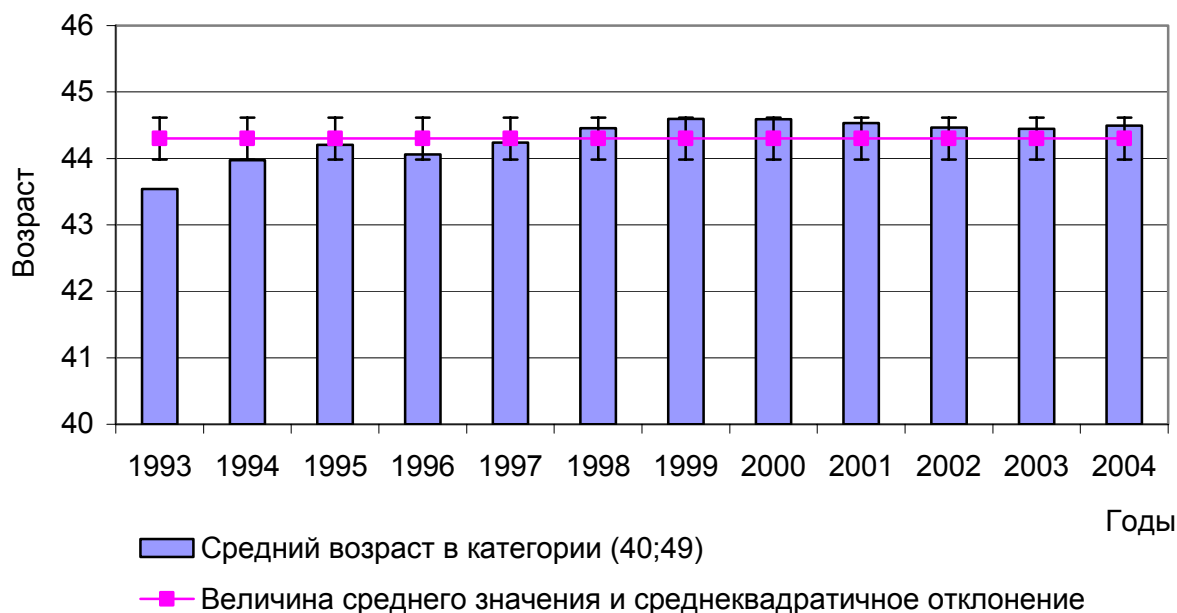


Рис. 5. Средний возраст КИ для возрастной категории (40; 49) со среднеквадратичным отклонением, равным 0,3 для вуза за период 1993 – 2004 гг.

3.2. Обоснование возможности проведения анализа для определения функции распределения ППС вуза

Для того, чтобы оценить, насколько точно была выбрана методика вычисления среднего возраста по годам для ППС, КИ, ДИ по сжатым возрастным категориям, необходимо проверить по критерию Вилкоксона [3] на однородность полученные значения среднего возраста в возрастных категориях по детализированным данным для каждого года со значениями среднего возраста в возрастных категориях, рассчитанные методом оптимизации.

Достоинство этого критерия состоит в том, что он применим к случайным величинам, распределения которых неизвестны; требуется лишь, чтобы величины были непрерывны [3]. В нашем случае возраст является квазинепрерывной величиной, что дает право на применение этого критерия.

Если выборки средних возрастов в возрастных категориях для каждого года будут однородны между собой, однородны с общими средними значениями за период и однородны со значениями, подобранными методом оптимизации, то, значит, все они принадлежат одной генеральной совокупности и имеют одинаковые функции распределения. На этом основании методику вычисления среднего возраста по годам

для ППС, КН, ДН по сжатым возрастным категориям можно применять на других данных.

Были проверены все возможные варианты сравнения различных выборок средних возрастов в возрастных категориях по критерию Вилкоксона. И доказано, что они являются однородными и извлечены из одной генеральной совокупности и, следовательно, имеют одинаковые непрерывные функции распределения. Поэтому методику для вычисления среднего возраста по годам для ППС по сжатым возрастным категориям можно применять для вычисления среднего возраста за год для других данных.

Аналогичные проверки на однородность выборок по критерию Вилкоксона провели для КН и ДН вуза и получили схожий результат: выборки однородны и извлечены из одной генеральной совокупности, имеют одинаковые непрерывные функции распределения. Следовательно, методику для вычисления среднего возраста по годам для КН и ДН по сжатым возрастным категориям также можно применять для вычисления среднего возраста за год для других данных.

3.3. Определение составляющих частей функции распределения по возрасту ППС вуза. Выявление внутренних и внешних воздействий, оказывающих влияние на процесс изменения структуры профессорско-преподавательского состава (ППС) во времени

Так как значения средних возрастов в возрастных категориях рассчитаны из детализированных данных и принадлежат одной генеральной совокупности, то сделаем предположение о том, что детализированные данные тоже являются однородными и принадлежат одной генеральной совокупности ввиду того, что выполняется условие непрерывности возраста.

Поскольку сумма трех случайных величин дает четвертую, то в нашем случае КН, ДН и НС являются случайными величинами, которые в сумме дают случайную величину ППС. Каждая из этих трех составляющих вносит свой вклад в распределение ППС. Определим эти вклады.

Рассмотрим сначала эти составляющие по отдельности, чтобы выявить, что влияет на их собственное распределение.

Распределение возрастной структуры докторантов по вузу подчиняется усеченному нормальному закону распределения со средним возрастом 47 лет, среднеквадратическим отклонением 8 лет и пределами [30; 65] заданными объективными причинами. Средний возраст

распределения среди докторов наук – 57 лет, среднеквадратическое отклонение – 12 лет. Распределение подчиняется мультимодальному закону с тремя модами – 47, 58 и 66 лет и может быть представлено суммой трех нормальных законов распределения. Совместно они представлены на гистограмме, где отчетливо виден вклад распределения защитившихся докторантов в общее число докторов наук в вузе (рис. 6).

На рисунке 6 представлены долевые распределения, то есть отношение числа ДН данного возраста к общему числу ДН. По этой причине сумма будет равна единице.



Рис. 6. Распределение докторантов и докторов наук вуза по возрастам

Распределение защитившихся аспирантов хорошо описывается распределением Вейбулла со средним (32) и со среднеквадратическим (7 лет) отклонением и параметром положения 24. Параметры возрастного распределения кандидатов наук – среднее 48 лет, среднеквадратическое отклонение – 12 лет. Трехмодальное распределение изображено на рисунке 7, очевиден вклад как минимум трех случайных величин, одна из которых должна быть индуцирована защитившимися аспирантами. Совместное распределение представлено на рисунке 7.

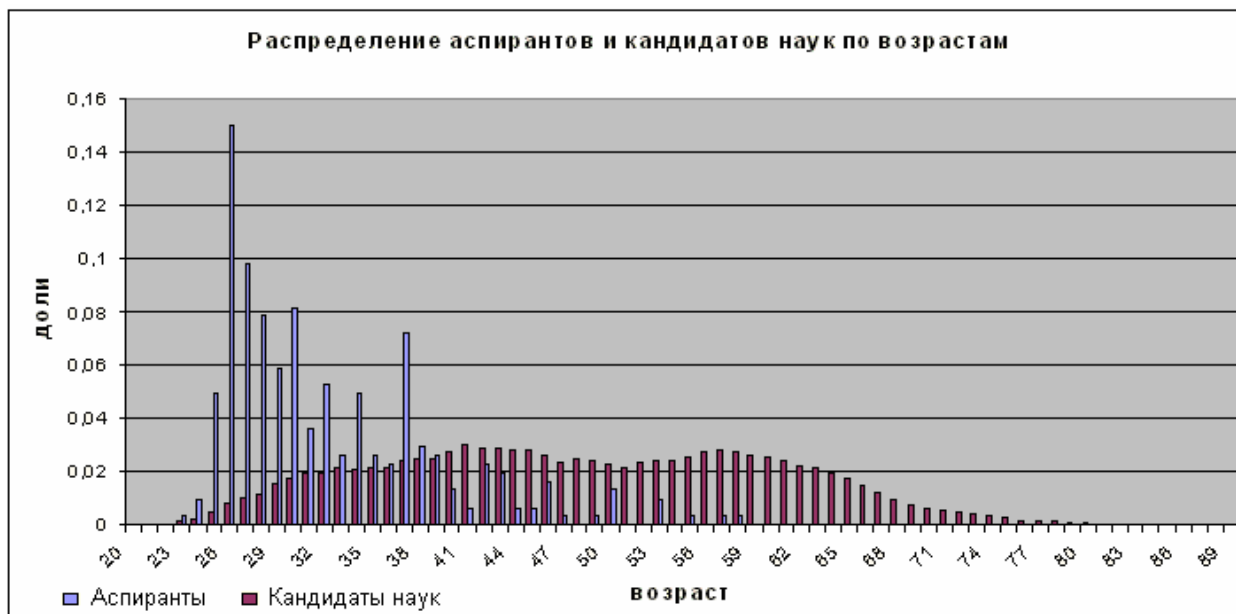


Рис. 7. Распределение аспирантов и кандидатов наук вуза по возрастам в доленом отношении

Распределение НС выглядит следующим образом (рис. 8).

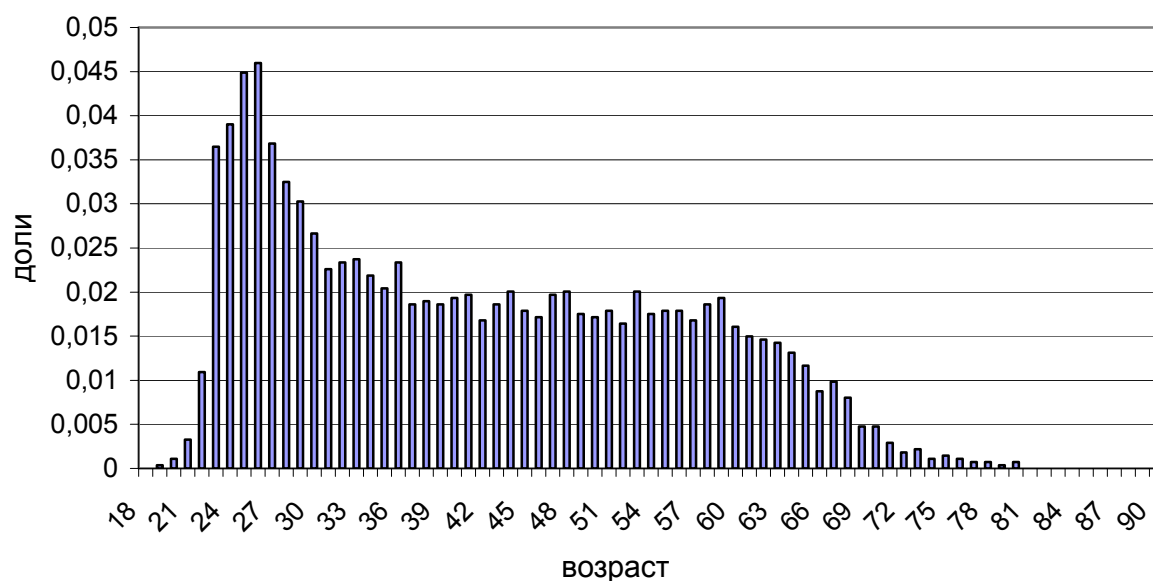


Рис. 8. Распределение НС преподавателей вуза по возрастам в доленом отношении к их общему количеству

Параметры возрастного распределения неостепененных – среднее 37 лет, среднеквадратическое отклонение – 4 года. Основной пик приходится на возраст 25 лет.

Распределение ППС представлено на рисунке 9.

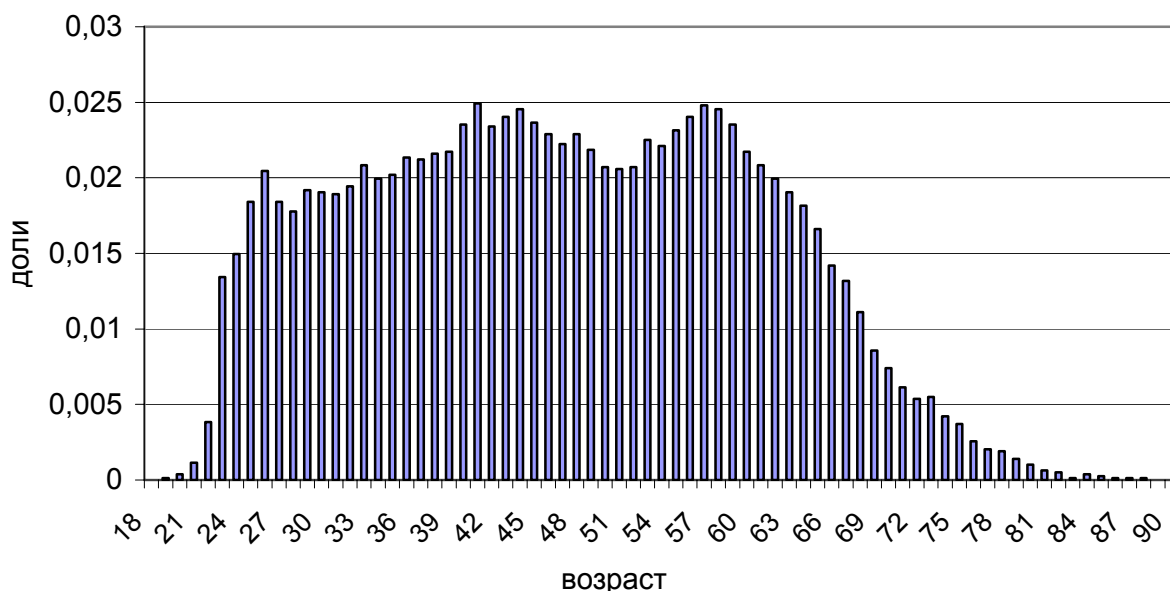


Рис. 9. Распределение ППС вуза по возрастам в долевого отношении к их общему количеству

Средний возраст распределения среди ППС – 47 лет, среднеквадратическое отклонение – 8 лет. Распределение подчиняется мультимодальному закону с тремя модами (27, 45 и 60 лет), очевидно, что оно может быть представлено суммой трех законов распределения КН, ДН и НС.

Проверим, являются ли случайные величины КН, ДН и НС между собой независимыми, или между ними есть связь. Для этого должно выполняться условие, что сумма дисперсий КН, ДН и НС равна дисперсии ППС [3].

Расчет будем производить по детализированным данным в долевого отношении.

Представим модельную функцию распределения ППС следующим образом:

$$\text{ППС}_{\text{mod}} = w_1 \cdot \text{ДН}_{\text{real}} + w_2 \cdot \text{КН}_{\text{real}} + w_3 \cdot \text{НС}_{\text{real}}, \quad (2)$$

где w_1, w_2, w_3 – весовые коэффициенты соответственно для ДН, КН и НС, причем $w_1 + w_2 + w_3 = 1$; $\text{ДН}_{\text{real}}, \text{КН}_{\text{real}}, \text{НС}_{\text{real}}$ – реальные долевого значения для ДН, КН и НС.

Используя метод оптимизации, находим весовые коэффициенты:

$$w_1 = 0,112, w_2 = 0,538, w_3 = 0,35$$

Вместе с весовыми коэффициентами рассчитаем модельные значения для ДН, КН и НС:

$$ДН_{mod} = w_1 \cdot ДН_{real}, \quad (3)$$

$$КН_{mod} = w_2 \cdot КН_{real}, \quad (4)$$

$$НС_{mod} = w_3 \cdot НС_{real}. \quad (5)$$

Теперь рассчитаем для модельных значений ДН, КН, НС и ППС их дисперсии (табл. 1).

Таблица 1

Значения дисперсий модельных ППС, ДН, КН и НС

	ППС _{mod}	ДН _{mod}	КН _{mod}	НС _{mod}
σ^2	0,0000885	0,0000014	0,0000355	0,0000167

Если модельные величины ДН, КН и НС являются независимыми, то сумма их дисперсий должна быть равна дисперсии модельного ППС, что в нашем случае не так. Сумма дисперсий модельных ДН, КН и НС равна 0,0000536, а дисперсия модельного ППС и реального одинаковы и равны 0,0000885, значит величины ДН, КН и НС являются зависимыми. Тогда для них справедлива следующая формула (6) в общем виде, в которой учитываются связи между случайными величинами [3]:

$$\sigma^2 = \sum_{i=1}^N X_i^2 \cdot \sigma_i^2 + 2 \cdot \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=1}^N X_i \cdot X_j \cdot \sigma_{ij}, \quad (6)$$

где X_i – случайная величина;

σ_i^2 – дисперсия случайной величины;

σ_{ij} – ковариация случайных величин.

Для трех случайных величин формулу (6) можно представить так:

$$\sigma^2 = \sigma_x^2 \cdot X^2 + \sigma_y^2 \cdot Y^2 + \sigma_z^2 \cdot Z^2 + 2 \cdot \sigma_{xy} \cdot X \cdot Y + 2 \cdot \sigma_{xz} \cdot X \cdot Z + 2 \cdot \sigma_{yz} \cdot Y \cdot Z, \quad (7)$$

где X, Y, Z – случайные величины;

$\sigma_x^2, \sigma_y^2, \sigma_z^2$ – дисперсии соответствующих случайных величин;

$\sigma_{xy}, \sigma_{xz}, \sigma_{yz}$ – ковариации соответствующих случайных величин.

Для нашего случая, где случайными величинами выступают ДН, КН и НС с учетом весовых коэффициентов, формула (7) преобразуется так:

$$\sigma_{ППС_{mod}}^2 = \sigma_{ДН_{mod}}^2 + \sigma_{КН_{mod}}^2 + \sigma_{НС_{mod}}^2 + 2 \cdot \sigma_{ДН_{mod}КН_{mod}} + 2 \cdot \sigma_{ДН_{mod}НС_{mod}} + 2 \cdot \sigma_{КН_{mod}НС_{mod}}. \quad (8)$$

Рассчитали все слагаемые в формуле (8), результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Значения величин в формуле (8)

$2 \cdot \sigma_{\text{ДН}_{\text{mod}} \text{КН}_{\text{mod}}}$	$2 \cdot \sigma_{\text{ДН}_{\text{mod}} \text{НС}_{\text{mod}}}$	$2 \cdot \sigma_{\text{КН}_{\text{mod}} \text{НС}_{\text{mod}}}$	$\sigma_{\text{ДН}_{\text{mod}}}^2$	$\sigma_{\text{КН}_{\text{mod}}}^2$	$\sigma_{\text{НС}_{\text{mod}}}^2$	$\sigma_{\text{ППС}_{\text{mod}}}^2$
0,0000094	0,0000003	0,0000247	0,0000014	0,0000355	0,0000167	0,00008806

Получили $\sigma_{\text{ППС}_{\text{mod}}}^2 = 0,00008806$, а реальное значение 0,0000885, то есть погрешность составляет всего 0,54%.

Последние три слагаемых в формуле (8) показывают степень влияния случайных величин между собой, то есть влияние ДН на КН, ДН на НС и КН на НС, а первые три – вклад каждого в общую дисперсию ППС.

В процентном отношении вклад составляющих в общую дисперсию ППС вуза можно представить следующим образом в таблице 3 и на рисунке 10.

Таблица 3

Значения величин в формуле (8) в процентном отношении

$2 \cdot \sigma_{\text{ДН}_{\text{mod}} \text{КН}_{\text{mod}}}$	$2 \cdot \sigma_{\text{ДН}_{\text{mod}} \text{НС}_{\text{mod}}}$	$2 \cdot \sigma_{\text{КН}_{\text{mod}} \text{НС}_{\text{mod}}}$	$\sigma_{\text{ДН}_{\text{mod}}}^2$	$\sigma_{\text{КН}_{\text{mod}}}^2$	$\sigma_{\text{НС}_{\text{mod}}}^2$
10,706%	0,318%	28,052%	1,598%	40,317%	19,009%

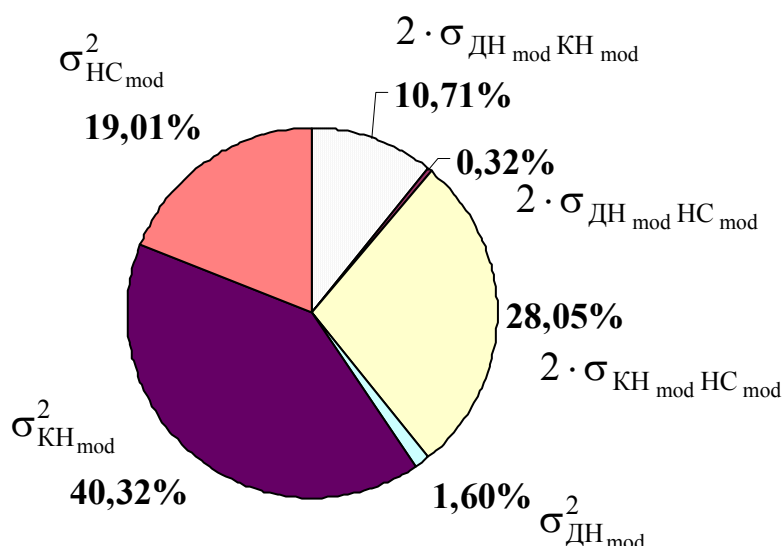


Рис. 10. Составляющие общей дисперсии ППС вуза

Таким образом, установили, что распределение ППС вуза имеет три пика, которые обусловлены весовым вкладом его составляющих, а именно первый пик, который приходится на возраст 27 лет определяется составляющей НС, второй пик, который приходится на возраст 45 лет определяется составляющей КН, и наконец третий пик, который приходится на возраст 60 лет определяется также составляющей КН (рис. 11). Составляющая ДН очень мала, ее дисперсия около 2%, и не существенно влияет на распределение ППС.

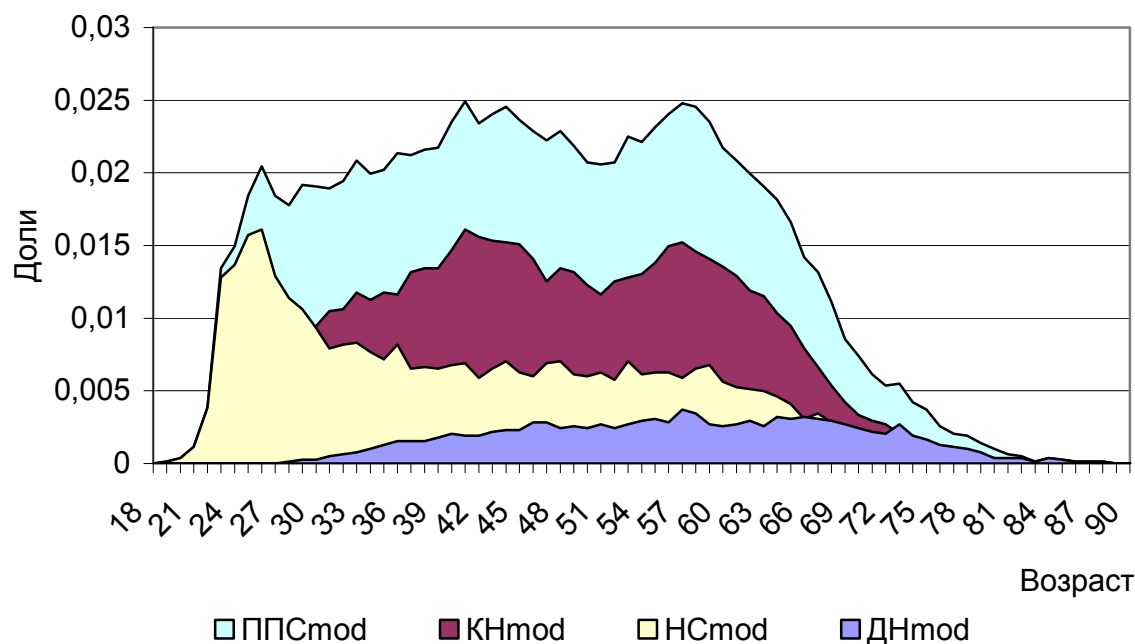


Рис. 11. Весовой вклад составляющих распределения ППС вуза (усредненный с 1993-2004).

3.4. Анализ возрастной структуры разных вузов

Для сравнительного анализа выбранной методики расчета среднего возраста и применения ее для выявления динамики среднего возраста в рамках субъектов РФ, федеральных округов и по России в целом были сравнены детализированные данные возрастной структуры ППС по трем вузам и по возрастной структуре исследователей при академической научной организации. Для сравнения был выбран пятилетний период с 2000 по 2004 годы.

Для вузов был произведен расчет среднего возраста ППС и исследователей, ДН и КН в их составе в десятилетних категориях методом оптимизации с отклонением 0,5. Полученные результаты представлены в таблицах 4, 5, 6.

Таблица 4

Средний возраст ППС и исследователей в десятилетних возрастных категориях при оптимизационном подходе с отклонением 0,5

	Вуз 1	Вуз 2	Вуз 3	РАН
[<; 29]	25,92	26,17	25,52	26,27
[30; 39]	34,49	34,59	34,41	34,35
[40; 49]	44,53	44,65	44,02	45,21
[50; 59]	54,21	53,93	53,90	54,01
[60; 69]	64,07	64,03	64,16	64,26
[70; >]	74,07	75,23	73,38	73,33

Таблица 5

Средний возраст ДН среди ППС и ДН среди исследователей в десятилетних возрастных категориях при оптимизационном подходе с отклонением 0,5

	Вуз 1	Вуз 2	Вуз 3	РАН
[<; 29]	0	0	0	0
[30; 39]	30,12	38,00	36,30	0
[40; 49]	45,10	44,80	44,90	45,14
[50; 59]	54,44	55,20	54,55	55,26
[60; 69]	64,35	63,75	63,89	63,75
[70; >]	74,88	76,44	73,75	74,60

Таблица 6

Средний возраст КН среди ППС и КН среди исследователей в десятилетних возрастных категориях при оптимизационном подходе с отклонением 0,5

	Вуз 1	Вуз 2	Вуз 3	РАН
[<; 29]	27,60	28,24	27,97	27,57
[30; 39]	34,76	35,77	35,05	35,17
[40; 49]	44,51	44,25	44,37	45,21
[50; 59]	54,06	54,51	53,68	53,77
[60; 69]	63,94	64,04	64,39	64,72
[70; >]	73,80	72,97	73,40	72,34

Таким образом, полученные значения среднего возраста для десятилетних возрастных категорий в разных вузах достаточно близкие, а следовательно, с погрешностью в (1 – 2)% можно сказать, что средний возраст в возрастных категориях постоянен, и для расчета средних возрастов за год для субъектов РФ приемлемо брать значения среднего возраста за десятилетия по вузу, для которого производились первичные расчеты, как эталонные.

Поскольку имеются данные по всем вузам региона, то можно выявить некоторые особенности, характерные для вузов региона.

1. Доля ДН в составе ППС в двух возрастных категориях по отношению к общему количеству ДН для вузов региона является стабильной (рис. 12).

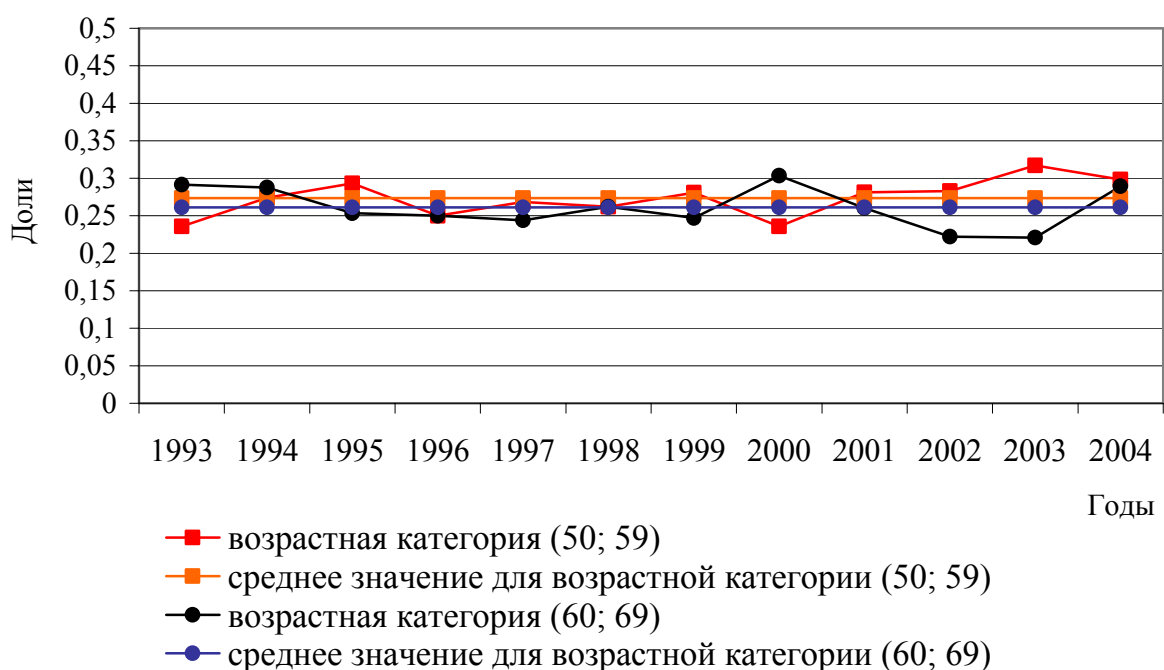


Рис. 12. Доли ДН в возрастных категориях (50; 59), (60; 69) от общего количества ДН

2. Доля КН в составе ППС в двух возрастных категориях по отношению к общему количеству КН для вузов региона является стабильной (рис. 13).

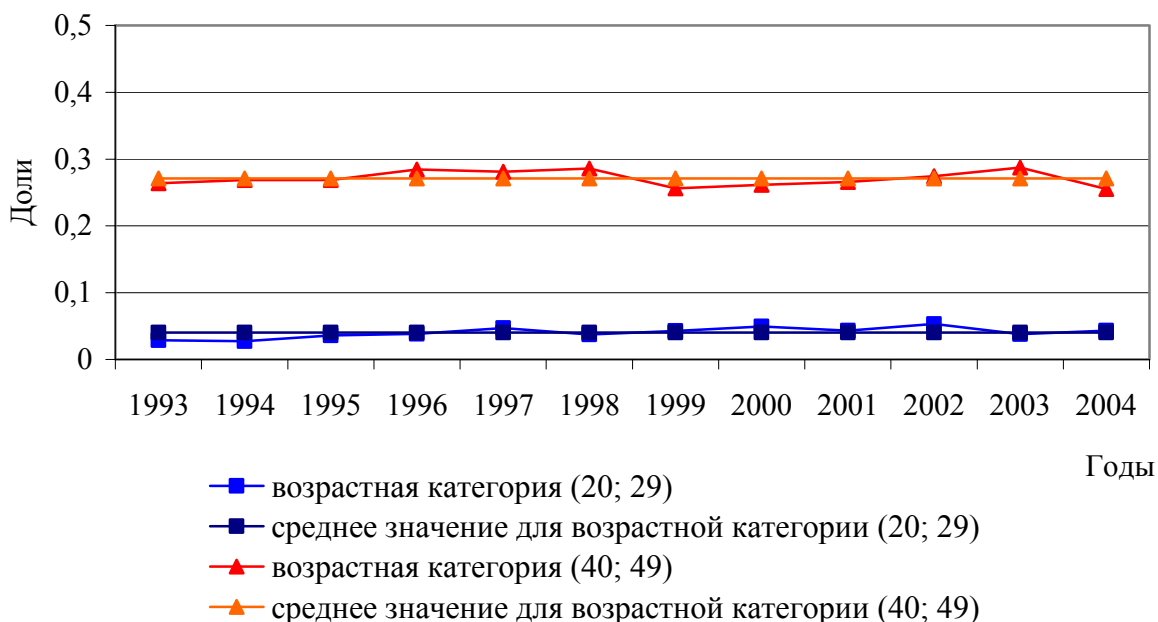


Рис. 13. Доли КН в возрастных категориях (20; 29), (40; 49) от общего количества КН

3. Доля ДН в составе ППС в трех возрастных категориях по отношению к общему количеству ППС в данной возрастной категории для вузов региона является стабильной (рис. 14).

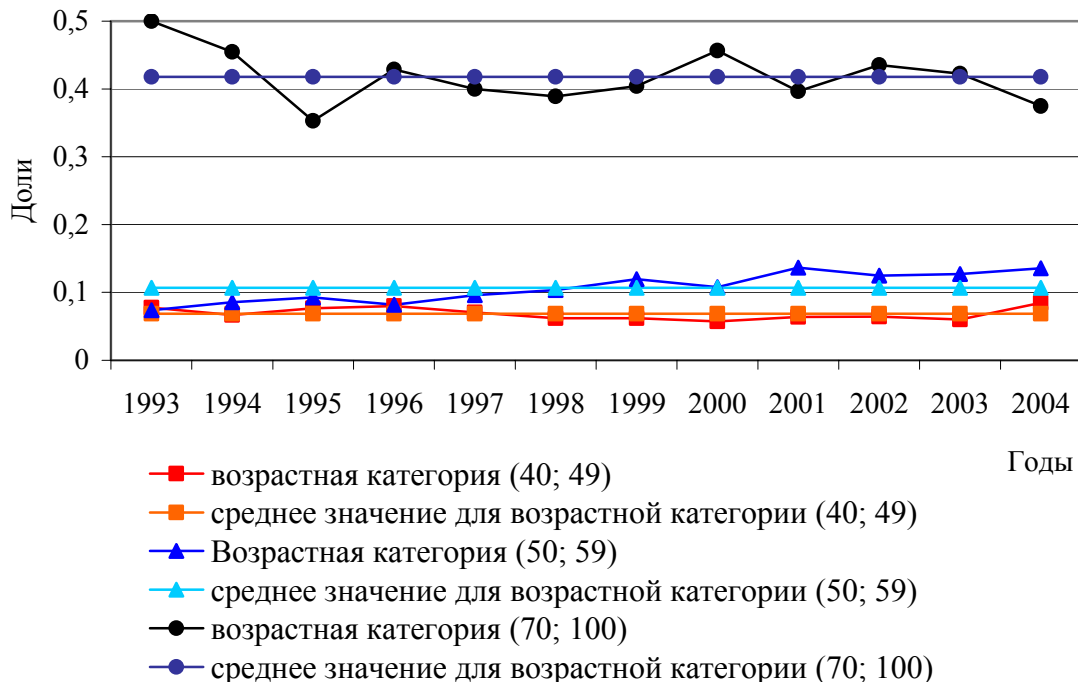


Рис. 14. Доли ДН в возрастных категориях (40; 49), (50; 59), (70; 100) от общего количества ППС в данных возрастных категориях.

4. Доля КН в составе ППС в данной возрастной категории по отношению к общему количеству ППС в данной возрастной категории для вузов региона является стабильной (рис. 15).

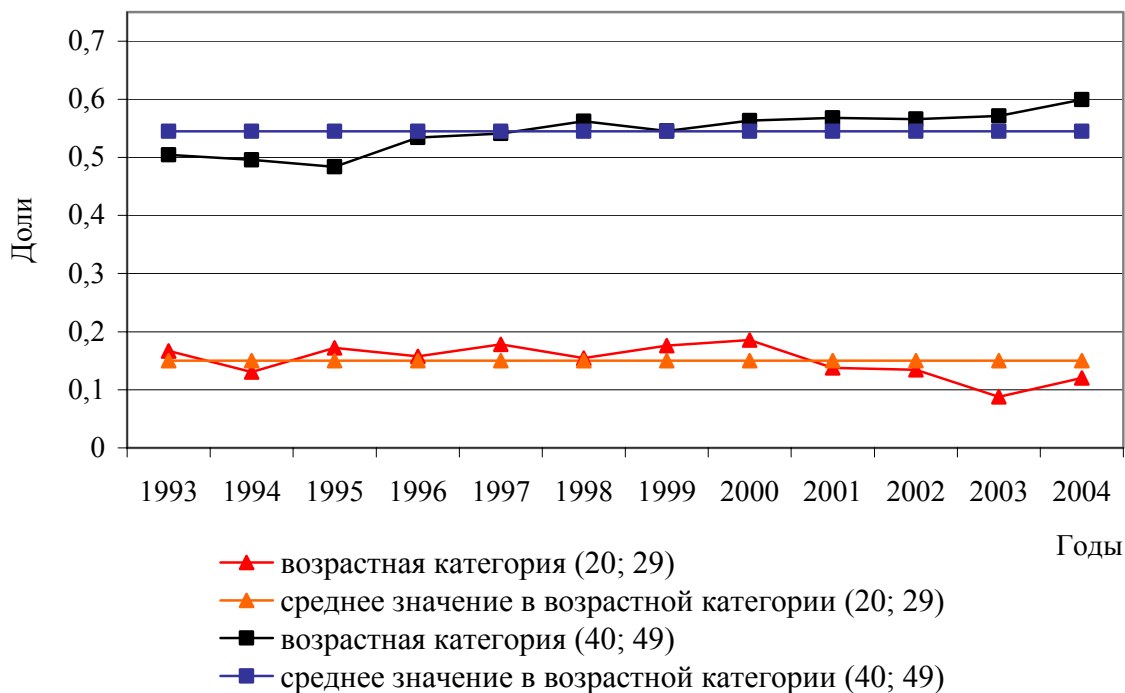


Рис. 15. Доли КН в возрастных категориях (20; 29), (40; 49) от общего количества ППС в данных возрастных категориях

Таким образом, можно привести найденные закономерности возрастной структуры:

1. Средний возраст в возрастных категориях в фиксированный год для различных вузов является постоянным.

2. Средний возраст с течением времени в отдельных возрастных категориях не меняется.

- для ППС – в категории (30; 39);
- для КН – (40; 49);
- для ДН – (40; 49).

3. Доля ДН и КН по отношению к общему числу ППС в отдельных возрастных категориях постоянна.

- для ДН в категориях (40; 49), (50; 59), (70; >);
- для КН – (40; 49), (50; 59).

4. Значения функции распределения для ППС, ДН, КН нулевые в точках 20 и 85 лет. Производные этих функций в первой возрастной категории (\leq ; 29) при аппроксимации положительны, а в последней (70; $>$) – отрицательны.

Заключение

Проведены сбор, систематизация и анализ данных по возрастным структурам ППС вузов России. На основе проведенного анализа были выявлены некоторые закономерности возрастной структуры ППС, предложен ряд функциональных ограничений, способствующих получению более точных результатов в процессе моделирования движения ППС.

Разработана структура базы данных для хранения информации и проведено ее наполнение актуальными сведениями.

Проведенное исследование показало, что для эффективного анализа состояния профессорско-преподавательского состава высшей школы Российской Федерации и качественного прогноза на будущее необходимы статистические данные с высоким уровнем детализации.

Список литературы

1. Тихонов А. Н. Численные методы решения некорректных задач / А. Н. Тихонов, А. В. Гончарский, В. В. Степанов, А. Г. Ягола. М.: Наука, 1990. 436 с.
2. Рыжиков Ю. И. Имитационное моделирование. Теория и технологии / Ю. И. Рыжиков. СПб.: КОРОНА принт; М.: Альтекс-А, 2004. 365 с.
3. Гмурман В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика / В. Е. Гмурман. М.: Высшая школа, 2003. 479 с.
4. Капица С. П. Синергетика и прогнозы будущего / С. П. Капица, С. П. Курдюмов, Г. Г. Малинецкий. 3-е изд. М., 2003. 288 с.
5. Ковалева Н. В. Кадры высшей научной квалификации: пополнение последних лет / Н. В. Ковалева, В. Л. Мамаев, Е. Г. Нечаева // М.: Центр исследований и статистики науки, 1997.
6. Гохберг Л. М. Квалифицированные кадры в России / Л. М. Гохберг, Н. В. Ковалева, Л. Э. Миндели, Е. Ф. Некипелова. М.: Центр исследований и статистики науки, 1999.
7. Васильев В. Н. Динамика возрастной структуры профессорско-преподавательского состава вузов / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Ю. Н. Митькина, Е. А. Питухин, И. В. Пенние // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сборник докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. Кн. 3. С. 220

ОПЫТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В СПЕЦИАЛИСТАХ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Потупалова

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
vgurt@psu.karelia.ru, pitukhin@karelia.ru, larisa@psu.karelia.ru

Т. К. Корякина

Минэкономразвития РС (Якутия)
kortat6997@mail.ru

Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ был выполнен и в июне 2005 года успешно сдан проект «Разработка прогноза потребности регионального рынка труда Республики Саха (Якутия) в специалистах с профессиональным образованием и анализ обеспечения этой потребности региональной системой образования на период до 2015 года» [1].

Целью работы являлась разработка прогнозной оценки и анализ баланса спроса и предложения на региональном рынке труда и рынке образовательных услуг Республики Саха (Якутия) на период до 2015 года.

В ходе выполнения исследований проведена систематизация данных за последние 10 лет, касающихся мониторинга состояния экономики и динамики численности работающих по отраслям народного хозяйства и видам экономической деятельности. Систематизированы данные о динамике рождаемости в Республике Саха (Якутия) в период 1972 – 2004 гг. и на этой основе проведен расчет контингента детей в возрасте 6, 10, 15, 17 лет как потенциальных первоклассников, учащихся средней школы и учреждений начального профессионального образования, студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования. Спрогнозирован баланс распределения потоков выпускников 9-х и 11-х классов между образовательными учреждениями НПО, СПО и ВПО по годам до 2015 года. На его основе промоделированы прием, контингент и выпуск студентов из образовательных учреждений всех уровней профессионального образования по всем формам обучения [2, 3], в том числе по дневной форме, в том числе без учета филиалов.

На базе ранее разработанной методики [4, 5, 6] проведено прогностическое моделирование потребности экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия) по отраслям народного хозяйства и видам экономической деятельности по 28 укрупненным группам подготовки специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным об-

разованием на период до 2015 года. На основании проделанных расчетов получен баланс регионального рынка труда и рынка образовательных услуг, сделан анализ соответствия структуры подготовки кадров в сфере высшего, среднего, начального профессионального образования Республики Саха (Якутия) с потребностями регионального рынка труда в республике до 2015 года.

Проект выполнялся в два этапа. Первый включал в себя сбор данных, анализ рождаемости и моделирование динамики выпускников 9 и 11 классов по приемам в ОУ ВПО, СПО и НПО до 2015 года. Второй – непосредственно анализ потребности отраслей экономики и промышленности до 2015 года в выпускниках соответствующих специальностей, а также анализ их обеспечения силами местной системы профобразования. В рамках второго этапа дополнительно решалась задача перехода от матрицы соответствия укрупненных образовательных специальностей отраслям народного хозяйства (ОКОНХ) к матрице соответствия образовательных специальностей видам экономической деятельности (ОКВЭД).

Глава 1 отчета о НИР была посвящена методике прогнозирования потребностей региональных экономик в профессионально подготовленных специалистах. В ее рамках:

- Проведен анализ существующих методик прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием.
- Изложена «Технологическая» модель прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием. Приведены алгоритм и ключевые этапы концептуальной модели и отражена специфика модели при разработке модели и расчете баланса для специалистов с начальным профессиональным образованием.
- Проведена формализация математической модели для расчета потребностей региональных экономик в специалистах с различным уровнем профессионального образования [5]. При этом было осуществлено: определение матриц профессионально-квалификационных соответствий между 28 укрупненными группами специальностей высшего, среднего и начального образования профессиональным образованием и профессиями/должностями для экономики по 13 отраслям с детализацией промышленности по 14 подотраслям; определение коэффициента ротации для занятого населения в зависимости от уровня образования и отрасли экономики; распределение занятых внутри каждой отрасли экономики по уровням профессионального образования;

расчет численности занятого населения в разрезе отраслей экономики и промышленности на основе анализа динамики среднегодового числа занятых и объема производства товаров и услуг в различных отраслях экономики и промышленности в сопоставимых ценах.

- Осуществлен анализ входных параметров модели, необходимых для разработки прогноза потребности регионального рынка труда Республики Саха (Якутия) в специалистах с профессиональным образованием. Для этого проводились анализ состояния и прогноз динамики развития основных отраслей экономики Республики Саха (Якутия) до 2015 года; анализ состояния и прогноз развития регионального рынка труда; анализ состояния и прогноз развития региональной системы образования.

- Разработана структурная схема методики прогнозирования потребностей регионального рынка труда в выпускниках системы профессионального образования.

Глава 2 содержала результаты расчета прогноза потребности регионального рынка труда Республики Саха (Якутия) в специалистах с профессиональным образованием и анализ обеспечения этой потребности региональной системой образования на период до 2015 года с использованием ОКОНХ. В рамках нее были выполнены:

- Анализ потребности регионального рынка труда Республики Саха (Якутия) в специалистах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием. Прогноз на 2010 год.

- Анализ баланса потребности региональной экономики в специалистах с различным уровнем профессионального образования и выпуска образовательных учреждений в разрезе 28 укрупненных групп специальностей. Прогноз на 2010 год.

В главе 3 был осуществлен переход при анализе параметров рынка труда от классификаторов ОКОНХ к классификатору ОКВЭД. Для этого были исследованы:

- Основные характеристики классификатора ОКВЭД.
- Ключи переходов между классификаторами ОКОНХ – ОКВЭД.
- Сравнительные характеристики рынка труда Республики Саха (Якутия) по ОКОНХ и ОКВЭД с учетом занятого населения по результатам переписи 2002 года.

- Разработана методика и оригинальное программное обеспечение для переходов между классификаторами.

Итоговая 4 глава содержала результаты расчета прогноза потребности регионального рынка труда Республики Саха (Якутия) в специалистах с профессиональным образованием и анализ обеспечения этой

потребности региональной системой образования на период до 2015 года с использованием ОКВЭД. В рамках нее был проведен:

- Анализ потребности регионального рынка труда Республики Саха (Якутия) в специалистах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием. Прогноз на 2010 год.

В заключение было отмечено, что:

- Выполнен прогноз потребности регионального рынка труда Республики Саха (Якутия) в специалистах с профессиональным образованием всех трех уровней (ОУ НПО, СПО и ВПО) на период до 2015 г.

- Выполнен прогноз распределения потоков выпускников школ 9 и 11 классов и выпускников системы профессионального образования по учреждениям профессионального образования (для ОУ НПО, СПО и ВПО) на период до 2015 года.

- Проведен анализ обеспечения потребности регионального рынка труда Республики Саха (Якутия) региональной системой образования на период до 2015 года.

- В качестве математических моделей прогнозирования использовалась система разностных уравнений, отражающая теорию взаимодействия субъектов рынка труда и образовательной сферы. Данная математическая модель базируется на структурной «технологической» модели прогнозирования, которая в свою очередь основана на концептуальном стандартизованном подходе и может применяться для любого СФ при формировании государственного заказа на подготовку специалистов по всем трем уровням профессионального образования.

- Идентификация структуры модели закладывалась на этапе обсуждения концептуальной модели, применялись методы качественного прогнозирования, учитывались мнения экспертов, в некоторых случаях использовалась концепция опроса.

- Параметрическая идентификация основывалась на прогнозировании с помощью моделей временных рядов (метод аналитического сглаживания на основе систем разностных уравнений). Коэффициенты математической модели и входные воздействия идентифицировались с помощью причинно-следственных моделей (регрессий) методом наименьших квадратов. При этом вычислялись точность, надежность и значимость функций регрессии, осуществлялась проверка соответствия остатков нормальному распределению и тест независимости остатков, постоянство их дисперсии.

- Расчет прогнозов проводился с использованием авторских программных продуктов, выполненных в среде Delphi 7.0, работающих с интегрированной базой данных, выполненной в MS SQL.

Из трудностей, возникших при разработке прогноза, были отмечены:

- сжатость сроков разработки прогноза;
- неразработанность статистики региональных рынков труда применительно к видам экономической деятельности;
- необходимость проведения прогноза и баланса для различных критериев применительно к системе профессионального образования;
- недостаток данных, учитывающих региональную специфику, в том числе разбивку контингента образовательных учреждений по видам образования (дневные, филиалы).

К тексту отчета были приложены 47 таблиц с результатами расчетов общим объемом в 347 страниц.

В процессе сдачи проекта были выявлены следующие основные проблемы:

- Данные о выпускниках 9 и 11 классов школ, полученные из официальных справочников Госкомстата, отличались от данных, собранных по улусам (районам) Якутии путем прямого опроса школ. Вследствие этого различались и оценки прогноза динамики выпускников 9 и 11 классов школ, причем данные о девятиклассниках отличались менее, а одиннадцатиклассниках – более существенно.

- Оценка численности занятого населения по некоторым отраслям промышленности была отлична от госкомстатовской оценки. Вследствие этого было принято решение разработать и просчитать не один, а несколько сценариев развития с различными данными по разным отраслям экономики и видам экономической деятельности.

- Оценки прироста ВРП в физическом эквиваленте по отраслям экономики и промышленности до 2015 года были иными, чем представленные ранее. Для устранения различий пришлось учитывать дополнительный фактор – учет притока инвестиций в конкретную отрасль; например, планируемый инвестиционный проект, направленный на завершение строительства железнодорожной ветки до Якутска к 2010 году, существенно повлияет на прирост ВРП в отрасли «Транспорт и связь» с 2010 до 2015 года.

- Созданная ЦБМ ПетрГУ методика перевода занятых из классификатора ОКОНХ в ОКВЭД требует учета специфики местной сферы занятости.

С учетом доработки вышеперечисленных замечаний, а также дополнительного анализа перспективы обеспечения требующегося числа рабочих кадров численностью занятого местного населения проект был подписан.

Результаты сданного в Республике Саха (Якутия) проекта вошли в кадровую программу, подготовленную Минэкономразвития РС, которая была успешно принята на заседании Правительства Республики саха (Якутия) 15.06.05.

Список литературы

1. Отчет о НИР «Разработка прогноза потребности регионального рынка труда Республики Саха (Якутия) в специалистах с профессиональным образованием и анализ обеспечения этой потребности региональной системой образования на период до 2015 года» / ЦБМ ПетрГУ, 108 с.; 47 прил. на 347 с.

2. Васильев В. Н. Синтез информации и анализа В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, М. В. Суоров, Е. А. Питухин // Высшее образование в России, 2003. № 2. С. 35-38.

3. Гуртов В. А. Моделирование потоков выпускников школ по регионам Российской Федерации на период до 2012 года / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, М. В. Суоров // Труды VI межд. научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные проблемы приборостроения, информатики, экономики и права» / Под ред. В. Д. Ивченко. М., 2003, С. 50 – 51.

4. Гуртов В. А. Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего профессионального образования / В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, Е. А. Питухин // Регионология. 2003. № 1-2. С. 262-267.

5. Гуртов В. А. Математическая модель прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин // Обозрение прикладной и промышленной математики. Том 11. Выпуск 3. М., 2004. С.539.

6. Васильев В. Н. Формализация математической модели прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, М. В. Суоров // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. 1. Петрозаводск, 2004. С. 62-86.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА

Л. В. Емельянова

Директор ГУ ЦЗН Камешкирского района Пензенской области

pen_zan@sura.ru

Повысить благосостояние и улучшить качество жизни населения – такая задача стоит перед администрацией Камешкирского района Пензенской области.

Камешкирский район занимает юго-восточную часть области. Общая площадь территории 127,0 тыс. га. Население района на 01.01.2005 года составляет 14262 человека.

Район разделен на 11 муниципальных образований, на территории которых расположено 28 населенных пунктов. Численность экономически активного населения 7 285 человек. Официально зарегистрированных безработных 103 человека. Район обеспечен трудовыми ресурсами, необходимыми для увеличения объемов сельскохозяйственного и промышленного производства и оказания услуг населению.

Район сельскохозяйственный: доля сельскохозяйственных земель в общей площади района составляет 95%. Действует 13 сельскохозяйственных кооперативов и их дочерних предприятий, 28 крестьянских хозяйств. Сельскохозяйственные предприятия занимаются производством зерна (47,7% от всей посевной площади), подсолнечника (20,3%), молока и мяса. Перерабатывающая промышленность сельхозпредприятий представлена маслобойками, мельницами, крупорушками. Имеется автотранспортное предприятие. На базе профессионального училища готовятся кадры для работы в сельскохозяйственном производстве.

В районе разведаны запасы нефти, с 1977 года началась ее добыча, объем которой резко возрос с началом кредитования предприятия с 1998 года в результате обновления основных фондов и ввода в действие новых эксплуатационных скважин.

Имеется 3 строительные организации, действует сырзавод по производству 5 видов твердого сыра высокого качества.

В районе имеется 22 образовательных учреждения (средних – 8, основных – 7, начальных – 7), 6 детских садов, центр дополнительного образования.

Для организации культурного досуга действует 25 клубных учреждений, районный дом культуры, музыкальная школа, 22 библиотеки.

Учитывая, что главным фактором поступательного движения экономики являются люди труда, на первых этапах органами местного самоуправления и Центром занятости населения был сделан акцент на регулирование процесса расстановки трудовых ресурсов. Главы сельских администраций совместно с работниками районного центра занятости населения выявили незанятое трудовой деятельностью население района.

Одновременно по каждому населенному пункту района проведена работа по изучению возможностей создания новых рабочих мест, привлечения незанятого населения к общественно полезному труду.

На основании результатов проведения сельских сходов, обобщения предложений и пожеланий граждан по каждому населенному пункту были разработаны программы социально-экономического развития, ставшие основой для разработки и принятия программы социально-экономического развития Камешкирского района. Программа предусматривает организацию рабочих мест, внедрение новых технологий в уже действующие производства, развитие предпринимательства и малого бизнеса, создание крестьянских хозяйств. К разъяснению основных положений программы были привлечены учителя, библиотекари, работники домов культуры и сельских клубов, журналисты, чиновники.

В ходе этой работы среди незанятого населения выявлены все желающие создать крестьянское хозяйство. Через Агентство по поддержке предпринимательства приобретены 71 голова крупного рогатого скота, 327 голов овец, 36 свиноматок, 16 поросят. Поданы заявки на приобретение еще 110 голов поросят и 100 голов КРС. Реализация совместных мероприятий позволит дать работу почти 500 гражданам.

Одновременно ведется практическая работа по созданию условий для открытия гражданами собственного дела. В соответствии с дополнительно выявленными в ходе сельских сходов вакансиями районный Центр занятости населения обеспечил обучение безработных граждан по следующим специальностям: пекарь, газосварщик, техник по искусственному осеменению скота, парикмахер. Безработные, прошедшие профессиональную подготовку, зарегистрировали собственное дело: открыли три мини-пекарни, создали три ремонтно-строительные бригады, парикмахерские. Вновь созданные предприятия на основе трехсторонних трудовых договоров приняли на общественные работы 17 человек из числа безработных граждан. Семнадцати безработным гражданам (в т. ч. 13 – для создания крестьянско-

фермерского хозяйства) служба занятости помогла зарегистрировать собственное дело за счет федеральных средств.

Такой поход к организации временных рабочих мест, найму рабочей силы позволил предпринимателям на этапе становления частично сэкономить средства на выплату заработной платы и вложить сэкономленные средства в развитие своего бизнеса.

В реализации программы экономического развития района немаловажная роль принадлежит молодежи. По инициативе администрации района организуются встречи со студентами, проходящими обучение в высших и средних специальных учебных заведениях, в школах, начиная с младших классов, усилена профориентационная работа.

Совместными усилиями заинтересованных сторон в районе разработана программа по экономическому и трудовому воспитанию детей. В школах и учебных заведениях Камешкирского района организовано профильное обучение учащихся. Второй год в районе на базе школ и ПТУ № 27 с целью получения профессий, востребованных на рынке труда, проводится профильное обучение по профессиям: столяр, плотник, каменщик, газоэлектросварщик, швея, тракторист, водитель, плодовоовощевод, оператор ПЭВМ, парикмахер.

Вопрос организации трудовой деятельности учащихся во время летних каникул был рассмотрен на расширенном заседании совета директоров по реализации программы "Развитие системы воспитательной работы в образовательных учреждениях Пензенской области на 2004-2005 гг." После заседания от работодателей поступили заявки на организацию рабочих мест для подростков. Всего за январь-август 2005 г. заключено 19 договоров, по которым трудоустроен 71 подросток. Рабочие места организовали сельские администрации – Камешкирская, Шаткинская, Чирчимская, Большеумысская, Порзовская, Лапшовская, Нижнедубровская, а также АКФХ "Возрождение", РАО "Земледелец", сырзавод, Камешкирский почтамт.

По окончании учебного года в школах района созданы пятнадцать ремонтно-строительных бригад, которые возглавляют учителя или мастера трудового обучения учебных заведений. Усилия старшеклассников направлены на благоустройство населенных пунктов, выполнение «трудовых» заказов населения. Многие ребята из этих бригад в течение учебного года обучались рабочим профессиям слесаря-ремонтника, механизатора, животновода, овощевода и летом получили возможность применить знания на практике.

Рабочий день школьных бригад начинается с получения конкретных заданий, как и у взрослых рабочих. За выполненную работу

школьники получают настоящую зарплату, поэтому вполне ответственны за качество и сроки выполнения предложенного задания. В школьных бригадах учащиеся получают производственные навыки, видят результаты своего труда.

Ежедневно в отдел образования поступают данные о результатах сделанного школьниками бригадами, все сведения заносятся в специальные таблицы. Фронт работ самый разный. Так, в один из июньских дней учащиеся Камешкирской средней школы строили ограду по улице Лермонтова; Чирчимской школы – заготавливали дрова и ремонтировали крышу; Шаткинской – ограждали ток; Чумаевской – помогали пенсионерам в заготовке дров; Лапшовской – обкашивали заросшие травой улицы; Алексеевской – устанавливали пожарный гидрант.

Работа школьных бригад по благоустройству организована с помощью Центра занятости населения Камешкирского района, а также администрации сельских советов на местах.

Внимание к созданным трудовым объединениям, впервые взявшимся за нужное и полезное дело – сделать краше и чище родные места, – лишнее подтверждение серьезности намерений администрации района по трудовому воспитанию подростков.

Примером эффективного социального партнерства является реализация проекта "Взрослые игры" Центром дополнительного образования, районной администрацией и ГУ ЦЗН Камешкирского района.

Задачи, которые поставили перед собой организаторы проекта, очень актуальны: привлечение внимания организаций, муниципальной власти к проблеме трудоустройства старшеклассников, содействие развитию творческих и предпринимательских способностей подростков и молодежи в возрасте от 14 до 18 лет, оказание помощи детям из малообеспеченных семей.

С этой целью на базе Центра дополнительного образования был создан дискуссионный клуб, где школьники имели возможность обсудить наиболее актуальные проблемы районного масштаба: социальная незащищенность различных групп населения, нехватка материальных средств, развитие малого бизнеса среди старшеклассников, преступность, досуг и т. д.

Затем методом «Брейнсторминга» выяснилось, что наиболее актуальной оказалась проблема «Развитие малого бизнеса среди старшеклассников». Инициативная группа из 9 человек занималась более подробным изучением этой темы.

Социологический опрос населения показал, что все большую актуальность в Камешкирском районе имеет развитие малого бизнеса.

Учет особенностей района (близость к областному центру, богатые природные ресурсы, хорошая материальная база образовательных учреждений) позволил участникам проекта сделать вывод о том, что экономический прорыв возможен.

Статья 7 «Программы поддержки малого предпринимательства Камешкирского района» гласит: «Необходимо обучать и подготавливать кадры для предпринимательской деятельности и инфраструктуры малого предпринимательства путем формирования предпринимательских навыков у населения». Одна из задач нашего общества: подготовить подростков для работы в сфере малого бизнеса, сформировать у них предпринимательские навыки, дать им возможность попробовать себя в роли предпринимателей. Из этого следует, что проект полностью отвечает требованиям «Программы поддержки малого предпринимательства Камешкирского района».

При изучении юридической документации участники проекта узнали о тех привилегиях, которые предоставлены действующими законами и нормативными актами.

Реализация проекта включала в себя многие аспекты. Главный из них – это создание действующего предприятия по изготовлению товаров широкого потребления. Таким образом, на базе Центра дополнительного образования при содействии заинтересованных районных структур было организовано ООО "Умелые руки", открыты 4 цеха. Для более полного изучения потребности в товарах создана маркетинговая служба. Дети изготавливают кухонные принадлежности (фартуки, прихватки, разделочные доски, скалки, солонки); столярные изделия (табуреты, плечики для одежды, черенки для лопат, рамки для пчеловодства, штакетник); швейные изделия (постельное белье, полотенца, носовые платки); картины из соломки, бисера. Всю производимую продукцию дети реализуют через свой магазин. Благодаря этой мере появилась возможность привлечь постоянных клиентов, расширить ассортимент. Для полной законности существования предприятия участники проекта зарегистрировали его в районной администрации и создали свой товарный знак, который гласит: «Все в наших руках». Кроме того, был открыт расчетный счет в банке.

Одной из главных целей проекта было создание предприятия с определенным количеством рабочих мест. Энтузиасты добились желаемого! В ООО «Умелые руки» работают 60 детей, из которых 50% – из малообеспеченных семей. Большинство участников проекта определились с выбором специальности. И главный итог работы – осознание ребятами своей значимости и гражданской позиции.

Результаты совместно проведенной работы службы занятости района с органами местного самоуправления оценятся не через один год. Но уже сегодня значительно расширен банк вакансий, увеличилось число людей, трудоустроенных службой занятости, укрепился авторитет и возросло доверие людей к местным органам власти.

ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ПРОБЛЕМАМ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

Б. Ф. Захаров

Начальник Управления федеральной государственной службы
занятости населения по Республике Татарстан –
министр труда и занятости Республики Татарстан
gktrd@kabmin.tatarstan.ru

1. Вопросы кадрового прогнозирования

Важнейшей целью развития рыночных отношений в Республике Татарстан являются повышение эффективности экономики, рост благосостояния населения, полноценное использование трудового потенциала региона.

Рынок труда, сформировавшийся в Татарстане, гибко реагирует на динамику развития отдельных отраслей экономики, инвестиционную политику, развитие предпринимательской деятельности. В настоящее время он характеризуется существенными диспропорциями между спросом и предложением рабочей силы, старением персонала на предприятиях, дефицитом квалифицированных рабочих и специалистов по отдельным профессиям и специальностям. Прогнозирование спроса на рабочую силу позволит корректировать объемы и профессионально-квалификационную структуру подготовки кадров, обеспечивать рациональные соотношения между уровнями образовательной подготовки молодежи.

Проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений возникают все чаще, так как структура подготовки по значительному числу специальностей отстает от потребностей рынка труда. Недостаточно учитываются приоритетные направления подготовки,

прогнозируемые структурные сдвиги в отраслях экономики Татарстана. Разнообразие форм собственности, децентрализация управления экономикой изменили принципы экономического хозяйствования и, по сути, разрушили существовавшую систему государственной ответственности за обеспечение отраслей экономики кадрами соответствующей квалификации. Сузилась система государственного планирования обучения и распределения выпускников образовательных учреждений. На большинстве предприятий недостаточно развиты информационные технологии управления персоналом и зачастую отсутствуют полноценная информация об укомплектованности кадрами необходимой профессионально-квалификационной подготовки, затратах на подготовку и повышение квалификации персонала, текущий и среднесрочный прогноз потребности в рабочей силе.

Негосударственные вузы отдают предпочтение подготовке специалистов по гуманитарно-социальным профилям, экономике и управлению. Названные профили специальностей не требуют высоких затрат на создание учебно-лабораторной базы и подготовку собственных научно-педагогических кадров (рынок этой группы специалистов в Татарстане достаточно насыщен). Однако увеличение объемов подготовки специалистов по этим направлениям не увязано с реальными потребностями отраслей экономики, что ведет к обострению проблем профессионального трудоустройства молодых специалистов.

В отличие от вузов в учебных заведениях начального профессионального образования сложилась противоположная тенденция: подготовка специалистов рабочих профессий с 1990 года до 2003 года сократилась почти наполовину, при этом увеличивается дефицит рабочей силы по группам профессий машиностроения и металлообработки.

Не вызывает сомнений необходимость государственного регулирования процессов подготовки специалистов. Основой такого регулирования является государственное задание на подготовку кадров, которое должно формироваться в соответствии с прогнозом кадровых потребностей экономики.

Определенные шаги по определению такого прогноза в Республике Татарстан сделаны.

В течение пяти лет в соответствии с постановлением Правительства (от 31.1999 г. № 887 «О формировании объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов в системе профессионального образования Республики Татарстан») служба занятости проводит мониторинг предприятий о перспективной потребности в подготовке кадров в системе профессионального образования.

Мониторинг предприятий, проведенный в 2004 году органами занятости населения, показал, что перспективная потребность в подготовке кадров в образовательных учреждениях Республики Татарстан на 2005 – 2009 годы составляет 137,5 тыс. чел. более чем по 1,3 тыс. профессий, из них 74% – это кадры с начальным профессиональным образованием, 7% – со средним профессиональным образованием и 19% – с высшим профессиональным образованием.

Как показывает практика, проведение такого мониторинга недостаточно, его результаты не могут служить основой для формирования государственного заказа, так как обобщают первичные данные предприятий и не учитывают перспективы развития экономики республики в целом, не являются научно обоснованными.

В соответствии с решением Кабинета министров Республики Татарстан (от 25.11.2003 г. № 1746) ведущими учеными Республики Татарстан разработана Методика прогнозирования потребности в подготовке кадров в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, и на ее основе подготовлен текущий и перспективный Прогноз потребности экономики республики в кадрах. Работа по подготовке прогноза состояла из следующих этапов:

- проведение мониторинга занятости населения по профессионально-квалификационному составу на предприятиях и в организациях Республики Татарстан;
- прогнозирование дополнительной потребности в кадрах;
- прогнозирование подготовки кадров по группам специальностей и направлениям подготовки в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования Республики Татарстан.

Для решения поставленных задач была выполнена следующая работа:

- разработана методическая документация для проведения мониторинга;
- разработано программное обеспечение обработки исходной информации мониторинга профессионально-квалификационной структуры занятости трудовых ресурсов;
- проведен мониторинг профессионально-квалификационной структуры занятых трудовых ресурсов и дополнительной потребности в рабочей силе и специалистах в РТ на 2005-2008 гг.;
- определены факторы, влияющие на состояние рынка труда;

– разработан прогноз дополнительной потребности в кадрах по профессиональному составу;

– разработан прогноз потребности в подготовке кадров в учреждениях начального, среднего специального и высшего образования в разрезах направлений подготовки, групп специальностей и профессий.

В настоящее время полученные прогнозные данные изучаются специалистами Министерства экономики и промышленности Республики Татарстан, после чего будут доведены до всех заинтересованных организаций и, прежде всего, до органов управления образованием и образовательных учреждений, а в дальнейшем использоваться при формировании госзаказа на подготовку специалистов в системе образования.

Однако и завершение этой работы не исчерпывает поставленные Правительством республики задачи.

Нужно обеспечить системный подход к практическому решению проблем подготовки и эффективного использования кадров. Система кадрового прогнозирования экономики должна базироваться на перспективах социально-экономического и научно-технического развития республики. Она должна опираться на серьезную нормативно-правовую и методическую базу, которую еще предстоит разработать, в том числе совершенствуя действующие постановления Правительства республики.

Для создания системы прогнозирования и формирования республиканского заказа на подготовку кадров, на наш взгляд, должны быть реализованы следующие основные задачи:

✓ Определение Центра ответственности за мероприятия по прогнозированию потребности в подготовке кадров.

Эти функции могла бы исполнять межведомственная рабочая группа из представителей заинтересованных министерств и ведомств. Эта структура должна являться государственным заказчиком и координатором работ по прогнозированию. Выполнение прогнозных расчетов должно проводиться силами научных организаций на конкурсной основе.

✓ Формирование информационной и статистической базы прогнозирования.

Органы госстатистики должны регулярно осуществлять статистические исследования и целевые мониторинги, необходимые для создания кадровых прогнозов. Разработчику прогноза должны быть представлены данные об основных показателях и прогнозах социально-экономического развития республики, в том числе в территориальном

разрезах, о вводе объектов производственно-хозяйственной деятельности по городам и районам республики с предполагаемой численностью работающих на данных объектах, а также другие необходимые сведения.

✓ Выполнение работ по прогнозированию и представление результатов на рассмотрение рабочей группы или экспертного совета.

В состав совета должны входить ведущие ученые республики, руководители и специалисты заинтересованных министерств и ведомств.

✓ Утверждение Прогноза Правительством республики и формирование государственного заказа на подготовку кадров.

✓ Доведение Министерством образования и науки Республики Татарстан государственного заказа на подготовку кадров до учебных заведений.

✓ Оценка качества прогноза.

Необходимо регулярно анализировать динамику уровня трудоустройства по полученной профессии выпускников образовательных учреждений и их закрепляемости на рабочих местах. В настоящее время такие статистические исследования не ведутся, а они необходимы для оценки перспективных расчетов и методов прогнозирования.

Предлагаем примерную схему функционирования системы кадрового прогнозирования и формирования республиканского заказа на подготовку кадров (рис. 1).

2. Вопросы профессиональной ориентации молодежи

Для создания сбалансированного в профессионально-квалификационном плане рынка труда необходимо также развитие и совершенствование системы профессиональной ориентации.

Проведение профориентационных мероприятий, направленных на предотвращение безработицы среди молодежи и в том числе выпускников школ, – одна из важнейших задач.

Управлением федеральной государственной службы занятости населения по Республике Татарстан совместно с заинтересованными ведомствами успешно реализуется Республиканская комплексно-целевая программа развития системы профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи в Республике Татарстан на 2003-2005 годы», утвержденная постановлением Кабинета министров РТ от 18.08.2003 г. № 430. Основная цель Программы – формирование системы профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи, которая исполняет роль координатора и регулятора между рынком труда и рынком образовательных услуг.

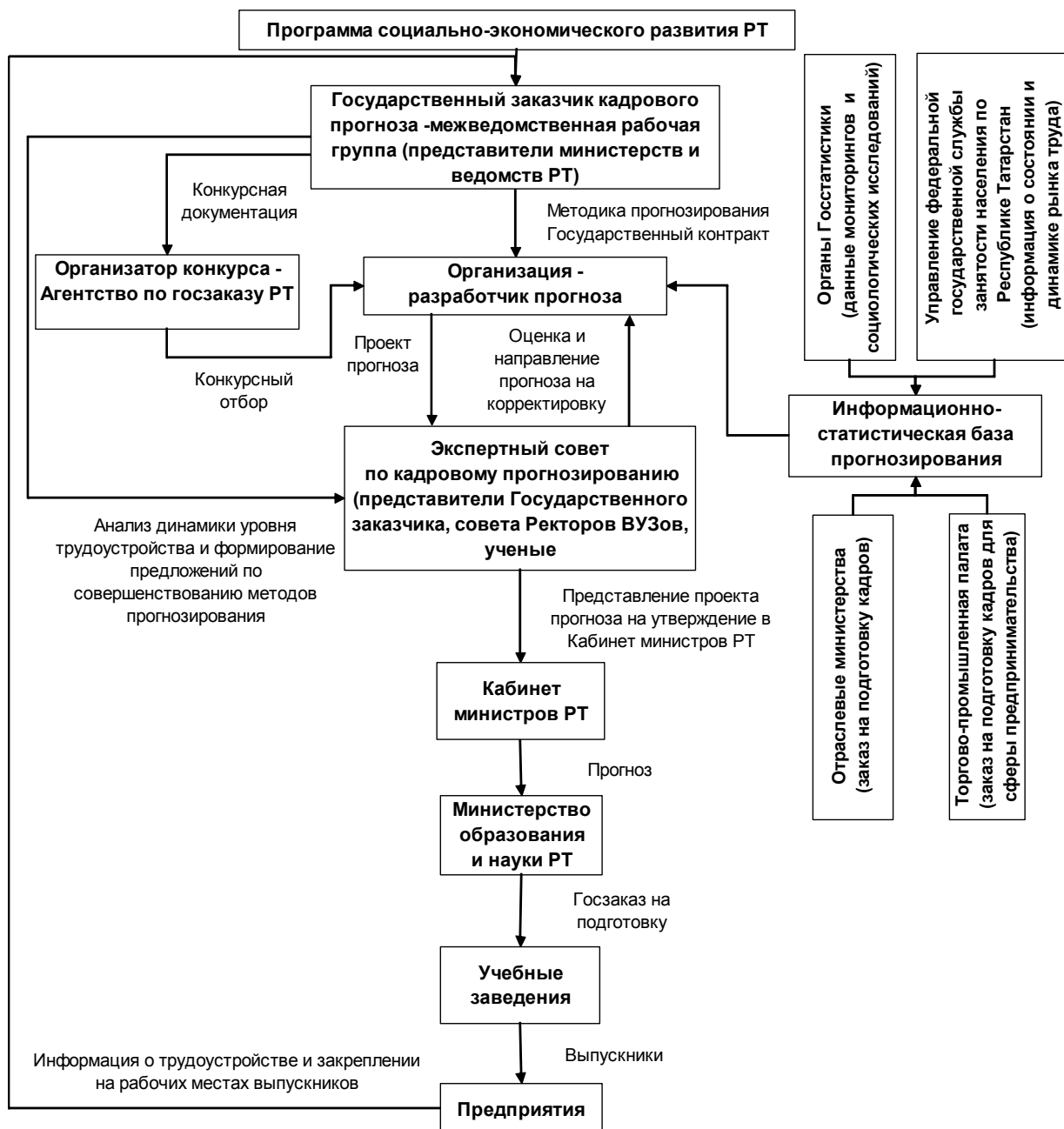


Рис. 1. Примерная схема функционирования системы кадрового прогнозирования и формирования республиканского заказа на подготовку кадров в Республике Татарстан

Выполнение мероприятий Программы регулярно обсуждается на заседаниях координационного совета по вопросам профессиональной ориентации и психологической поддержки населения и межведомственной комиссии по реализации государственной кадровой политики в отраслях экономики Республики Татарстан. Одним из наиболее массовых мероприятий данной Программы и эффективной формой информирования молодежи является ежегодная Республиканская профори-

ентационная акция «Образование. Карьера», в рамках которой в городах и районах республики проходят месячники профориентации, Дни службы занятости, Дни открытых дверей, семинары, конференции, круглые столы, выставки, специализированные ярмарки для молодежи, беседы, лекции. В подобных мероприятиях принимают участие около 100 тысяч подростков.

Программой предусмотрено создание инфраструктуры системы с соответствующими территориальными подразделениями, технологиями работы, обязательными профориентационными уроками в школе и консультированием абитуриентов по выбору профессии. Мероприятия Программы направлены на информирование о профессионально-квалификационной структуре, особенностях рынка труда, о требованиях профессии к личности и т. п. Ежегодные опросы выпускников школ показывают, что представления молодежи о профессиях и рынке труда по-прежнему оторваны от действительности. В выборе будущей профессии многие из них ориентируются на престижные в обществе профессии (юрист, экономист, менеджер), тогда как три четверти объема вакансий составляют рабочие профессии. К сожалению, в последние годы традиции приобретения и развития трудовых навыков были нарушены. Необходимо поднимать престиж рабочих профессий, вернуть к жизни такие элементы системы воспроизводства и воспитания кадров, как наставничество, конкурсы «Лучший по профессии» и др.

Система профессиональной ориентации молодежи – это не только организация ряда мероприятий, способствующих выбору профессии, она включает профессиональное консультирование и обучение осознанному выбору жизненного пути, планирование профессиональной карьеры, подготовку к трудоустройству и адаптации на современном рынке труда. Для успешного решения задач построения профессиональной карьеры молодому человеку нужны уверенность в собственных силах, знание личностных ресурсов и условий современного рынка труда.

В сентябре текущего года планом работы Кабинета министров Республики Татарстан предусмотрено рассмотрение вопроса о состоянии профориентационной работы и о проекте Программы развития системы профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи в Республике Татарстан на 2006 – 2008 годы. Данная Программа направлена на создание сети служб по профессиональной ориентации и социально-психологической адаптации к рынку труда учащейся и незанятой молодежи, что позволит расширить спектр оказываемых услуг и повысить их качество, а значит, и возможности компетентного выбора каждой личности своего жизненного и профессионального пути.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН: ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Г. Л. Карапетов, И. В. Гаврилов

Управление федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия, г. Петрозаводск
depzan@onego.ru

1. Значение профессионального обучения безработных граждан в мероприятиях содействия занятости населения

Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка и стажировка (профессиональное обучение) безработных граждан являются одним из самых эффективных средств повышения их конкурентоспособности на рынке труда и содействия трудоустройству. Профессиональное обучение также может рассматриваться как эффективный инструмент гибкого и оперативного реагирования на срочный спрос рынка труда.

Актуальность реализации программы профессионального обучения безработных граждан можно продемонстрировать в соответствии со статьей 23 Закона о занятости населения в РФ численностью граждан, нуждающихся в обучении, которая показана в таблице 1. Налицо рост доли граждан, нуждающихся в обучении.

Таблица 1

№ строк	Категории граждан	Зарегистрировано безработных граждан, чел.		
		на 01.01.2003 г.	на 01.01.2004 г.	на 01.01.2005 г.
1	Всего	11802	12095	13499
	В том числе:			
2	не имеющие профессии (специальности)	553	777	912
3	длительное время (более года) не работающие	2569	2868	3974
4	имеющие профессию (специальность) не востребованную на рынке труда*	500	461	700
5	Итого	3622	4106	5586
6	В % к строке 1	30,7%	33,9%	41,4%

* За исключением граждан, длительное время не работающих.

Эти данные подтверждаются и из другого источника. Анализ результатов профилирования безработных граждан в 1-м квартале 2005 года показывает, что категория граждан "без потенциала", то есть тех, кому для трудоустройства необходимо профессиональное обучение, составляет 44,9% от числа прошедших профилирование граждан.

2. Эффективность профессионального обучения

К факторам, влияющим на эффективность профессионального обучения, можно отнести следующие:

- качество формирования планов профессионального обучения;
- профориентационное сопровождение обучения;
- объемы финансирования программы;
- качество обучения.

2.1. Качество формирования планов профессионального обучения

В Республике Карелия в 2002 г. на профессиональное обучение было направлено 6,6% от общей численности граждан, состоявших на учете в качестве безработных, в 2003 г. – 7,7%, 2004 г. – 6,6%. По Российской Федерации эти показатели составляли соответственно 8,2, 9,5, 11,5%.

При установлении центрам занятости населения контрольных показателей Управление ФГСЗН по Республике Карелия до настоящего времени учитывало следующие основные критерии:

- численность состоящих на учете безработных граждан;
- прогнозируемый уровень безработицы на планируемый период;
- наличие в городе, районе учебной базы;
- достигнутые в предыдущие периоды объемы обучения.

Для повышения эффективности обучения в будущем приоритетным критерием при всех остальных должны стать спрос на рынке труда, наличие рабочих мест в городах и районах, в том числе в перспективе развития предприятий и организаций районов и городов. Но эта задача может решаться только при глубокой систематической работе центров занятости населения по анализу ситуации и перспектив развития рынка труда на местах.

В 2002 – 2004 годах обучение ежегодно осуществлялось по 50-60 профессиям, специальностям, курсам. Всего в течение последних трех лет обучение велось по 89 профессиям, специальностям, курсам, из которых 80% – это рабочие профессии.

Сведения о профессиональном обучении безработных граждан в 2002 – 2004 годах по отраслевым группам профессий и специальностей показаны на диаграмме 1 (рис. 1).



Рис. 1. Сведения о профессиональном обучении безработных граждан в 2002 – 2004 гг. по отраслевым группам профессий и специальностей

С 2002 по 2004 год включительно наблюдается тенденция снижения объемов обучения безработных граждан, отнесенных на диаграмме 1 к отрасли "другие". Это, как правило, специальности, которые по категориям должностей относятся к «другим служащим», и курс "пользователь ПЭВМ". Учитывая то, что эти специальности не имеют большого спроса на рынке труда, Управление ФГСЗН по РК, центры занятости населения снизили объемы обучения по ним с 36% в 2002 году до 29% в 2004 году в общей численности обученных граждан.

На рисунке 2 отражена ситуация 2004 года, касающаяся профессий, обучение по которым осуществляется службой занятости в наибольших объемах (62% от общего числа обученных граждан за год).

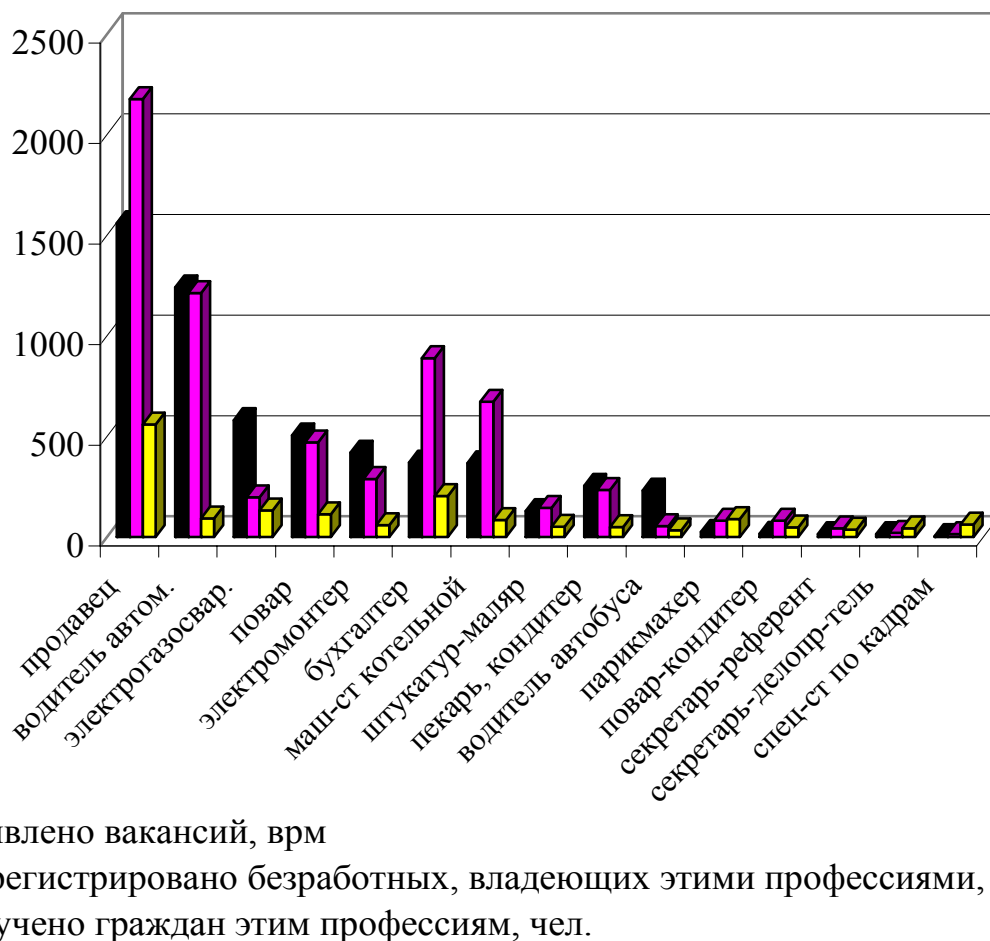


Рис. 2. Сравнительный анализ спроса, предложения и объемов профобучения по отдельным профессиям в 2004 г.

По диаграмме объемы обучения не соответствуют спросу на рынке труда по следующим профессиям и специальностям: продавец, бухгалтер, машинист котельной, парикмахер, повар-кондитер, секретарь-референт, секретарь-делопроизводитель, специалист по кадрам.

Объемы обучения "продавцов" и "машинистов котельной" оправданы высокой текучестью этих кадров по причинам, связанным с действиями работодателей.

Граждане, обученные профессии "парикмахер", как правило, уходят на самозанятость.

В объемы обучения бухгалтеров включены все курсы, то есть переподготовка и повышение квалификации. В 2004 году повышение квалификации составляло 27,5%.

Профессиональное обучение специальностям "бухгалтер", "секретарь-референт", "секретарь-делопроизводитель", "секретарь-делопроизводитель-специалист по кадрам" ведется по двум основным причи-

нам: 1) это в большинстве выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, которые не могут трудоустроиться после получения профессионального образования, 2) это женщины, вакансий для которых явно недостаточно.

В будущем планируется переход от переподготовки к увеличению объемов повышения квалификации продавцов, бухгалтеров и других профессий.

2.2. Профориентационное сопровождение профессионального обучения

Можно выделить три этапа работы по профориентационному сопровождению профессионального обучения безработных граждан:

- Помощь безработным гражданам в выборе направления профессионального обучения, подбор и отбор в учебные группы;
- Профориентационные мероприятия во время обучения и прохождения практики;
- Помощь в трудоустройстве и адаптации на рабочем месте после обучения.

Работа по информированию граждан о возможностях профессионального обучения ведется всеми способами, начиная от индивидуальных консультаций и заканчивая размещением информации в СМИ.

В ряде центров занятости населения отбор на курсы по профессиям, пользующимся повышенным спросом среди безработных граждан, проводится с использованием психодиагностических методик, проведением деловых игр, привлечением к отбору работодателей и специалистов учреждений профессионального образования.

Большое влияние на мотивацию к профессиональному обучению оказывают программы социальной адаптации "Клуб ищущих работу" и "Новый старт". Так, после проведения программ были направлены на обучение в 2003 году 192 человека (17% от общего числа участников), в 2004 году – 253 человека (22%).

В ходе обучения во всех группах читается курс "Технология поиска работы".

После окончания обучения многие из направленных на обучение службой занятости граждан вновь посещают своего профконсультанта. Во время встреч обсуждаются полученные навыки, возможности трудоустройства по новой профессии. Окончившие обучение граждане обязательно приглашаются на организуемые центрами занятости ярмарки вакансий.

Главный показатель, который во многом характеризует эффективность работы по профориентационному сопровождению обучения, это уровень досрочных отчислений граждан из числа обучающихся. Их динамика в целом по Управлению ФГСЗН по Карелии в 2002 – 2004 годах отрицательная. Доля досрочных отчислений возросла с 3,8% в 2002 году до 4,8% в 2004 году. Около одной трети досрочных отчислений произошло по уважительным причинам (трудоустройство, медицинские показания, призыв в ВС, переезд в другую местность).

Рост количества досрочных отчислений говорит о том, что отбор граждан, да и в целом профориентационное сопровождение обучения, несмотря на проводимую работу, требует совершенствования. Резервы для этого имеются.

2.3. Объемы финансирования программы "Профессиональное обучение"

В таблице 2 приведены данные за 2002 – 2004 годы о контрольных показателях, их выполнении, заявленном и фактическом финансировании программы "Профессиональное обучение", стоимости обучения 1 человека и продолжительности обучения.

По данным таблицы 2 можно сделать следующие выводы:

– заявляемые Управлением ФГСЗН по Республике Карелия объемы финансирования из федерального бюджета на программу "профессиональное обучение" удовлетворяются на 75 – 80%, что, например, явилось одной из причин невыполнения установленных контрольных показателей в 2002 году;

– средняя стоимость обучения 1 человека за 2 года выросла в 1,3 раза;

– средний срок обучения непродолжительный. Например, в 2004 году он сократился по сравнению с 2001 годом в 1,2 раза, и это были вынужденные мероприятия по сокращению сроков обучения из-за недостаточности объемов финансирования.

По Российской Федерации в 2004 году средняя стоимость обучения составила 3700 рублей при продолжительности обучения 3,2 месяца. В Карелии – 3875 рублей при продолжительности 2,6 месяца.

Общий вывод: в 2002 – 2004 годах Минтруда России проводилась политика относительного сокращения объемов финансирования из федерального бюджета программы "профессиональное обучение" (табл. 2). Эта тенденция сохранилась и в 2005 году.

Таблица 2

Показатели	2002	2003	2004
Контрольный показатель, установленный Минтруда России, чел.	2500	2600	2356
Направлено на профобучение, чел.	2440	2968	2852
Выполнение, %	97,6%	114,2%	121,1%
Заявленное финансирование из федерального бюджета, тыс. руб.	9856,0	12748,0	12913,0
Фактическое финансирование, тыс. руб.	7900,0	9600,0	10400,0
Отношение фактического финансирования к заявленным объемам, %	80,2%	75,3%	80,5%
Стоимость обучения 1 человека, завершившего обучение, руб.	3015,7	3414,0	3875,0
Средний срок обучения, мес.	2,7	2,5	2,6

При недостаточном финансировании профессионального обучения за счет федерального бюджета и постоянным ростом его стоимости Управление ФГСЗН по РК осуществляет меры по эффективному использованию выделяемых ресурсов.

В этих целях Управление проводит согласование затрат и оплату образовательных услуг централизованно, на основании договоров, заключенных центрами занятости населения о делегировании этих полномочий Управлению.

Положительный эффект централизации в Управлении финансовых средств по программе «Профессиональное обучение» выражается в следующем:

- проводится комплектование более многочисленных учебных групп по одной профессии в одном образовательном учреждении из числа безработных граждан разных районов, что снижает стоимость обучения 1 человека;

- упрощаются отношения службы занятости с образовательными учреждениями, так как они работают с одним заказчиком, что значительно сокращает документооборот;

- возможно применение единообразной методики формирования калькуляций затрат на обучение и осуществление эффективного оперативного контроля затрат;

- возможно оперативное регулирование расходования бюджетных средств и своевременное проведение оплаты оказанных образовательных услуг.

В целях рационального использования средств, направляемых на профессиональное обучение, Управлением разработаны методические рекомендации по составлению калькуляций затрат, которые используются большинством учреждений и организаций, на базе которых проводится обучение.

С этой же целью методическое объединение по профессиональному обучению взрослого незанятого населения, созданное совместным приказом Управления ФГСЗН по Республике Карелия и Министерства образования и по делам молодежи Республики Карелия, разрабатывает и утверждает примерные нормы расходования учебных материалов. Такие нормы разработаны по 7 профессиям. Запланировано продолжение этой работы по другим профессиям, имеющим наибольший спрос на рынке труда.

2.4. Качество обучения

Одним из важнейших факторов, влияющих на эффективность, является качество профессионального обучения безработных граждан. Качество обучения, то есть уровень полученных прошедшими профессиональное обучение гражданами профессиональных знаний и навыков, является самым важным фактором, влияющим на их конкурентоспособность на рынке труда.

Объективными условиями, которые значительно влияют на качество обучения, являются:

- состав безработных, в котором по-прежнему сохраняется высокая доля граждан со слабой мотивацией и низким уровнем образовательной подготовки;
- постоянный рост стоимости образовательных, медицинских, коммунальных и других видов услуг, с которыми связана организация обучения.

Политика сокращения объемов финансирования из федерального бюджета программы «Профессиональное обучение» или сохранения этих объемов на прежнем уровне при вышеназванных условиях ведет к необходимости сокращения сроков обучения, что, в свою очередь, самым отрицательным образом сказывается на качестве профессиональной подготовки и переподготовки, а следовательно, и на трудоустройстве граждан, прошедших обучение.

Внедрение новых технологий обучения, например, модульного, позволяющих улучшать качество и варьировать сроки обучения, требует больших затрат на приобретение и сопровождение разработанных программ. При этом образовательные учреждения должны также пере-

строить весь учебный процесс по отдельным, заказываемым службой занятости профессиям, в чем они не заинтересованы, и это также требует значительных финансовых затрат.

3. Критерии оценки эффективности профессионального обучения

Оценка эффективности профессионального обучения может вестись с трех разных позиций: отдельного потерявшего работу человека, работодателя, регионального рынка труда.

3.1. С позиции отдельного потерявшего работу человека эффективность профессионального обучения может быть оценена социальным эффектом, то есть его удовлетворенностью качеством обучения, включением конкретного гражданина в трудовую деятельность, выходом его из затруднительной жизненной ситуации.

В целях оценки эффективности обучения с позиции отдельного человека со второго полугодия 2001 года Управление и центры занятости населения совместно с образовательными учреждениями систематически проводят опросы граждан о качестве профессионального обучения.

Например, в 2004 году из 2684 человек, закончивших обучение, было опрошено 1823 человека (68%).

По мнению опрошенных граждан, оценки интенсивности обучения (программы обучения) распределились следующим образом: «подходящая» – 1130 человек (62%), «плотная» – 646 человек (35%), «расплывчатая» – 45 человек (2,4%).

Оценки продолжительности обучения: «подходящая» – 1330 человек (73%), «короткая» – 436 человек (24%), «длинная» – 43 человека (2,3%).

Оценки преподавания предметов (по 5-балльной системе): на "5" оценивают 1332 человека (73%), на "4" – 347 человек (19%), на "3" – 25 человек (1,3%).

По результатам опросов можно сделать вывод, что большинство граждан, прошедших обучение, устраивает его качество. Но при этом достаточно много граждан предлагают увеличить количество часов на производственную практику.

Предложения об увеличении сроков обучения, прежде всего за счет увеличения объема учебных часов на производственное обучение и производственную практику, поступают от центров занятости населения и от образовательных учреждений. Учитывая то, что возрастает доля нуждающихся в обучении, а соответственно, изменение качест-

венного состава безработных граждан имеет отрицательную тенденцию, видимо, необходимо вести работу по увеличению сроков обучения. Тем более, что сложившиеся в нашей практике работы сроки профессионального обучения безработных граждан по некоторым профессиям меньше установленных приказом Минобразования России от 29.10.2001 № 3477 "Об утверждении Перечня профессий профессиональной подготовки" и письмом Минтруда России от 03.02.2003 № 739-ВЯ "О некоторых разъяснениях по применению Перечня профессий профессиональной подготовки при профессиональном обучении безработных граждан и незанятого населения".

3.2. С позиций работодателей эффективность профессионального обучения будет выражаться заполнением вакантных рабочих мест и возможностью организации производительного труда на предприятии или в организации, и в конечном итоге – в экономической эффективности деятельности организации.

Удовлетворение заявок работодателей по вакансиям через профессиональное обучение реализуется путем открытия учебных групп по заявляемым профессиям, обучения новым профессиям, по которым оно ранее не осуществлялось. Так, например, в течение 2002 – 2004 годов было открыто обучение профессиям "вязальщик схемных жгутов, кабелей и шнуров" и "электромонтажник-схемщик" в ПУ № 5 (г. Костомукша) для ООО АЕК, "сборщик корпусов металлических судов" в ПУ № 19 (г. Петрозаводск) для Онежского судостроительного завода.

Работа центров занятости населения по изучению мнений работодателей о качестве обучения, как правило, состоит из получения их устных отзывов при посещениях предприятий, на совещаниях, мини-ярмарках рабочих мест, при встречах и т. д. Данное направление работы требует совершенствования.

3.3. Индикаторами влияния программы профессионального обучения безработных граждан на ситуацию на местных и республиканском рынках труда могут быть следующие показатели:

- повторные регистрации граждан после обучения в качестве безработных;
- трудоустройство граждан после обучения;
- влияние объемов направления на профессиональное обучение на уровень безработицы;
- экономия средств на выплату пособия;

– возмещение расходов на обучение через налогооблагаемую базу, образующуюся в результате функционирования рабочих мест, заполняемых после трудоустройства обученных граждан.

3.3.1. Регистрация граждан, закончивших обучение, в качестве безработных

Доля граждан, закончивших обучение и зарегистрированных в качестве безработных, возросла с 4,1% в 2002 году до 8,2% в 2004 году.

Повторная регистрация граждан в качестве безработных после окончания обучения напрямую зависит от приоритетов работы центров занятости населения по определению профессий для обучения. Если первым критерием для центров занятости становится ориентация только на выполнение контрольных показателей, а не на потребности рынка труда, то это явно приведет к росту доли повторно регистрируемых после обучения граждан.

К росту численности повторно зарегистрированных после обучения в качестве безработных граждан однозначно отрицательно относиться не следует. Данный показатель может быть очень полезным для получения объективной информации по трудоустройству граждан после обучения.

3.3.2. Трудоустройство

Трудоустройство граждан, прошедших по направлению службы занятости профессиональное обучение, является главным итоговым интегрированным показателем оценки работы Управления, центров занятости по реализации программы "Профессиональное обучение". Он характеризует все этапы работы, начиная с отбора граждан на обучение и заканчивая адаптацией граждан на рабочих местах.

При опросах в момент окончания обучения в среднем 40–42% граждан дают положительные ответы на вопрос о наличии места для трудоустройства.

Для определения уровня трудоустройства (занятости) также может использоваться вариант, когда из числа обученных снимаются граждане, повторно зарегистрированные в качестве безработных, остальные считаются трудоустроенными (занятыми). Такой показатель в 2002, 2003 и в 2004 годах по республике составлял соответственно 95,9, 94,8, 91,8%.

Но эта картина не вполне объективна, так как отсутствие обращений граждан в службу занятости вновь после обучения не означает, что данные граждане трудоустроены или заняты.

Более объективными являются данные о трудоустройстве, подтвержденные информацией об этом. Этот показатель по Управлению

ФГСЗН по Карелии по рассматриваемым годам составил соответственно 82,8, 60,4, 68,6%.

В настоящее время в практике работы службы занятости республики используются следующие способы получения информации о трудоустройстве граждан, завершивших обучение:

- опрос граждан в момент окончания обучения о наличии места для трудоустройства;

- личные сообщения граждан при трудоустройстве после окончания обучения;

- опрос кадровых служб работодателей (телефонные звонки или специальные посещения) о принятых на работу гражданах, если обучение проводилось по заявке работодателей или граждане имели гарантийные письма работодателей о приеме на работу после обучения;

- телефонные звонки службы занятости на дом гражданам, закончившим обучение;

- при контактах с работодателями (посещения организаций, семинары, совещания и т. д.) получение дополнительной информации об обратившихся и принятых на работу гражданах, закончивших обучение по направлению службы занятости;

- другие источники: сообщения управляющих местных администраций, односельчан и т. п.

При этих способах получения информации о трудоустройстве граждан после профессионального обучения она достоверна только при контактах с работодателями.

Как способы, снимающие вопросы по учету трудоустройства, использовать они могут при обучении небольшого числа безработных граждан, но там, где объемы обучения исчисляются сотнями граждан, нужны дополнительные методы.

В получении информации о трудоустройстве граждан после окончания обучения заинтересована только служба занятости. С другой стороны, обучавшиеся граждане или работодатели никаким образом не нуждаются в такой информации, поэтому на контакт по данному поводу идут неохотно и доля получаемой объективной информации мала.

Следует также иметь в виду, что достаточно большая часть граждан, закончивших обучение, устраивается на работу без оформления трудовых отношений (условия работодателя) или выезжает в другие районы или города с целью трудоустройства. У многих граждан нет телефонов.

Вышеназванные способы получения информации о трудоустройстве очень затратны как по времени, так и финансово. При существ-

вующих кадровых и финансовых ресурсах центров занятости населения ведение полностью объективного мониторинга нереально.

По данным центров занятости населения, во всех случаях как минимум треть обученных граждан остаются за пределами мониторинга о трудоустройстве. Поэтому, на наш взгляд, необходимо вести речь не строго о трудоустройстве, а о занятости граждан, закончивших обучение.

Вопрос об осуществлении достоверного мониторинга трудоустройства граждан после обучения обострился после проведения Счетной палатой Российской Федерации аудита эффективности расходования бюджетных средств на профессиональную подготовку и переподготовку безработных в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда и стимулирования работодателей к созданию новых рабочих мест в Республике Карелия за 2003-2004 годы, который проводился в период с 8 февраля по 4 марта 2005 года.

Письмом от 26.04.05 № 1241-ТЗ Роструд поставил Управлению задачу о предоставлении в отчете за 2005 год информации о численности трудоустроенных после обучения граждан, проработавших в организациях в течение квартала, полугодия, года и более.

Мониторинг трудоустройства (занятости), а тем более закрепляемости граждан на рабочих местах в течение 3, 6 и 12 месяцев, требует создания нормативно-правовых, организационных, ресурсных условий для получения объективной информации.

Информация о фактическом трудоустройстве будет объективной только в том случае, когда все граждане, закончившие обучение, обязательно будут в контакте со службой занятости, что возможно в двух случаях:

- если граждане при направлении на обучение не будут сниматься с учета в качестве безработных;
- если граждане, закончившие обучение, будут свободно вновь регистрироваться в качестве безработных.

Первый случай предполагает внесение изменений в Закон о занятости населения в РФ, что довольно проблематично, хотя возможно.

Второй вариант – признание безработными граждан, закончивших обучение, предусмотрен статистическим учетом в форме 2-т (трудоустройство), раздел VII, строка 14. Если же служба занятости большую часть закончивших обучение граждан будет регистрировать, то она будет владеть объективной информацией о трудоустройстве этих граждан. Поэтому считаем, что показатель регистраций граждан в качестве безработных после обучения необходимо принимать как промежу-

точный, а не отрицательный в деятельности центров занятости населения. При этом надо ввести показатель трудоустройства закончивших обучение граждан, в который включать граждан, зарегистрированных в качестве безработных после обучения и трудоустроенных в течение 3 месяцев с даты окончания обучения.

Тех граждан, которые после обучения не будут обращаться в службу занятости и регистрироваться в качестве безработных, считать в статистике трудоустроенными (занятыми).

В существующих условиях работы центров занятости населения проведение работы по мониторингу закрепления на рабочих местах граждан, закончивших профессиональное обучение, тем более раздельно в течение 3, 6 и 12 месяцев, невозможно. В любом случае эти показатели будут носить оценочный характер.

Мониторинг закрепляемости обученных граждан на рабочих местах предлагается проводить по повторным, после обучения и трудоустройства, их регистрациям в службе занятости, соответственно по требуемым в отчетности срокам: 3 месяца, 6 месяцев, 12 месяцев, то есть какой период времени гражданин после трудоустройства не обращался вновь в службу занятости соответственно считать периодом трудоустройства (занятости).

3.3.3. Влияние обучения на уровень безработицы

По оценке абсолютного большинства центров занятости населения программы профессионального обучения оказывают положительное влияние на местные рынки труда.

Сокращение численности безработных в 2004 году за счет направления 2852 человек на профессиональное обучение (с учетом зарегистрированных в качестве безработных после обучения) дало снижение уровня безработицы в среднем в месяц на 0,07%. Много это или мало, можно увидеть по следующему показателю.

3.3.4. Экономия средств на выплату пособия

Если бы в 2004 году 2852 человека не были направлены на обучение и получали бы пособие весь период безработицы, то потребовалось бы 12606 тыс. рублей средств федерального бюджета. В этой сумме есть определенная погрешность, но она в любом случае близка к объемам финансирования программы профессионального обучения, которая составила в прошлом году 10400 тыс. рублей.

3.3.5. Возмещение бюджетных средств

Возмещение затрат бюджетных средств, направляемых на обучение, включая стипендию, возможно через налогообложение фонда оплаты труда и доходов трудоустроенных после обучения граждан, то

есть через определение срока, в течение которого затраченные средства будут возвращаться в государственный бюджет.

В таблице 3 показан расчет средств на профессиональное обучение через налогооблагаемую базу по Управлению ФГСЗН по Республике Карелия в 2002 – 2004 годах.

Таблица 3

№ п/п	Показатели	2002	2003	2004
1	Стоимость обучения 1 человека, руб.	3015,7	3414,0	3875,0
2	Средний срок обучения, мес.	2,7	2,5	2,6
3	Средний размер стипендии в месяц, руб.	820,0	930,0	960,0
4	Сумма стипендии за весь период обучения, руб.	2214,0	2325,0	2496,0
5	Затраты на обучение 1 человека, всего, руб.	5229,7	5739,0	6371,0
6	Средняя зарплата в месяц, руб.	4653,1	5692,0	6999,9
7	Налог (ЕСН + подоходный налог с физических лиц), %	48,8	48,8	48,8
7.1	Коэффициент налогов	0,488	0,488	0,488
8	Сумма налогов в месяц, руб.	2270,7	2777,7	3416
9	Коэффициент трудоустройства	0,828	0,604	0,686
10	Срок возмещения затрат, мес.	2,78	3,42	2,72
11	Средняя продолжительность безработицы, мес.	4,96	4,74	4,25
12	Средний размер пособия в месяц, руб.	850,0	1020,0	1040,0
13	Затраты на выплату пособия за весь период, руб.	4216,0	4834,8	4420,0
14	Отношение затрат на обучение к пособию по безработице	1,24	1,19	1,44

Из таблицы 3 видно, что даже при реально учтенном уровне трудоустройства граждан после обучения срок возврата затрат на обучение в государственный бюджет относительно небольшой и сопоставим со сроками обучения. В связи со снижением с 1 января 2005 года ставки единого социального налога с 35,8 до 26,2% сроки окупаемости несколько увеличатся, но принципиально ситуация не изменится.

Затраты на профессиональное обучение за весь период выше, чем затраты на пособие по безработице, продолжительность которой значительно превышает средний период обучения. Но расходы на обуче-

ние реально возвращаются в бюджет, а значительная часть пособия не возвращается.

При этом еще не учитывается социальный эффект результатов обучения, который не подлежит объективной финансовой оценке.

Следовательно, профессиональное обучение безработных граждан – самый эффективный способ содействия их трудоустройству и социальной адаптации, окупаемости бюджетных затрат, направляемых на данную программу.

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ПРИМЕРЕ ВЛАДИМИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

В. А. Кечин

Первый проректор ГОУ ВПО
«Владимирский государственный университет», г. Владимир
kanch@vpti.vladimir.ru

Е. А. Архипова

Начальник отдела развития дополнительного профессионального образования и содействия трудоустройству выпускников ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет», г. Владимир, stip@vpti.vladimir.ru

Владимирский государственный университет ведет образовательную деятельность в области высшего профессионального образования по 56 специальностям, 4 направлениям бакалавриата и 4 направлениям магистратуры.

Общая численность студентов насчитывает около 17 тысяч, в том числе по очной форме обучаются почти 10 тысяч студентов.

Сегодня Владимирский государственный университет – это многопрофильный классический университет, ведущий вуз региона, промышленный потенциал которого представлен предприятиями машиностроения и металлообработки, электроэнергетики, легкой, пищевой, стекольной, химической, нефтехимической промышленности и др. Специфика Владимирского региона обуславливает повышенные тре-

бования к обеспечению вузом потребностей в кадрах высшей квалификации.

В связи с этим перед университетом, как и перед другими вузами страны, остро встала проблема эффективного взаимодействия рынка образовательных услуг с рынком труда, решение которой затрудняется целым рядом причин объективного и субъективного характера.

В условиях становления рыночной экономики для обеспечения эффективного взаимодействия системы ВПО с рынком труда вуз обязан качественно решать следующие задачи:

1) *вести подготовку по специальностям, пользующимся спросом на рынке труда;*

2) *дать качественное образование, позволяющее адаптироваться к требованиям рынка труда;*

3) *содействовать трудоустройству выпускников.*

В настоящее время к решению изложенных задач университет осуществляет комплексный подход на качественно новом уровне.

Начиная с 2003 года вуз принимает активное участие в работе конференций и семинаров, проводимых на федеральном и международном уровнях в г. Санкт-Петербург, Новокузнецк, Воронеж, Петрозаводск, Москва по проблемам содействия трудоустройству выпускников и взаимодействия рынка образовательных услуг с рынком труда.

Кроме того, университет задействован в выполнении целого ряда мероприятий в рамках целевой программы «Развитие профессионального образования Владимирской области на 2003 – 2007 годы», касающихся в том числе оптимизации региональных рынков труда и образовательных услуг.

Университетом коренным образом был изменен подход к сфере содействия трудоустройству выпускников, а *направление работы по содействию трудоустройству выпускников* стало приоритетным.

В апреле 2005 года на базе ВлГУ состоялся региональный научно-практический семинар «Современное состояние и перспективы сотрудничества университета и работодателя в сфере содействия трудоустройству молодых специалистов» под эгидой администрации Владимирской области, ассоциации работодателей и товаропроизводителей и Владимирского государственного университета.

В университете создана и функционирует система содействия трудоустройству выпускников, составляющими которой являются: отдел развития дополнительного профессионального образования и содействия трудоустройству выпускников (ОДПО), секция дополнительного профессионального образования и содействия трудоустройству

выпускников в составе научно-методического совета университета, традиционно работающие на факультетах комиссии содействия трудоустройству выпускников, кафедры университета. Налажено консультационно-справочное общение с координационно-аналитическим центром по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования при МГТУ им. Баумана.

В соответствии с приказом Министерства образования от 10.02.2002 г. в ВлГУ установлена распределенная информационная система поддержки трудоустройства выпускников (РИС), которая предназначена для поиска выпускником будущего места работы по базе вакансий и поиска работодателем будущего специалиста по базе резюме студентов университета.

В системе содействия трудоустройству выпускников ОДПО выполняет координационно-аналитическую функцию, осуществляет внешние связи на местном, региональном и федеральном уровнях и связи с работодателями, а также обеспечивает функционирование РИС. Основная задача секции – развитие научно-методической работы на кафедрах и факультетах в сфере содействия трудоустройству выпускников и в системе дополнительного профессионального образования (ДПО), которая широко используется университетом для повышения конкурентоспособности своих выпускников.

Для решения поставленных задач университет предпринимает следующие меры:

1. Постоянно корректирует номенклатуру специальностей и планы приема в соответствии с потребностями региона в специалистах и с учетом свободы выбора и доступности различных форм обучения для молодежи.

Из года в год в плане набора на новый учебный год в перечне специальностей появляются несколько новых. Одновременно широкий спектр отлицензированных вузом программ ВПО дает также возможность осуществлять набор по «мигающему» графику. При этом план набора на бюджетные места постоянно растет (в 2005 / 2006 учебном году план набора составил 1830 бюджетных мест).

Корректировка номенклатуры специальностей и планов набора осуществляется на основе маркетинговых исследований и анализа состояний рынков труда и образовательных услуг. В перспективе планируется активное использование РИС в аналитической работе по определению номенклатуры специальностей.

2. Использует различные формы обучения (включая дистанционные технологии) на базе полного среднего, среднего специального и высшего образования, создавая при этом такой рынок образовательных услуг, который способен гарантировать рациональное размещение и использование специалистов, конкуренцию реальных квалификаций и способностей, а не просто получение дипломов.

2.1. Очная форма обучения. Позволяет молодому человеку максимально сконцентрировать свои жизненные планы, способности и энергию для освоения будущей специальности.

На базе полного среднего образования (срок обучения 5 лет, по специальности «Архитектура» – 6 лет) обучение ведется по всему спектру специальностей, отлицензированных вузом. На базе среднего специального образования (ускоренная очная форма, срок обучения 3,5 года) обучение ведется по ряду технических специальностей: 210200 «Автоматизация технологических процессов и производств», 120100 «Технология машиностроения», 120300 «Машины и технология литейного производства», 290300 «Промышленное и гражданское строительство» и др.

2.2. Параллельное освоение программ ВПО студентами очной формы обучения.

Студент университета, обучающийся по очной форме, имеет возможность после 6-го семестра параллельно обучаться по второй университетской специальности и по окончании получить еще один диплом специалиста (обучение по вновь выбранной для параллельного освоения специальности осуществляется на контрактной основе).

Университет дает возможность своему выпускнику расширить поле профессиональной деятельности путем освоения второй образовательной программы ВПО и соответственно повысить конкурентоспособность на рынке труда.

Наиболее востребованными для параллельного освоения студентами вуза являются программы ВПО экономического профиля, юриспруденция и информационные технологии.

2.3. Дистанционная форма обучения. Основывается на использовании в учебном процессе новых информационных технологий, повышает доступность образования и способствует молодежи в приобретении специальности, соответствующей ее способностям и стремлениям.

Во Владимирском государственном университете данная форма обучения синтезирована с элементами корпоративного обучения, т. е. студент дистанционной формы обучения изначально прикреплен к будущему месту работы и несколько дней в неделю работает на пред-

приятти. В результате еще в процессе учебы в вузе будущий выпускник быстрее адаптируется на будущем месте работы и наиболее полно отвечает требованиям работодателя. Обучение по данной форме ведется по ряду технических специальностей университета.

2.4. Заочная форма обучения.

Сегодня претерпела достаточно серьезные изменения и продолжает динамично развиваться.

Такая форма наиболее полно способствует повышению карьерного роста работающей молодежи, так как предусматривает возможность подготовки специалиста без отрыва от производства и места жительства.

В последнее время в учебном процессе вуза вообще и по заочной форме в частности широко используются новые информационные технологии.

Обучение осуществляется как на базе университета, отдельных его кафедр, так и на базе представительств университета по ускоренной заочной форме обучения на базе среднего специального образования и высшего (с получением второго высшего), а также на базе среднего полного образования.

В настоящее время университет ведет подготовку более чем по тридцати специальностям экономического, технического и гуманитарного профилей по заочной и очно-заочной формам обучения.

Университет оказывает помощь студентам заочной формы обучения в освоении образовательных программ ВПО непосредственно по месту жительства и работы по 15 образовательным программам высшего профессионального образования на базе 11 представительств, расположенных в различных областях РФ.

Общий контингент студентов, обучающихся в ВлГУ по заочной форме обучения, составил в 2004/2005 учебном году более 6 тыс. человек. В том числе 8% из них получают второе высшее образование, а 23,3% – помощь в освоении образовательных программ непосредственно по месту жительства и работы. Такая форма подготовки наиболее полно способствует оптимизации баланса на рынке труда, так как позволяет максимально приблизить учебный процесс к территориям.

2.5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации в системе дополнительного профессионального образования (ДПО) – это важнейшие формы, используемые вузом одновременно для удовлетворения потребностей регионального рынка труда в кадрах различной квалификации и повышения конкурентоспособности своего выпускника.

Следует заметить, что в сфере ДПО университет имеет солидный опыт работы. Обучение различных категорий слушателей по программам ДПО ведется на базе Межрегионального центра повышения квалификации (МРЦПК), созданного в 1997 году, Центра содействия развитию персонала на производстве, созданного в 2002 году, а также на базе кафедр университета.

В последние годы данный вид подготовки получил особо динамичное развитие на базе кафедр университета, охватывает практически все категории населения, в зависимости от объема нагрузки слушателям выдается документ в соответствии с действующим законодательством РФ.

Из года в год растет число слушателей, обучающихся в системе ДПО. В 2004 году по сравнению с 2003 годом общее количество слушателей увеличилось более чем в 2 раза и составило 1668 человек, из них 34% – студенты (рис. 1).

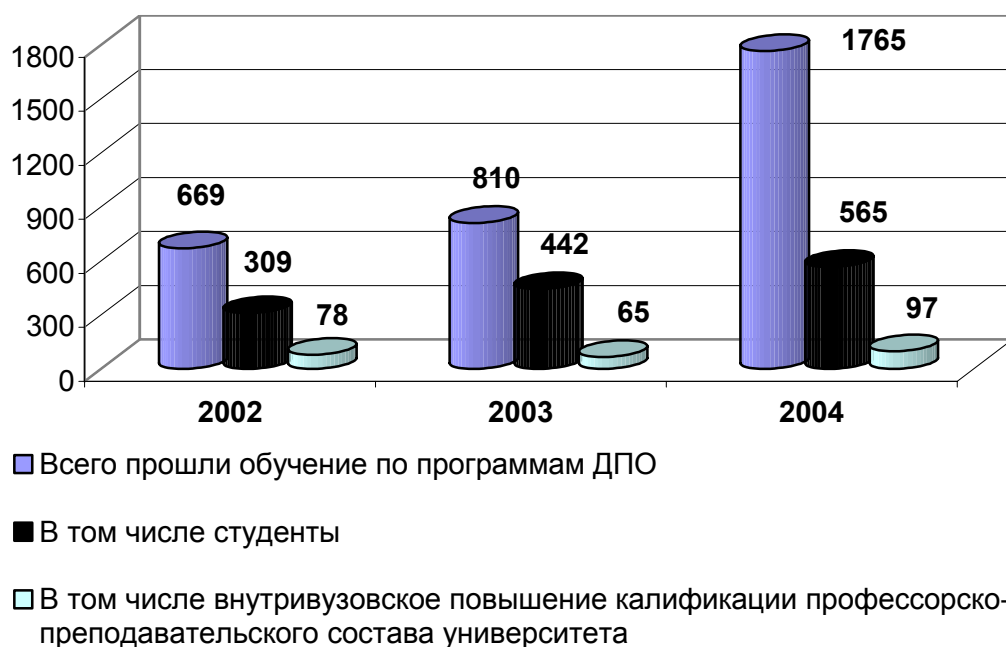


Рис. 1. Обучение слушателей по программам дополнительного профессионального образования (ДПО) на базе кафедр Владимирского государственного университета

Наиболее востребована студентами университета программа высшего дополнительного профессионального образования «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» (объем часов более 1000), реализуемая кафедрой иностранных языков гуманитарного факультета.

Традиционно востребованными для студенческой аудитории остаются программы, обучающие использованию информационных тех-

нологий и экономической направленности, а с 2003 года резко возрос спрос на программы, связанные с управлением качеством. В настоящее время ведется подготовка семинара для студентов университета по технологиям поиска работы и построения карьеры.

С 2003 года также начато и ведется обучение слушателей по программам ДПО на базе представительства университета в г. Гусь-Хрустальном (за 2003 – 2004 гг. прошли обучение 133 слушателя).

В целом за 2004 год по сравнению с 2003 годом возрасли в два раза общее число программ ДПО (с 14 до 28 программ) и в 5,9 раза объем финансирования (с 845 300 до 4 952 820 руб.).

2.6. Кроме того, в настоящее время университет по заявкам предприятий и организаций ведет активную подготовку к реализации *корпоративной формы обучения*, внедрение которой намечено на 2005/2006 учебный год. Предполагается, что корпоративная форма обучения позволит готовить высококлассных специалистов-менеджеров, способных со студенческой скамьи занимать руководящие посты.

Определены перечень специальностей, целевая группа предприятий, на базе которых будет осуществляться такой вид подготовки, разработаны обучающие программы, подобран контингент студентов.

2.7. С 2005/2006 учебного года университетом также планируется начать *подготовку специалистов среднего звена на базе МРЦПК*.

3. Наряду с совершенствованием форм работы со слушателями с целью более эффективного взаимодействия рынка образовательных услуг с региональным рынком труда университет использует прямые и косвенные *формы сотрудничества с работодателями на договорной основе*.

В этом случае одновременно учитываются требования работодателя к дополнительной квалификации студента и возрастает личная заинтересованность выпускника в приобретаемой специальности.

3.1. На начало 2002/2003 учебного года университетом заключены договора со всеми 18 территориями региона (округами, районами и городами) на *формирование муниципального заказа на целевые места на подготовку специалистов в 2002 – 2006 гг.* В целом муниципальный заказ на целевые места на подготовку специалистов во ВлГУ составил более 1500 заявок.

Такая форма сотрудничества с предприятиями позволяет вузу прогнозировать потребность в специалистах как на краткосрочную, так и на длительную перспективу.

3.2. Набор на целевые места по договорам с предприятиями, учитывающий интересы выпускника и предприятия, является достаточно новой формой работы (начат с 2001 г.).

Статистика приема на целевые места подтверждает возрастающую потребность предприятий и организаций области в инженерных кадрах (рис. 2).

Если набор на целевые места на специальности экономического и гуманитарного профиля сохраняется в последние три года примерно на одном уровне, то по специальностям технического профиля в 2002 г. – (264 чел.) по сравнению с 2001 г. – (145 чел.), произошел резкий скачок по приему на целевые места. В целом по университету целевой набор с 2001 по 2004 гг. увеличился с 223 до 395 чел. (т. е. в 1,77 раза).

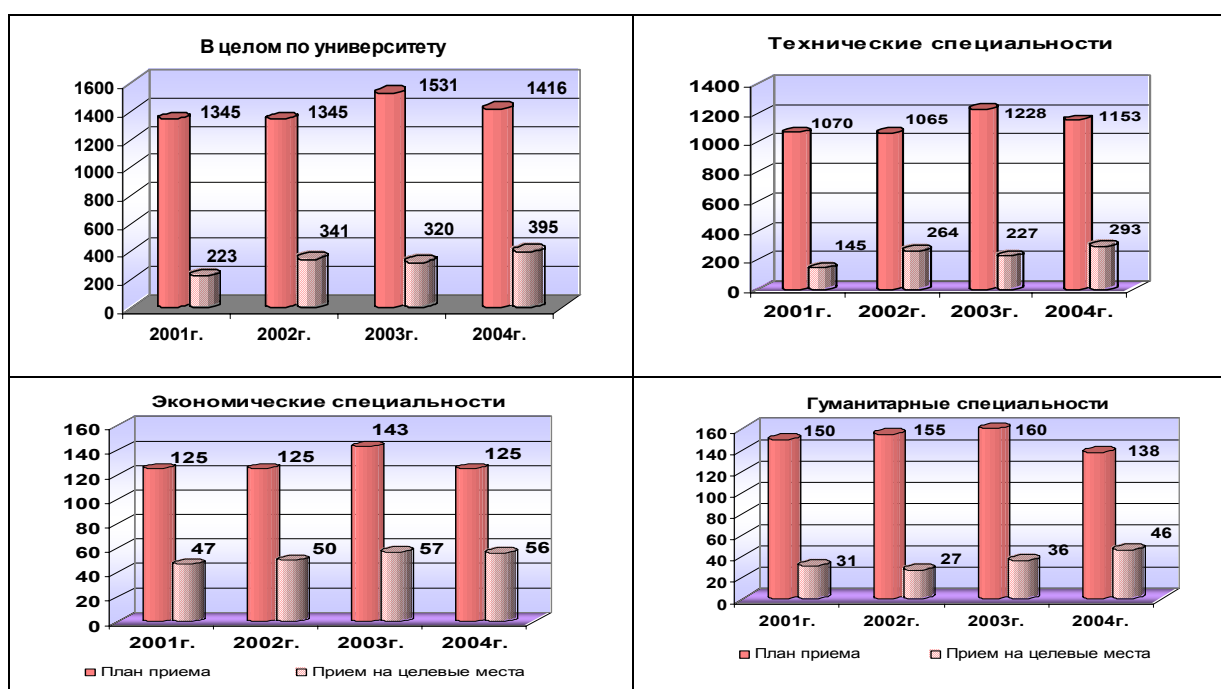


Рис. 2. Набор на целевые места в 2001 – 2004 гг.

3.3. На договорной основе с предприятиями и организациями осуществляется в вузе подготовка специалистов по дистанционным технологиям.

3.4. Традиционной формой подготовки специалистов для предприятий на договорной основе остается подготовка специалистов в рамках целевой контрактной подготовки, по договорам, заключаемым как на весь период подготовки специалиста, так и в процессе учебы, как правило, на момент выпуска (рис. 3).

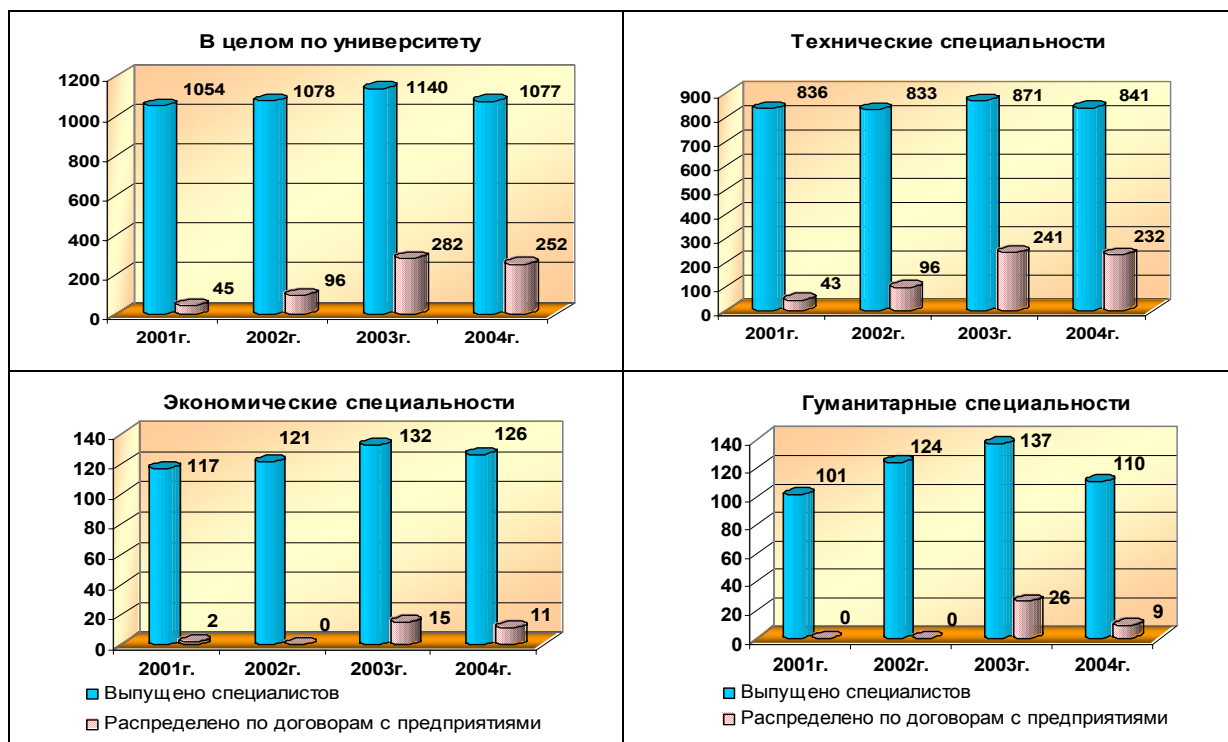


Рис. 3. Выпуск специалистов в рамках целевой контрактной подготовки в 2001 – 2004 гг.

По выпуску специалистов, обучающихся в рамках целевой контрактной подготовки по договорам с предприятиями, лидирующее место занимают специальности технического профиля (в 2004 г. – 27,59% от общего выпуска – доля выпускников по специальностям технического профиля, гуманитарного – 8,2%, экономического – 8,7%). В целом по университету возрос выпуск таких специалистов с 2001 по 2004 г. в 5,5 раза.

3.5. В настоящее время университет уделяет особое внимание *развитию баз практик студентов и форм их проведения*. В марте 2005 года прошла внутривузовская конференция, посвященная решению проблем повышения качества прохождения студентами университета разных видов практик.

Университетом заключены договора с базами практик: долгосрочные (5 лет) – 22 договора и краткосрочные (1 год) – 93 договора.

3.6. *Кафедры университета имеют 9 филиалов на предприятиях и в организациях.*

3.7. *Параллельно университет ведет подготовку специалистов по договорам с предприятиями и организациями на условиях полного возмещения затрат на обучение по программам как высшего, так и дополнительного образования.*

Все кафедры университета, как правило, имеют целевую группу предприятий и организаций, с которыми ведут индивидуальную работу в сфере содействия трудоустройству выпускников.

В результате предпринимаемых мер эффективность трудоустройства выпускников из года в год растет.

Не смотря на то, что большая часть выпускников распределяется по заявкам предприятий, увеличивается доля выпускников, распределяемых по договорам с предприятиями. Примечательно, что в 2003 и 2004 гг. прирост процента договоров дали договора, заключенные в процессе учебы, что свидетельствует о возрастании внимания предприятия к потенциальному специалисту (рис. 4).

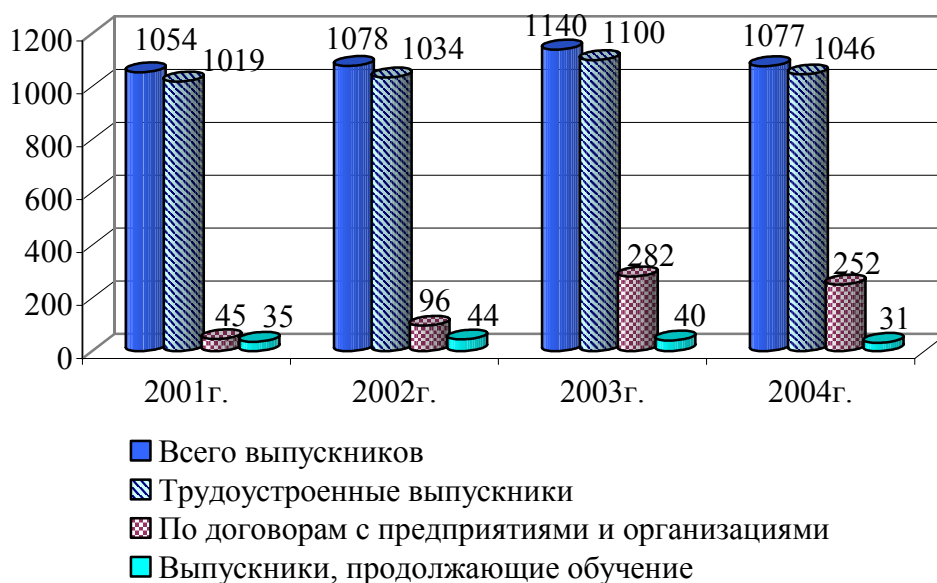


Рис. 4. Сведения о трудоустройстве выпускников Владимирского государственного университета за период 2001 – 2004 гг.

Общая картина последних лет показывает, что большим спросом работодателей пользуются специалисты технического профиля.

При этом более 90% выпускников остаются традиционно работать на предприятиях города и региона (рис. 5).

Однако, несмотря на определенные достижения в сфере содействия трудоустройству выпускников вуза и повышения их конкурентоспособности на рынке труда, имеется ряд недостатков, определяемых серьезными причинами:

1. *Отсутствует научно обоснованный механизм обеспечения взаимосвязанного прогнозирования развития рынка труда и образовательных услуг, позволяющий должным образом сбалансировать спрос и предложение на рынке труда.*

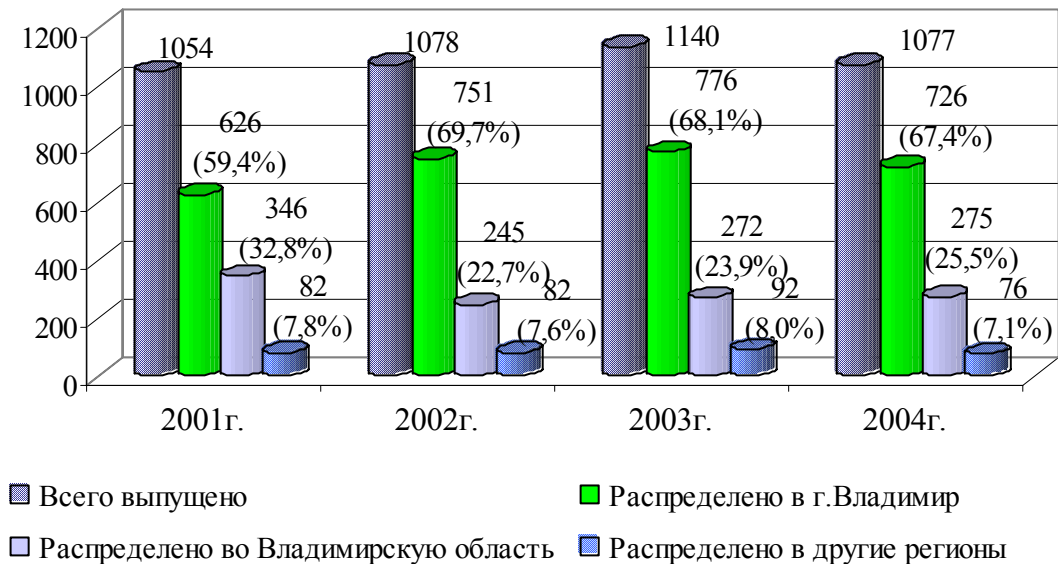


Рис. 5. Распределение молодых специалистов по регионам

2. Нет единого информационного пространства, позволяющего осуществлять взаимодействие между рынком труда и рынком образовательных услуг, что приводит к перекосам в информированности выпускника и работодателя о состоянии того или другого рынков, в результате выпускник не может осуществить своевременный и адекватный поиск работы, а работодатель не пользуется в полной мере услугами вуза (к примеру, значительная часть курсов по программам ДПО идет через посредника, с соответствующим распылением средств предприятий и организаций, нет заказов от предприятий на обучение студентов по программам дополнительного профессионального образования и др.).

3. Отсутствие развитой внутрифирменной (корпоративной) системы обучения приводит к излишней академичности полученного в вузе образования и как следствие – к увеличению периода адаптации молодого специалиста на производстве. Развитие корпоративного обучения возможно в случае заинтересованности обеих сторон – вуза и работодателя.

4. Существуют противоречия между молодым специалистом и работодателем на рынке труда, связанные, с одной стороны, с отсутствием мотивации к поиску работы, завышенной самооценкой, неумением вести диалог с работодателем, с другой – с отсталостью кадровой политики, пассивностью работодателя к более раннему поиску будущего специалиста. Известно расхожее мнение отдельных работодате-

лей: «Никуда молодой специалист не денется, все равно ко мне придет». Да, возможно, придет, но какой специалист придет.

В этой связи хотелось бы обратить внимание на то, что более ранний поиск выпускника и работодателя друг другом способствует наиболее полному удовлетворению потребностей работодателя и снижению периода адаптации на будущем месте работы.

5. Не налажено должным образом социальное партнерство между вузом и работодателем, а также между вузом и структурами города и региона, имеющими отношение к рынкам труда и образовательных услуг, позволяющее исключить разрозненность в действиях, сконцентрировать усилия и более эффективно использовать потенциал вуза на благо региона в решении изложенных проблем.

Поднимаемые проблемы чрезвычайно сложны и не могут быть решены в одночасье. Однако уже сегодня можно и необходимо предпринять целый ряд мер к их преодолению:

1. Задействовать потенциал Владимирского государственного университета в разработке механизма обеспечения взаимосвязанного прогнозирования, развития рынка труда и образовательных услуг.

2. Использовать распределенную информационную систему поддержки трудоустройства выпускников ВлГУ для создания единого информационного пространства между вузом и работодателем для обеспечения взаимосвязи между рынками труда и образовательных услуг (посредством поиска с помощью РИС друг друга).

3. Университету при поддержке руководства предприятий развивать далее корпоративные формы обучения и внедрять новые.

4. Предпринять совместные усилия по устранению противоречий между выпускником и работодателем:

вузу – усилить профориентационную работу, внедрить обучающие семинары для студентов по проблемам трудоустройства и построению карьеры; шире привлекать студентов к изучению программ ДПО, проводить анкетирование работодателей для определения их требований к молодому специалисту;

работодателям – совершенствовать кадровую политику, активизировать более ранний поиск выпускника, предпринимать меры по социальной защите молодых специалистов для закрепления их на производстве, использовать договорные формы подготовки специалистов.

5. Организовать эффективное сотрудничество в рамках социального партнерства на основе договоров о социальном партнерстве между следующими структурами: Управлением по труду, ФГСЗН по Вла-

димирской области, Ассоциацией работодателей и товаропроизводителей, Департаментом образования.

6. Ввести в практику взаимодействия «вуз – работодатель» с привлечением всех заинтересованных структур города и региона следующие формы совместных мероприятий: презентации предприятий и организаций, гарантированные собеседования, ярмарки вакансий и др.

7. Проводить совместные конференции и семинары по проблемам взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

В заключение следует отметить, что решение поставленных задач в настоящий момент возможно только при условии взаимовыгодного делового партнерства всех заинтересованных структур местного, регионального и федерального уровней в едином информационном пространстве с соответствующим банком данных и выходом в Интернет.

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧАЩИХСЯ НА ЭТАПЕ ВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. Н. Клемина

Директор Центра «Выпускник» Владивостокского
государственного университета экономики и сервиса,

г. Владивосток

alla.klenina@vvsu.ru

В ближайшее время молодежь, в силу ряда причин, является одним из главных ресурсов государства в подъеме экономики. В молодежной среде есть тенденция к увеличению процента имеющих высшее образование, то есть доля молодых специалистов в общем объеме трудовых ресурсов страны возрастает. Молодое поколение довольно выгодно отличается от других категорий населения своей способностью к творческой деятельности, высокой работоспособностью и мобильностью, активной восприимчивостью к инновациям, хорошим здоровьем, продолжительным периодом предстоящей трудоспособности.

С другой стороны, именно молодежь входит в группу населения, подверженную высоким социальным рискам. У многих низка степень самоорганизации и готовности к созданию своего дела. Молодежи свойственно "дрейфование" на рынке труда, размытость личностных и профессиональных целей. Причины такого положения дел могут быть

разными, в том числе отсутствие ясных социально-экономические установок, неуверенность в стабильном и благополучном будущем государства, сомнение в выборе направления своей деятельности (карьеру) и т. д. Как следствие, можно констатировать трудности адаптации молодежи к современному рынку труда.

В 2003 году высшими учебными заведениями подготовлено 7189 человек. Направление на работу из общего числа выпускников получили только 805 человек, т. е. 11,2%. Остальным была предоставлена возможность свободного распределения. В службу занятости в 2004 году обратилось 732 человека, а зарегистрированы в качестве безработных 660 выпускников высших учебных заведений. В 2004 году в службе занятости зарегистрированы 33845 человек в возрасте от 16 до 29 лет как ищущие работу (они не имеют статус безработного).

Один из крупнейших философов XX века А. Н. Уайтхед отмечает, что в прошлом для заметных изменений в обществе требовалось время значительно большее, чем срок той или иной человеческой жизни. В наши дни это время стало значительно короче человеческой жизни, соответственно мы должны готовить человека к встрече с новыми условиями его существования. Но нельзя готовиться к тому, чего не знаешь... Нам нужно такое понимание нынешних обстоятельств, которое позволило бы нам как-то освоить и те новшества, которые способны оказать определенное влияние на ближайшее будущее.

В изменяющихся условиях современного общества считается общепризнанным факт усиления роли человеческого фактора. Рыночные отношения предъявляют определенные требования к личности соискателя. Наряду с объективными трудностями при трудоустройстве (высокая конкуренция на рынке труда, дефицит рабочих мест по специальности, отсутствие опыта работы), свое влияние оказывают и субъективные причины, имеющие социальный и личностный характер.

Процессы адаптации являются полем исследования ряда наук: социологии, психологии, медицины, политологии, философии и др. Совместные комплексные исследования, объединяющие и анализирующие разные научные подходы, еще впереди. Нам представляется важным рассмотрение психологической составляющей процесса адаптации. Его влияние на эффективность вхождения молодых специалистов в профессиональную деятельность очевидно. Это во многом определяет необходимость психологического сопровождения учащихся на этапе вузовского образования.

Для успешной профессиональной деятельности и эффективного трудоустройства молодому специалисту необходимо иметь не только

высокий уровень профессиональной подготовки, но и определенный набор личностных качеств. В психологической литературе условия и факторы, определяющие личностное и профессиональное развитие человека, – одна из важнейших научно-практических проблем. В этой связи речь может идти об изменении стратегий адаптивного поведения на более творческие. Так, например, в гуманистическом направлении психологии и педагогики основополагающей является идея о самоактуализации человека. При этом необходимый фактор полноценного развития личности есть стремление этой личности к максимально возможному раскрытию своего потенциала и реализации в практической жизнедеятельности на благо общества.

Стоит отметить, что процесс обучения в вузе является, как бы завершающим звеном в ряду всего педагогического процесса, который традиционно включает в себя дошкольные учреждения, школу (лицей), вуз.

Период вузовского обучения является, возможно, наиболее важным для человека в плане происходящего в это время личностного роста, реального становления его как личности. Этот период, являющийся началом взросления, характеризуется одновременным протеканием ряда специфических процессов, обусловленных как особенностями учебной деятельности, так и социальной среды. К таким динамическим процессам можно отнести:

- профессиональное самоопределение и связанное с ним развитие профессионально значимых качеств;
- личностное самоопределение, включающее формирование системы личностных смыслов ценностных ориентаций;
- собственно адаптацию к условиям обучения и социальной среде, также включающую усвоение принятых социальных норм и ценностей.

Окончание вуза предполагает изменение социального статуса личности, появление новых социальных ролей. В этот момент наиболее полно проявляются механизмы адаптации, уже сформированные во время обучения в школе и вузе.

Процент трудоустройства выпускников – один из основных показателей эффективности работы всего вуза в целом и отдельных его подразделений в частности. Напрямую этот процесс связан с задачами центров, подобных «Выпускнику» ВГУЭС, а именно, содействие трудоустройству. В свою очередь, содействие включает в себя как организационную, так и психологическую работу в этом направлении.

Разработанный и читаемый во ВГУЭС с 2002 года курс «Технологии карьеры», безусловно, призван решать и решает задачи адаптации

выпускников и содействия трудоустройству. Курс состоит из двух блоков: теоретического и практического. Теоретический блок включает темы, основными из которых являются – «Карьера как стратегия трудовой жизни», «Планирование и развитие карьеры», «Технология эффективного трудоустройства», «Тестирование и анкетирование при устройстве на работу», «Психологические особенности прохождения собеседования», «Юридические аспекты трудоустройства» и др. В практическом блоке проводятся занятия, направленные на обучение студентов навыкам самопрезентации, уверенного поведения на собеседовании с потенциальным работодателем, умению вести себя в стрессовых ситуациях и т. д.

По завершении курса проводится анкетирование. Это позволяет получить информацию о востребованности курса и интересе к нему, о решении поставленных в нем задач, о предложениях студентов по дополнению и коррекции курса и т. д. Анализируя ответы, можно утверждать, что курс востребован (79% опрошенных), вызывает живой интерес (83% опрошенных), особой популярностью пользуются практические занятия (99% опрошенных), курс помогает решить вопросы, связанные с профессиональным будущим (23% опрошенных), курс полезен в решении вопросов, имеющих личностную направленность (43% опрошенных). Из предложений и замечаний, высказанных студентами, можно выделить наиболее характерные: пожелание увеличить количество часов; вести дисциплину с первых курсов; более расширенно давать некоторые темы (конкретизированы в анкете); в большем объеме проводить практические занятия. Интересно, на наш взгляд, одно из предложений студентов о возможности чтения лекций и ведения практических занятий (семинаров) по данному курсу представителями бизнеса города, администрации, успешных предпринимателей из бывших выпускников вуза.

У преподавателей курса есть важное наблюдение – сегодняшние студенты отличаются от студентов предшествующих выпусков. Они более динамичны, амбициозны, мобильны, имеют доступ к большим информационным и техническим ресурсам и т. д. Но в то же время у них не хватает опыта публичной презентации, недостаточно сформированы представления о будущей профессии, есть трудности в осознании планов карьерного роста, не определены стратегии противостояния стрессу, низка способность корректировать поведение, отвечающее требованиям среды, и т. д. В рамках курса невозможно сгладить такие «шероховатости» и решить все вопросы. Это слишком глобальный и комплексный пласт задач.

Данные опросов студентов и преподавателей свидетельствуют о важности и значимости личностного фактора, как одного из ведущих в профессиональной успешности. Очевидно, что психологической составляющей в процессе обучения отведено неоправданно мало места. Ликвидирование такого «пробела» поможет вскрыть психологические и социальные механизмы формирования «молодого специалиста нового типа» и даст возможность грамотно корректировать процесс обучения с учетом необходимых преобразований. Очевидна необходимость и актуальность создания системы психологического сопровождения учащихся.

Во взаимодействии «вуз – учащийся», «вуз – выпускник» намечается развитие новых форм сотрудничества на базе гуманистического подхода к личности учащегося, а это невозможно без знания внутреннего мира личности, законов ее адаптации. В связи с этим современная система высшего образования нуждается в развитии этого направления работы и специалистах, имеющих высшую психологическую квалификацию. Эта деятельность может быть хорошей практикой для начинающих психологов и одновременно служить базой взаимодействия с более опытными специалистами, а также возможностью углубить собственные теоретические знания в области адаптации, дополнив их практической составляющей. Возможно, это направление заинтересует молодых исследователей.

Цель психологического сопровождения учащихся – содействие развитию свойств личности и индивидуальности, формированию эффективной стратегии адаптации на рынке труда, профессиональной направленности и самореализации, готовности к выбору профессионального или карьерного пути, умению ставить цели.

В общем психологическое сопровождение учащихся в вузе призвано способствовать эффективности работы всей системы образования молодых специалистов и их реализации в дальнейшем на рынке труда прежде всего Приморского края. С этим в перспективе связано экономическое развитие региона.

Таким образом, главными задачами психологического сопровождения учащихся в вузе можно считать:

- оптимизацию процесса взаимодействия «выпускник – работодатель» (оказание помощи студентам и выпускникам по профориентационным и психологическим направлениям в их деятельности);
- формирование социально активного и развивающего образа жизни учащихся;

- обеспечение личностного и профессионального развития учащихся на этапах образовательного процесса;
- психологическое и социальное изучение учащихся;
- коррекция адаптационных стратегий к рынку труда в зависимости от текущих изменений;
- социально-психологическое информирование учащихся и выпускников по вопросам, возникающим в процессе трудоустройства и профориентации;
- консультирование учащихся и преподавателей по всем вопросам этого направления.

Указанные задачи охватывают все главные аспекты (этапы) обучения. На их базе необходима разработка программы последовательного психологического сопровождения, способствующего выработке психологической готовности выпускника к смене его основной деятельности – учебной на профессиональную.

Получение образования вместе с поэтапным психологическим сопровождением – процесс постепенной адаптации еще в период обучения в вузе к приобретаемой профессии и подготовки к вхождению в соответствующую социально-профессиональную среду. Результатом этой комплексной работы должны стать: 1) готовность к профессиональной деятельности, овладение ее содержанием и формой на уровне, достаточном для самостоятельной работы; 2) психологическая готовность к роли специалиста как организатора и руководителя, то есть «человека действующего»; 3) психологическая готовность к вхождению в новый трудовой коллектив и навыки успешной коммуникации в нем; 4) психологическая готовность к активному, мобильному реагированию на изменения, происходящие в социально-профессиональной среде; 5) осознание собственной определяющей роли в достижении жизненных целей; 6) готовность к реализации своего личностного и профессионального потенциала.

Полноценное психологическое сопровождение учащихся вузов – это структура, включающая профессиональных психологов, социологов, социальных работников, органически связанная с другими вузовскими структурами (отделом по работе со студентами, лабораторией корпоративных исследований, отделом по внеучебной работе и т. п.). Эта связь выражается в том, что часть психологической работы может осуществляться в виде совместных проектов и выполняться совместно. Таким образом, психологическое сопровождение учащихся в вузе – это не скорая психологическая помощь, а структурное подразделение,

которое способствует повышению уровня психологизации образовательного процесса и работает в тесном контакте со всеми его участниками. При этом важны координация деятельности, активная поддержка и заинтересованность администрации вуза.

Таким образом, психологическое сопровождение для вуза позволяет:

- стабилизировать высокий процент трудоустройства выпускников вуза за счет повышения их конкурентоспособности;
- более мобильно реагировать на тенденции изменяющегося рынка труда за счет деятельности подразделения и исследований, организованных в этом направлении;
- пополнять комплексную базу исследований за счет деятельности профессиональных и начинающих психологов, социологов, социальных работников, а также студентов, ведущих научно-исследовательскую и практическую работу;
- получить более точное и детальное представление о процессах и явлениях, происходящих в студенческой среде, о развитии профессионального сознания и т. д.;
- исследовать источники и природу возникновения этих явлений и процессов, трудностей процесса адаптации к ситуации трудоустройства и т. д.;
- корректировать деятельность такого подразделения в зависимости от текущих изменений;
- повысить эффективность и своевременность мероприятий, направленных на повышение адаптации выпускников к рынку труда;
- дополнить и расширить модель стратегического развития вуза на 2004-2014 год;
- повысить конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг.

Список литературы

1. Уайтхед А. Н. Избранные работы по философии / А. Н. Уайтхед. М.: Прогресс, 1990.
2. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. М.: «МОДЭК», 2002.
3. Земцова В. И. О принципах и закономерностях адаптации студентов к профессиональной деятельности / В. И. Земцова // Вестник ОГУ. 2000. № 1 (4).

КОНКУРСНАЯ СИТУАЦИЯ ПРИ РАЗМЕЩЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ НА 2005 ГОД ПО ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

В. В. Коновалов

Директор Центра по формированию и конкурсному размещению государственного заказа на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием Федерального агентства по образованию, д. э. н., профессор, г. Москва
mvc@miccedu.ru

Государственное задание Федерального агентства по образованию на 2005 год по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием составило 444108 человек. Динамика изменения Государственного задания по годам представлена на рисунке 1, а распределение по укрупненным группам направлений подготовки и специальностей – на рисунке 2. В Конкурсную комиссию было подано от вузов, подведомственных Рособразования, 334 заявки (всего 354 заявки). Общий объем конкурсных заявок вузов составил 456384 человека, что превышает государственное задание на 12275 человек (рис. 3).

Объем государственного задания Рособразования
(Минобразования России)

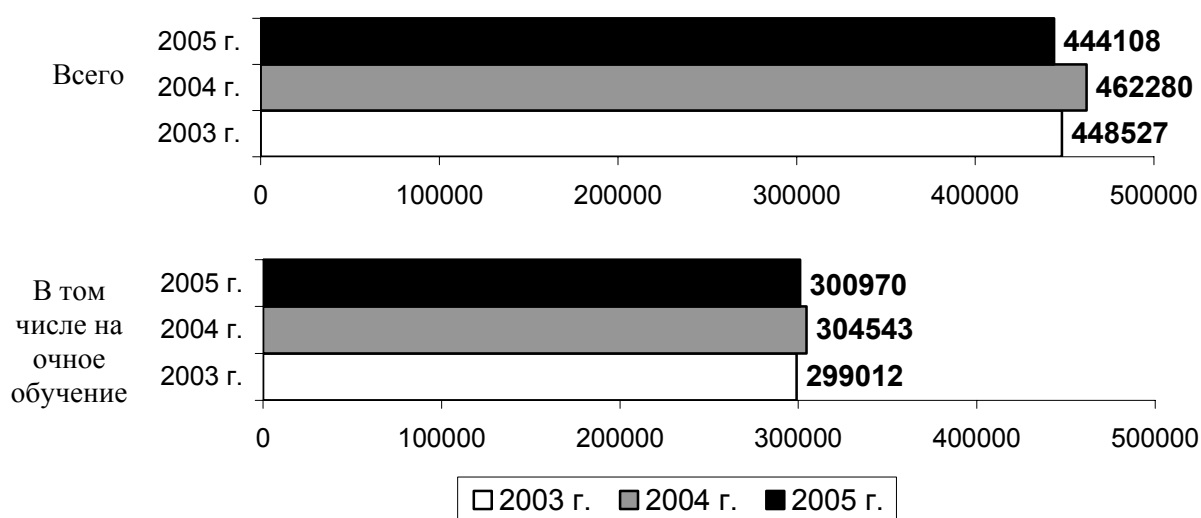


Рис. 1. Динамика изменения Государственного задания по годам

**Объем государственного задания Рособразования
(Минобразования России)
Всего по Российской Федерации**

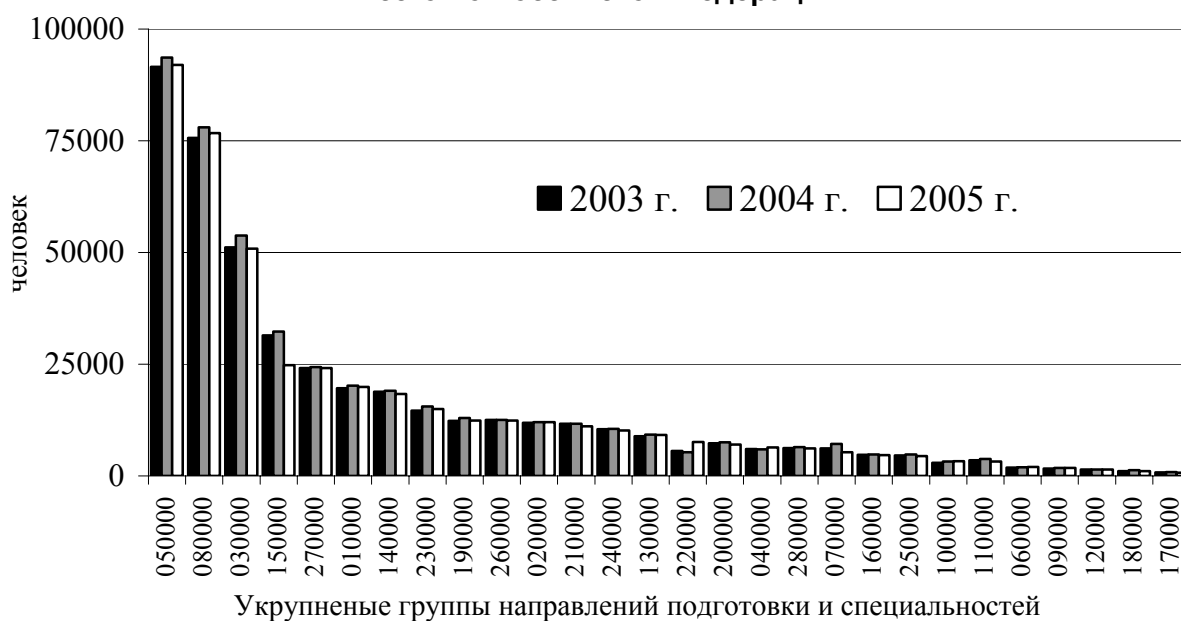


Рис. 2. Распределение по укрупненным группам направлений подготовки и специальностей

**Отклонение конкурсной заявки
от государственного задания (абсолютное)**

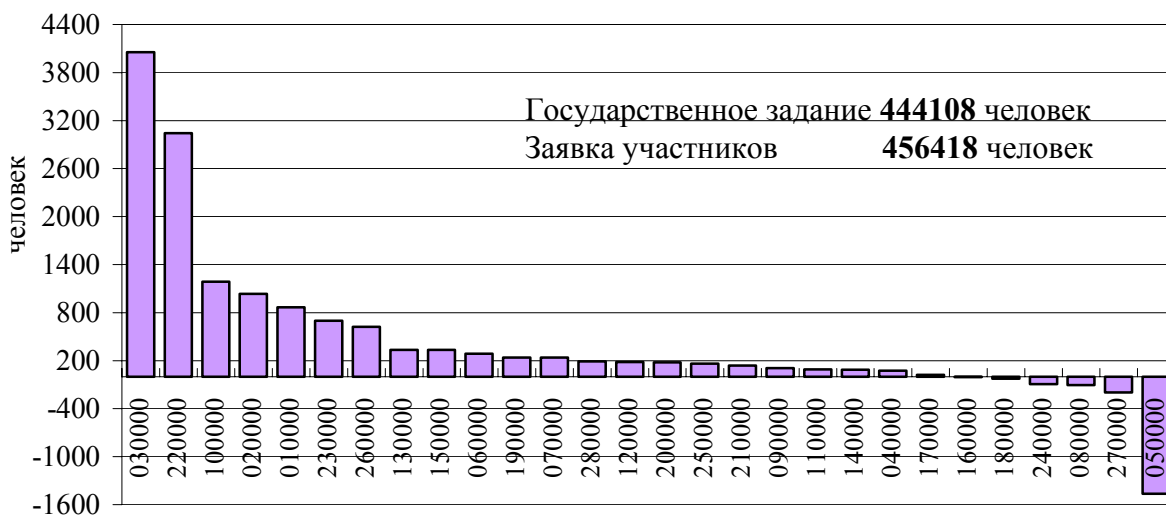


Рис. 3. Общий объем конкурсных заявок

Наибольшие абсолютные превышения конкурсных заявок вузов над государственным заданием – 4056 человек в 030000 укрупненной группе специальностей «Гуманитарные науки» и 3042 человека в

220000 укрупненной группе специальностей «Автоматика и управление».

Не достигли уровня государственного задания конкурсные заявки вузов, ведущих подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием по группам: 050000 «Образование и педагогика», 270000 «Строительство и архитектура», 080000 «Экономика и управление», 240000 «Химическая и биотехнологии», 180000 «Морская техника». Наибольший разрыв в 1464 человека между государственным заданием и конкурсными заявками имеет место в 050000 укрупненной группе специальностей «Образование и педагогика».

Динамика формирования конкурсной ситуации видна из данных представленных на рисунке 4. Наибольшую тенденцию к наращиванию подготовки специалистов имеют вузы 220000 группы «Автоматика и управление», 100000 группы «Сфера обслуживания» и 060000 группы «Здравоохранение». Стремятся к сокращению подготовки вузы 180000 группы «Морская техника», 050000 группы «Образование и педагогика» и ряд других.

Оценка и сопоставление участников конкурса. Для повышения эффективности конкурса и формирования среды здоровой конкуренции среди вузов с выработкой адекватных правил их оценки на рейтинговой основе для системы конкурсного размещения государственного задания Рособразования на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием было применено оценивание вузов (участников конкурсного размещения) с присваиванием для каждого вуза текущих конкурсных категорий по каждой из укрупненных групп специальностей, по которой ведется подготовка специалистов в данном вузе. На основании информации о деятельности высшего учебного заведения за 2004 год, представленной в Центр государственной аккредитации, Участники по рассматриваемому лоту и по каждой из заявленных укрупненных групп специальностей и направлений подготовки отнесены к одной из региональных конкурсных категорий.

С использованием данных, применяемых в информационной системе Федерального агентства по образованию «Рейтинг специальностей и вузов России», Участники по рассматриваемому лоту отнесены к одной из федеральных конкурсных категорий по каждой из заявленных укрупненных групп специальностей и направлений подготовки.

На основании рассмотрения федеральной и региональной конкурсных категорий конкурсная комиссия устанавливает текущую конкурсную категорию Участника (А, В, С) по каждой из укрупненных групп специальностей и направлений подготовки.



Рис. 4. Динамика формирования конкурсной ситуации

В качестве дополнительной информации при отнесении Участников к определенной категории могут быть использованы сведения о высших учебных заведениях, изложенные в формах государственного статистического наблюдения 3-НК, 1-вуз (распределение).

Участники, отнесенные по рассматриваемой укрупненной группе специальностей и направлений подготовки к текущей конкурсной категории А, имеют преимущество перед Участниками, отнесенными к категории В и С, и могут получить государственное задание на уровне, превышающем контрольные цифры приема 2004 года.

Участники, отнесенные по рассматриваемой укрупненной группе специальностей и направлений подготовки к текущим конкурсным категориям В и С, получают государственное задание в зависимости от сложившейся конкурсной ситуации. При этом Участники, отнесенные к текущей конкурсной категории В, имеют преимущество перед Участниками с категорией С.

Показатели, характеризующие вуз в целом, являются аккредитационными. Часть приведенных выше показателей являются информационными (например, наличие в вузе пунктов медицинского обслуживания, пунктов общественного питания), а большинство показателей имеют количественную оценку, и для них определяются критериальные значения. Критериальным является такое значение показателя, которое для большинства вузов является реально выполнимым и в то же время достижимым для остальных, стимулируя их деятельность в данном направлении. На основе проведенного анализа были построены диаграммы ранжирования вузов по показателям. Конкурсная категория А устанавливается, если все показатели конкурсного отбора вуза не меньше соответствующих критериальных значений.

На рисунке 5 показан пример информационной карты для показателей, характеризующих позицию вуза по укрупненной группе специальностей в конкурсе на размещение Госзадания 2005 года. Все информационные карты в количестве более 3000 сводятся в расчетные сводные таблицы по 7 лотам (федеральным округам) и вузам и предоставляются для работы конкурсной комиссии.

Можно сказать о некоторых тенденциях в распределении участников конкурса по текущим конкурсным категориям. За три года проведения конкурсов обозначилась устойчивая часть укрупненных групп подготовки специалистов на уровне категории В, которая составляет в среднем 65% и мало изменяется по годам (рис. 6). Доля подготовки на самом высоком уровне текущей конкурсной категории А существенно растет, а доля текущих конкурсных категорий С за три года снизилась в три раза. Общие интегральные значения текущих конкурсных категорий представлены на рисунке 7. Можно сказать, что участие в конкурсе стимулирует вузы повышать качество подготовки специалистов и совершенствовать учебную базу.

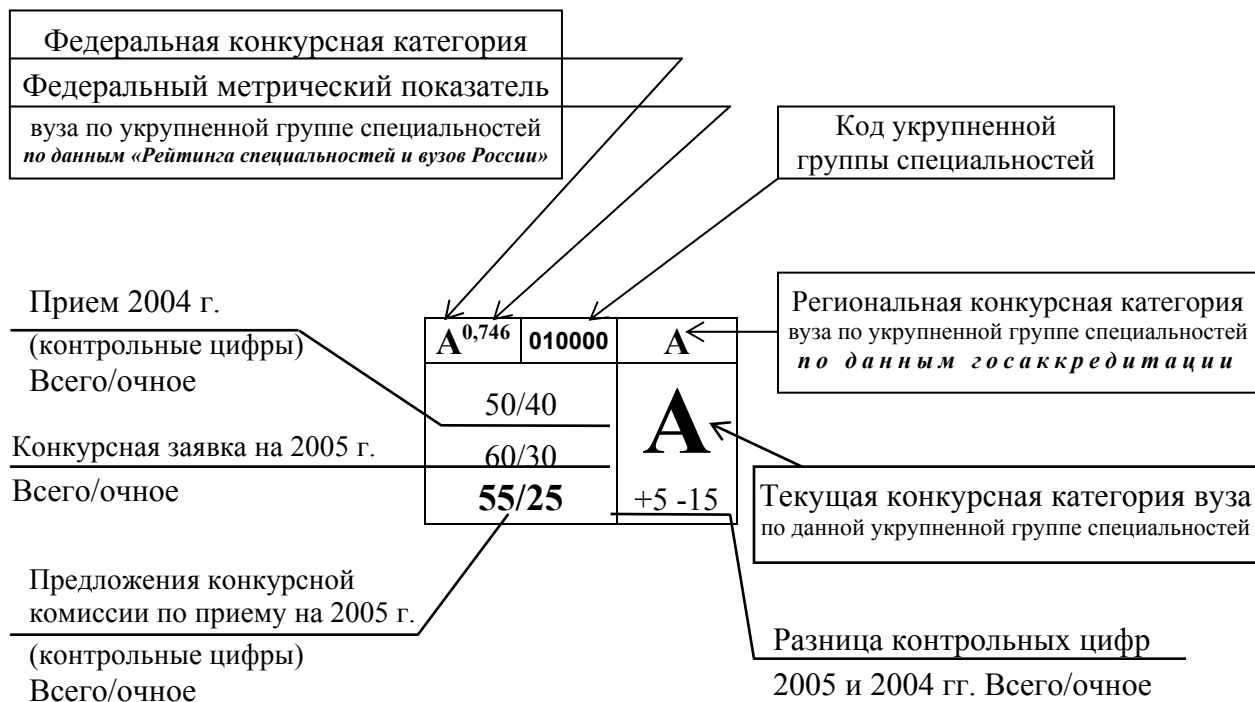


Рис. 5. Пример информационной карты для показателей, характеризующих позицию вуза по укрупненной группе специальностей

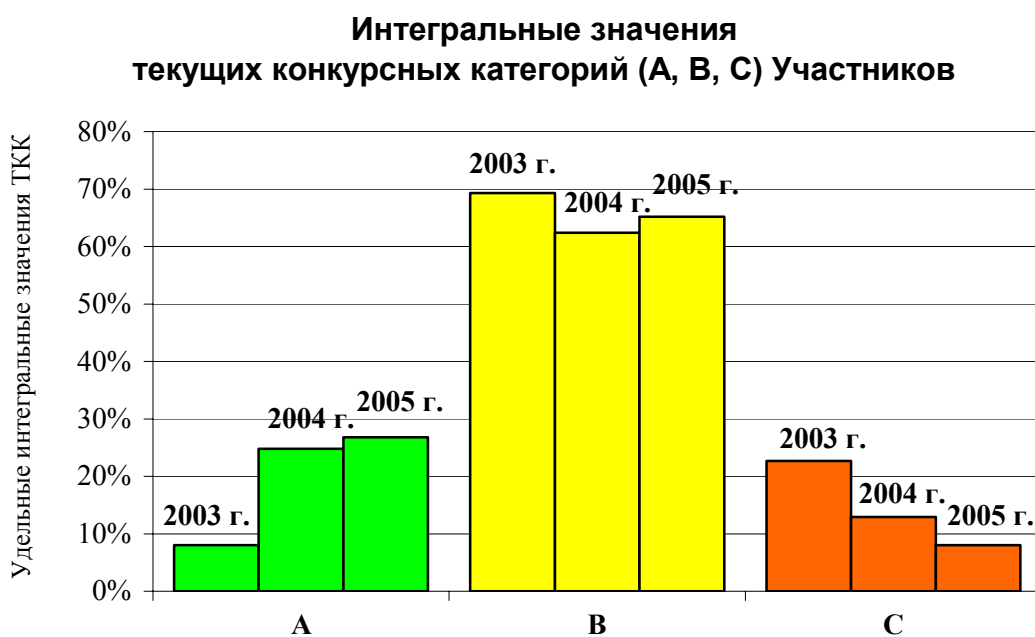


Рис. 6. Тенденции в распределении участников конкурса по текущим конкурсным категориям

Интегральные значения текущих конкурсных категорий (А, В, С) Участников

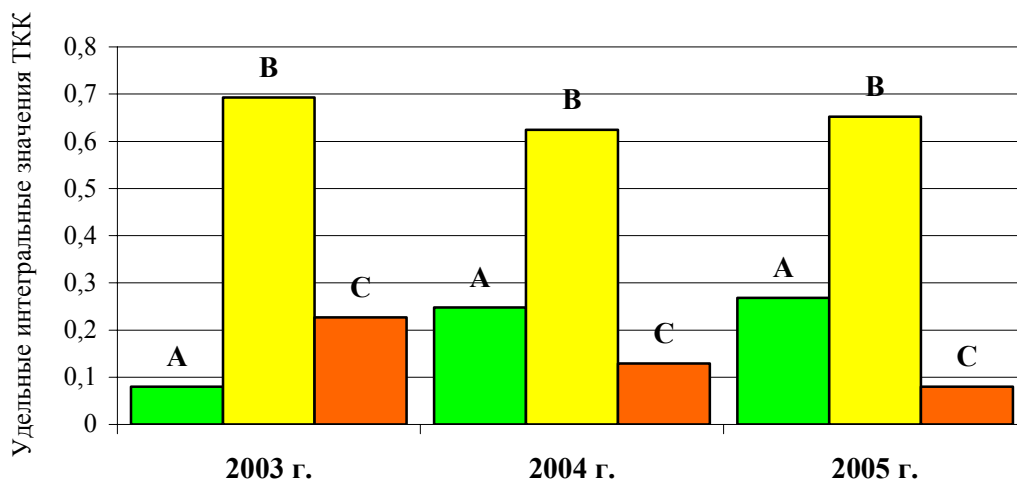


Рис. 7. Общие интегральные значения текущих конкурсных категорий

В соответствии с условиями конкурса Рособразования в 2005 году в подведомственные вузы, имеющие укрупненные группы специальностей с конкурсными категориями А, может поступить 202309 человек, что на 17289 больше чем объем заявок предыдущего года. Наибольший объем заявок по текущей конкурсной категории А имеют 080000 группа «Экономика и управление», 030000 группа «Гуманитарные науки» и 050000 группа «Образование и педагогика» (рис. 8).

Объем заявок с категориями А по укрупненным группам специальностей (человек)



Рис. 8. Объем заявок с категориями А

Наибольший общий объем заявок поступил от вузов, имеющих текущую конкурсную категорию В – 240938 человек, что однако на 10106 человек меньше, чем в 2004 году (рис. 9).



Рис. 9. Объем заявок с категориями В

Общий объем заявок с категориями С по укрупненным группам специальностей в 2005 году меньше на 4459 человек, чем в 2004 году, и составляет 12536 человек. Следует отметить, что объем конкурсной ситуации 2005 года очень близок к этой цифре и составляет 12275 человек (рис. 10).

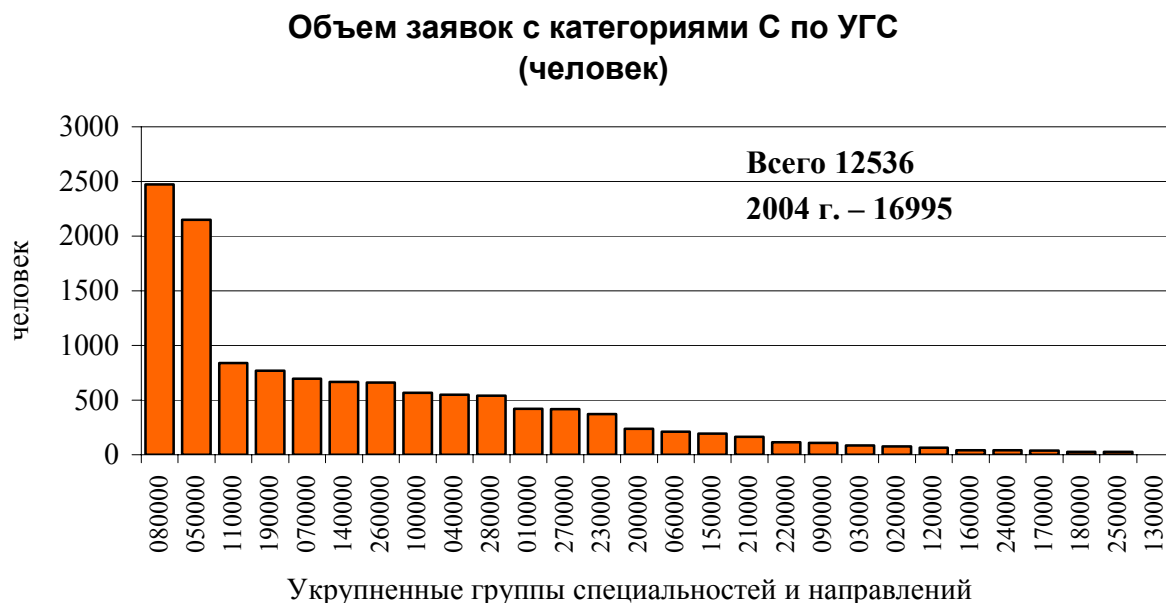


Рис. 10. Объем заявок с категориями С

За время проведения конкурсов и формирования текущих конкурсных категорий вузов по укрупненным группам специальностей наметилась тенденция по относительному содержанию категории С. Наибольшую долю (от 17 до 22%) имеют 100000 группа «Сфера обслуживания», 110000 группа «Сельское и рыбное хозяйство» и 060000 группа «Здравоохранение». Меньше всего вузов с качеством подготовки по группе С имеют 130000 группа «Геология, разведка и разработка полезных ископаемых», 220000 группа «Автоматика и управление» и 030000 группа «Гуманитарные науки» (рис. 11).

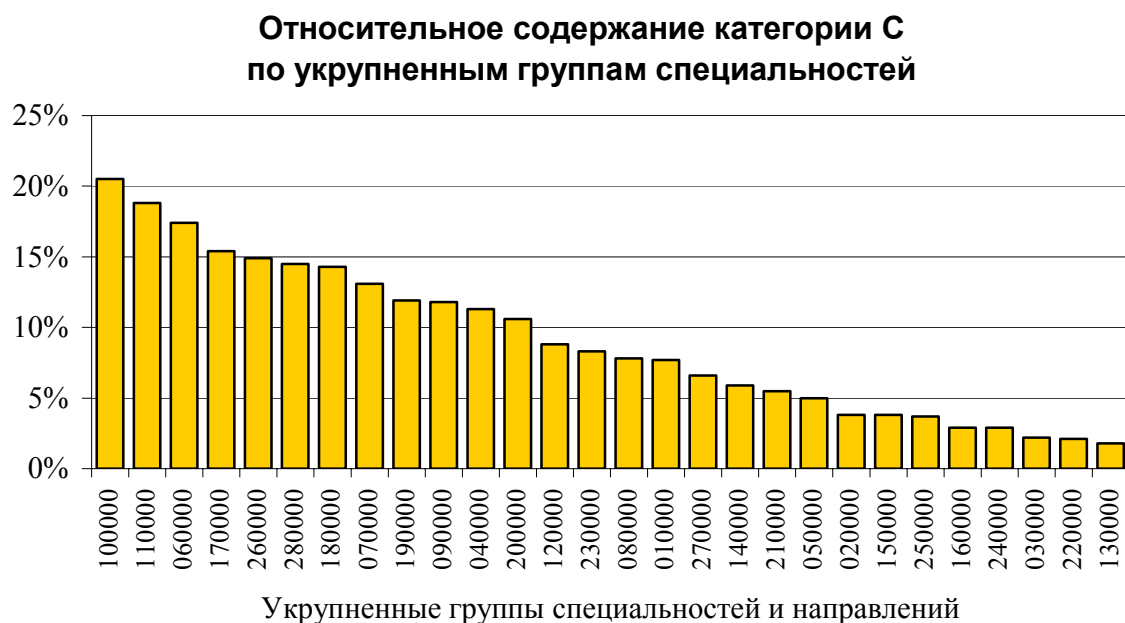


Рис. 11. Относительное содержание категории С

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ОГРАНИЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА: ОПЫТ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ¹

А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев,
Ю. А. Подорванова, А. В. Полежаев

Институт народнохозяйственного прогнозирования
Российской академии наук, г. Москва
akor@ecfor.ru, ecfor1809@mail.ru.

В последнее время внимание профессионального сообщества экономистов в значительной степени сконцентрировано на проблемах обеспечения высоких темпов экономического роста, способных обеспечить удвоение ВВП к 2010-2012 гг. Определяющим вопросом является поиск источников интенсификации социально-экономического развития, что также предполагает выявление существующих ограничений («узких мест») и работу по их устранению или смягчению. В сфере занятости и на рынке труда важнейшим из таких ограничений становится негативное действие демографического фактора: после 2006 г. численность населения в трудоспособном возрасте начнет сокращаться. Таким образом, экономика России, ряд ее региональных и отраслевых рынков могут столкнуться с дефицитом одного из основных факторов производства. Отдельные проявления этого процесса в отношении квалифицированных специалистов по ряду специальностей можно наблюдать и сегодня, что вызвано, прежде всего, структурными дисбалансами в экономике страны, системе подготовки кадров. Поскольку в перспективе проблема дефицита может еще более обостриться, актуален более детальный анализ рассматриваемой проблемы.

Количественная оценка дефицита рабочей силы. Для оценки перспективного дефицита трудовых ресурсов в экономике России рассматривается совокупный спрос на труд (сумма численности занятых и числа вакантных рабочих мест), который определяется объемами ВВП, основных фондов и минимального размера оплаты труда.

Расчеты показывают, что при росте ВВП и основных фондов совокупный спрос на труд возрастает примерно на 0,2% и снижается на 0,1% соответственно (во втором случае, по-видимому, в процессе производства наблюдается эффект замещения труда капиталом). При из-

¹ Отдельные фрагменты доклада подготовлены при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 04-02-00098а) и обсуждались на Четвертых Валентеевских чтениях [1].

менении минимального размера оплаты труда суммарная численность занятых и вакантных рабочих мест уменьшается на 0,01%.

Расчеты перспективной динамики указанного параметра рынка труда до 2015 г. основываются на двух прогнозных вариантах развития российской экономики, разработанных МЭРТ России, – инновационно-активном и базовом². В первом из них ВВП России до 2010 г. возрастает с темпом 6,2% в год, в дальнейшем – с темпом 7,2%. В базовом сценарии при сохранении текущих тенденций и отсутствии решительных мер государственного макроэкономического регулирования темпы роста ВВП снижаются к 2010 г. примерно до 4,8% в год, а впоследствии – и до 4,2%. Основные производственные фонды в инновационно-активном сценарии увеличиваются вслед за значительным ростом инвестиций в отечественную экономику, которые до 2010 г. возрастают с ежегодным темпом порядка 9-11%. Базовый сценарий предполагает постепенное снижение темпов роста инвестиций до уровня 6% и стабилизацию на достигнутом уровне после 2010 г. Инфляция потребительских цен для обоих сценариев характеризуется постепенным снижением до 3% к 2012 г. По первому сценарию реальный фонд заработной платы к 2015 г. увеличится более чем в 2,6 раза. В базовом сценарии темпы роста данного показателя со временем замедляются. Минимальный размер оплаты труда в первом варианте интенсивно возрастает, во втором – характеризуется менее существенным его увеличением.

На основе этих прогнозных вариантов была рассчитана перспективная динамика спроса на труд (рис. 1). Как видно из рисунка, в обоих сценариях совокупный спрос на труд в экономике России увеличивается (в первом из них со средним темпом прироста в 1%, во втором – 0,6% в год). Это увеличение потребности экономики в труде необходимо сопоставить с имеющимися его ресурсами, а именно с численностью населения в трудоспособном возрасте³. Кроме того, имеются категории граждан, формирующие экономически неактивное население. К этим категориям относятся учащиеся, студенты, аспиранты, не совмещающие обучение с трудовой деятельностью; военнослужащие; российские граждане, работающие за границей; лица, находящиеся в

² Использование альтернативных сценариев макроэкономического развития экономики России принципиально не меняет характер выводов.

³ Ресурсы труда имеются также и за пределами трудоспособного возраста. Это подростки и пенсионеры, которых также можно привлекать к труду. С другой стороны, среди населения в трудоспособном возрасте существуют категории нетрудоспособных лиц (в частности, инвалиды).

отпусках по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; лица, выполняющие домашние обязанности, осуществляющие уход за детьми и другими членами семьи; лица, находящиеся в местах лишения свободы; трудоспособные лица, у которых нет необходимости работать. В 2003 г. таких лиц было порядка 17 млн. чел. Предположим, что все они не будут в перспективе вовлечены в производство (т. е. будет иметь место «жесткий» вариант ограничения предложения труда) и до 2015 г. их численность останется неизменной на указанном уровне. В этом случае для получения прогнозной оценки величины рабочей силы необходимо скорректировать перспективную численность населения в трудоспособном возрасте на ту же величину (17 млн. чел.). Результат следует интерпретировать как максимально возможный объем предложения труда, с которым может столкнуться отечественная экономика уже в ближайшей перспективе (рис. 1).

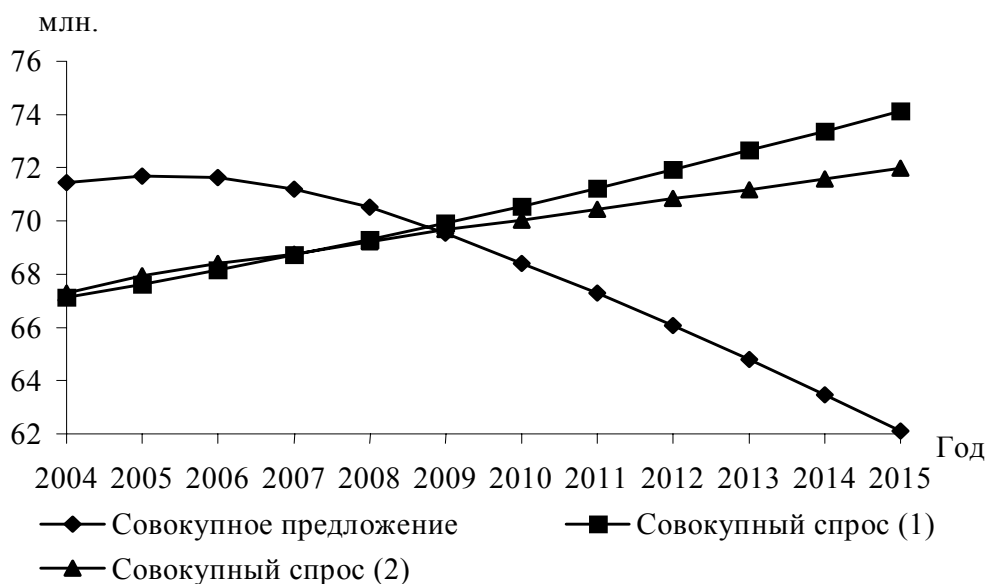


Рис. 1. Перспективная динамика совокупного предложения и совокупного спроса по инновационно-активному (1) и базовому (2) сценариям, млн. чел.

До 2009 г. численность занятых будет ниже построенного ограничения. Однако уже в 2009–2010 гг. начнет проявляться дефицит труда, все увеличивающийся со временем (рис. 2). Несмотря на происходящее в перспективе наращивание основных фондов и замещение труда капиталом (в форме трудосберегающих технологий), дефицит трудо-

вых ресурсов тем не менее проявляется. Это может свидетельствовать о недостаточно интенсивном внедрении новых трудосберегающих технологий. Более масштабное проявление дефицита трудовых ресурсов характерно при реализации первого сценария. При этом вовлечение в сферу занятости в среднем дополнительно 1 млн. чел. отодвигает наступление дефицита на 1 год.

Необходимо отметить, что приведенная на рисунке 2 динамика перспективного дефицита трудовых ресурсов реализуется при условии, что все безработные становятся занятыми. В то же время существующая сегодня на российском рынке труда безработица в значительной степени носит структурный характер. Так, например, в 2004 г. отраслевая структурная безработица составила порядка 40% общей. Сопоставление этого результата с более ранними оценками [2] подтверждает вывод о том, что структурные проблемы российского рынка труда, более подробный анализ которых представлен в [3, 4], продолжают быть весьма актуальными. Реальный объем структурной безработицы, вероятно, еще выше, так как существуют не только отраслевая, но и региональная ее компонента, и они не всегда полностью совпадают. Кроме того, при оценке показателей объемов структурной безработицы необходимо учитывать профессиональные, квалификационные, образовательные, возрастные и другие диспропорции. Опыт экономик развитых стран показывает, что именно на уровне отдельных занятий и профессий структурные несоответствия проявляются в наибольшей форме [5].

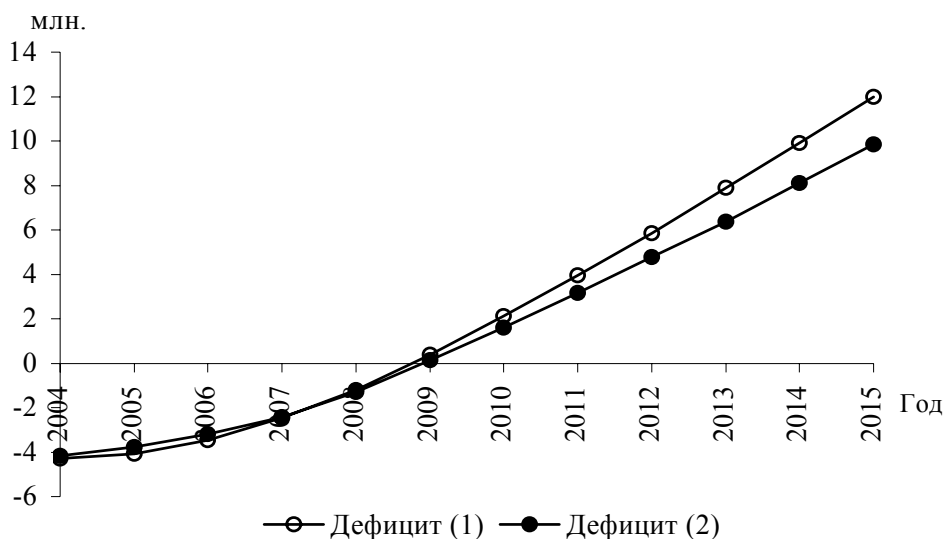


Рис. 2. Дефицит труда в инновационно-активном (1) и базовом (2) сценариях, млн. чел.

Таким образом, актуальность проблемы структурной безработицы остается высокой, а для структурных безработных характерна большая длительность пребывания в состоянии незанятости. В начале года в российской экономике этот показатель составлял почти девять месяцев и имел слабовыраженную тенденцию к росту. Структурная безработица, кроме того, требует специальных мер государственной политики занятости. Перспективное ее снижение возможно только при очень эффективной структурной макроэкономической политике. При ее отсутствии в экономике сохранится некоторый «маргинальный» контингент безработных, которые систематически не могут найти применения своим навыкам в сфере занятости. Поэтому дефицит трудовых ресурсов может наступить ранее указанного срока.

При оценке величины и сроков наступления дефицита целесообразно учитывать также и региональный аспект. Социально-экономические и демографические особенности развития регионов свидетельствуют в пользу того, что острота рассматриваемой проблемы проявится в них совершенно по-разному. Наиболее напряженная ситуация с обеспечением региональной экономики рабочей силой будет складываться в рамках тех территорий, где экономический рост и индуцированное им активное расширение спроса на труд происходят в неблагоприятных демографических условиях, выраженных, например, в отрицательных темпах прироста численности населения в трудоспособном возрасте. В регионах, где будет наблюдаться противоположная ситуация, вероятны избыток рабочей силы и безработица. Такие субъекты Федерации – потенциальные регионы – доноры рабочей силы. Менее однозначные тенденции будут складываться в остальных случаях.

Спрос на рабочую силу в регионе определялся как доля соответствующего региона в общероссийской величине спроса на рабочую силу, об оценке которой говорилось выше. Упомянутая доля моделировалась следующим образом:

$$D_{i,t}^E = \beta_0 + \beta_1 * AR(1)_{i,t} + \beta_2 * AR(2)_{i,t} + \beta_3 * trend + v_{i,t},$$

где $D_{i,t}^E$ – доля i -го региона в общероссийской величине спроса на рабочую силу; $AR(1)_{i,t}$ и $AR(2)_{i,t}$ – запаздывающие значения объясняемой переменной с лагом в 1 и 2 года соответственно; $trend$ – трендовая переменная, представленная натуральным рядом; $v_{i,t}$ – случайная ошибка.

По аналогии с расчетами для всего народного хозяйства в целом полученная таким образом оценка спроса на рабочую силу сравнивалась с региональным трудовым ресурсным ограничением.

Проведенный анализ показал, что перспективный дефицит рабочей силы является наиболее актуальной проблемой для Центрального, Уральского и Северо-Западных федеральных округов, где он будет замечен уже в 2008-2009 гг. (табл. 1). При этом отдельные регионы данных округов начнут испытывать дефицит даже раньше. Наиболее наглядный пример – г. Москва, где высокий уровень спроса на труд в значительной степени удовлетворяется за счет маятниковой миграции из Подмоскovie, мигрантов из других регионов России, а также из-за рубежа. Судя по полученным прогнозным оценкам, складывающееся соотношение динамики спроса на труд и численности населения в трудоспособном возрасте приводит к усилению дефицита рабочей силы. Таким образом, в перспективе будет проявляться все большая зависимость столичного рынка рабочей силы от внешних источников его пополнения.

Таблица 1

Изменение числа субъектов РФ, испытывающих дефицит рабочей силы, по федеральным округам

Год	ЦФО	СЗФО	ЮФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
	Число субъектов РФ с дефицитом рабочей силы в округе						
2006	1	0	1	0	0	0	0
2008	2	3	1	0	1	0	1
2010	11	6	2	4	3	1	3
2012	17	8	4	11	4	5	6
2015	18	10	7	14	4	9	7

Определенный дефицит рабочей силы, но заметно меньшего масштаба, складывается и в другом отечественном мегаполисе: г. Санкт-Петербурге. При этом он формируется в отличных от московского рынка труда условиях: невысокие (ниже средних по стране) темпы роста занятости на прогнозном периоде и отрицательные темпы прироста численности населения в трудоспособном возрасте. В этих условиях тенденции оживления спроса на рабочую силу могут еще более обострить проблему нехватки рабочей силы.

Если рассматривать ситуацию в СЗФО более подробно, то регионы данного округа можно разделить на две группы. В первой из них, куда можно отнести Ленинградскую, Калининградскую и Вологодскую области, проблема обеспечения региональной экономики рабочей силой стоит в перспективе более остро, что объясняется, в первую очередь, высокими (выше средних по стране) темпами роста спроса на рабочую силу для всех названных областей в прогнозном периоде. В остальных субъектах рассматриваемого федерального округа имеющиеся трудовые ресурсы удовлетворяют перспективным потребностям экономики в гораздо большей степени. В Республике Карелия, например, небольшой дефицит рабочей силы (на уровне 2-5% от прогнозируемой в соответствующем году численности занятых) возникает только в конце прогнозного периода. Соответственно до этого момента регион может, с одной стороны, рассматриваться как потенциальный объект для инвестирования, привлекательный с точки зрения обеспеченности важнейшим фактором производства, а с другой – как потенциальный регион – донор рабочей силы. Это не исключает, что при недостаточно эффективном взаимодействии спроса и предложения труда на региональном рынке труда может возникнуть дефицит работников некоторых профессий.

Как видно из данных таблицы 1, субъекты Уральского ФО также будут характеризоваться неудовлетворенной потребностью в рабочей силе, особенно выраженной к концу прогнозного периода. Из остальных федеральных округов выделим прежде всего Приволжский ФО, где проблема дефицита трудовых ресурсов приобретает остроту в периоде 2010-2012 гг. Если до этого момента в большинстве регионов динамика спроса согласуется с имеющимся трудоворесурсным ограничением, то затем это соответствие нарушается.

В остальных федеральных округах дефицит рабочей силы проявляется только в отдельных регионах, что позволяет в целом охарактеризовать их (исходя из прогнозируемого спроса на труд) как трудоизбыточные. Так, во всем прогнозном периоде сохраняется некоторый резерв рабочей силы в ЮФО, хотя он заметно сокращается со временем (рис. 3). В то же время процессы внутрирегиональной миграции, интенсификации которых в складывающихся условиях, вероятно, следует ожидать, могут внести известные коррективы в динамику происходящих на региональных рынках труда процессов.

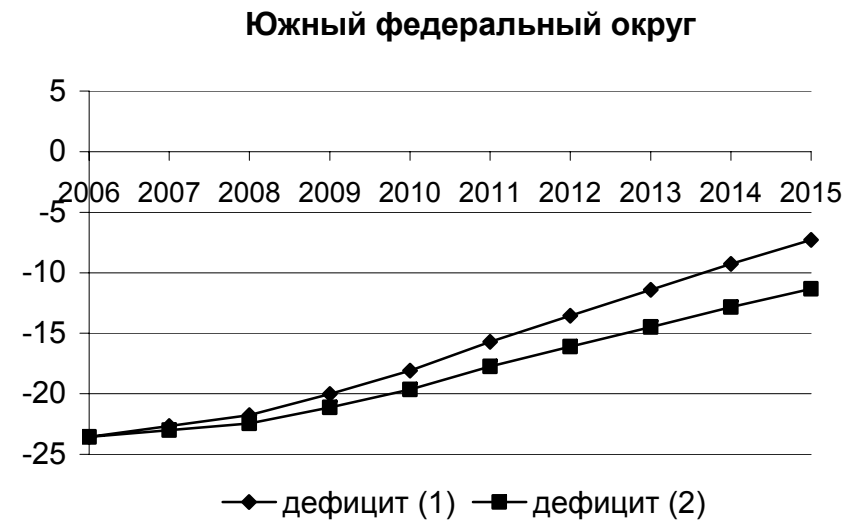
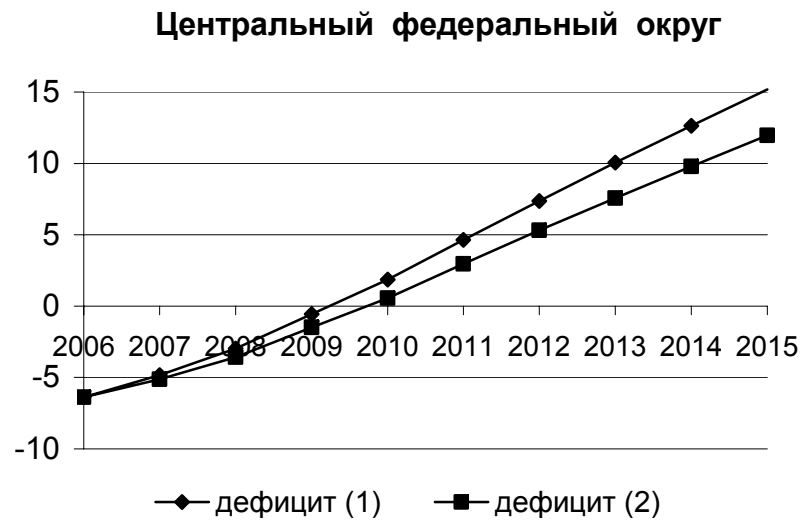
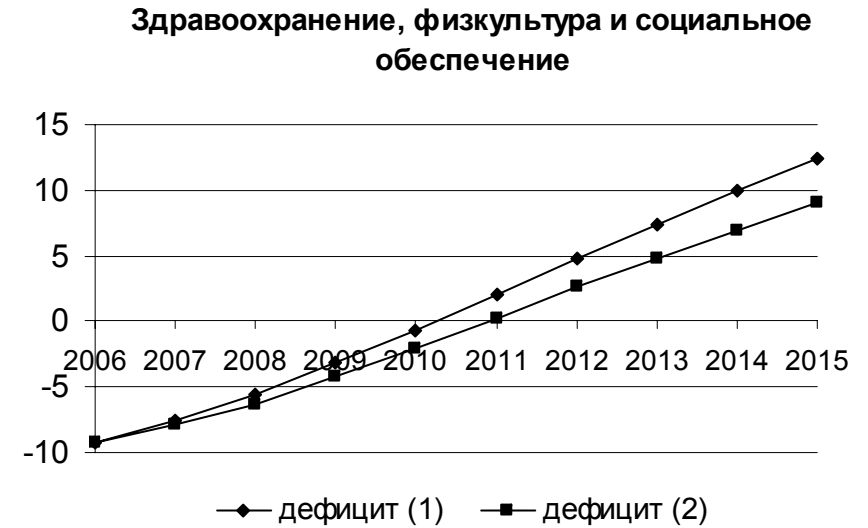
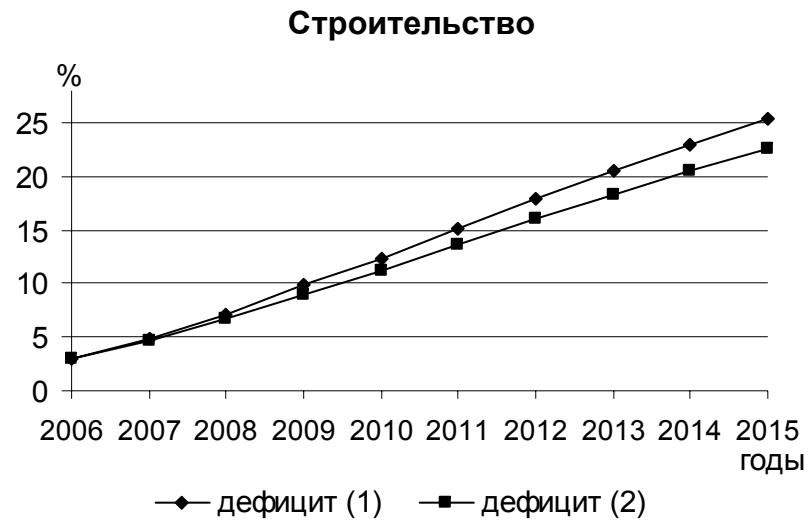


Рис. 3. Дефицит труда в инновационно-активном (1) и базовом (2) сценариях, % от численности занятых

Структурные (качественные) формы проявления дефицита рабочей силы, наряду с количественными показателями, определяют его остроту. *Отраслевая специфика проявления дефицита рабочей силы выражена в следующем.* Хотя в целом по экономике недостатка рабочей силы пока не наблюдается, ситуация существенно различается при рассмотрении отдельных отраслей. В частности, происходит снижение численности занятых в ряде важнейших отраслей экономики. Наиболее заметно численность занятых за 1990–2004 гг. сократилась в науке и научном обслуживании (в 2,3 раза); строительстве (в 1,75 раза); сельском и лесном хозяйстве (в 1,4 раза). В сопоставимых с наукой и научным обслуживанием масштабах сократилась численность занятых в такой определяющей, по нашему мнению, отрасли, как машиностроение и металлообработка. При прочих равных именно указанные отрасли первыми будут испытывать острую потребность в кадрах в перспективе, и именно для этих отраслей проявление дефицита будет наиболее острым. По данным опросов промышленных предприятий, проводимых Российским экономическим барометром [6], порядка 25% этих предприятий оценивают свою укомплектованность рабочей силой как недостаточную относительно ожидаемого через 12 месяцев спроса. Отметим, что при оценке дефицита рабочей силы для отраслей определяющим является также региональный аспект, поскольку возможности надлежащего обеспечения предприятий рабочей силой напрямую зависят от территориального размещения производственных объектов. В свою очередь, наличие рабочей силы определенной квалификации является одним из основных (наряду с доступностью источников энергии, сырья, поставщиков материалов) критериев для определения местоположения планируемого производства. На основе проведенного выше анализа дефицита рабочей силы в регионах, и отталкиваясь от сложившейся отраслевой структуры занятости в регионах, можно получить приближенные оценки динамики дефицита рабочей силы в отраслях экономики РФ и ее федеральных округов. Анализ показал, что, во-первых, полученные результаты в целом согласуются со сделанными ранее выводами о временных ориентирах наступления дефицита рабочей силы. Во – вторых, проблема отраслевого дефицита рабочей силы в целом по стране весьма актуальна, и в той или иной степени затрагивает всю совокупность отраслей. Судя по полученным оценкам, в наибольшей степени и в самом скором времени (2006–2007 гг.) он проявится в строительстве, транспорте, связи. Например, к 2010 г. размер дефицита в строительстве может достигнуть 10% от численности занятых в отрасли (см. рис. в Приложении). Очевидно, что широкое использование иногородней и иностранной рабочей силы в этих

сферах (и прежде всего в строительстве) является во многом результатом данного процесса. В большинстве других отраслей нехватка рабочих рук проявится, как в целом по экономике, к 2009-2010 гг. Например, в здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении дефицит наступит в конце 2010- начале 2011 г. (рис. в Приложении). С учетом межотраслевых переливов рабочей силы рассматриваемая проблема почти одновременно затронет и остальные отрасли.

Профессионально-квалификационный аспект дефицита. В экономике сложилась ситуация, когда при наличии хорошо образованной рабочей силы не хватает квалифицированных и опытных работников отдельных профессий и квалификаций.

В качестве наглядного примера рассмотрим дефицит квалифицированных рабочих кадров, который в последнее время все острее ощущают предприятия реального сектора. Так, например, по оценкам ИНП РАН [7], дефицит квалифицированных рабочих кадров испытывают более 80% предприятий. В то же время, недостаток в инженерно-технических работниках и менеджерах ощущается на 20-25% опрошенных предприятий. В отраслевом разрезе наиболее острая потребность в рабочих кадрах фиксируется в следующих отраслях промышленности: машиностроении и металлообработке, черной металлургии, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной, промышленности строительных материалов.

Данная проблема обостряется сложным положением, в котором находится система начального профессионального образования (НПО). Численность учащихся в системе НПО сократилась с 1990 г. по 2003 г. почти на 12%, а выпуск квалифицированных специалистов уменьшился более чем на 40%. Другим примером является дефицит кадров более высокой квалификации, возникающий в отдельных отраслях из-за того, что выпускники вузов устраиваются на работу не по приобретенной специальности. Следовательно, отрасли, соответствующие профилю выпускников, все равно недополучают необходимых им молодых специалистов.

Возрастной аспект дефицита выражается в постарении населения в трудоспособном возрасте, что приводит к снижению кадрового потенциала отраслей экономики. С 1992 г. наряду с ростом численности занятых в возрасте 45-54 лет, сокращение численности затронуло практически все остальные возрастные группы. Сокращение в наибольшей степени проявилось в возрастных группах до 20 лет, 30-39 лет, 55-59 лет. По данным обследования населения по проблемам занятости Федеральной службы государственной статистики России, к началу 2005 г. средний возраст занятых в народном хозяйстве вплотную

приблизился к 40 годам и составил 39,6 года. В целом ряде отраслей эта граница пройдена: так, в науке и научном обслуживании он составляет 44 года. Экстраполяция сложившихся тенденций в возрастной структуре занятых показывает, что будет продолжать увеличиваться абсолютная численность и доля занятых в возрасте 40-49 лет. Для целой группы возрастов (60-72, 20-29, 35-39 лет) будет характерен незначительный рост или стабилизация достигнутых к настоящему моменту значений. Дополняет картину снижение численности занятых в возрастной группе 30-34 года. Таким образом, при сохранении сложившихся тенденций в перспективе наблюдается снижение численности занятого населения наиболее активных возрастных групп.

Возрастной аспект проявляется и в виде слабого притока молодых кадров в целый ряд отраслей экономики, что объясняется сложившей системой предпочтений и низким уровнем оплаты в них. Последнее обстоятельство позволяет говорить о некоторых особенностях проявления структурного дефицита, в частности, проявляющегося в условиях дифференциации показателей заработной платы.

Основные возможности преодоления возникающего дефицита связаны с повышением экономической активности, повышением производительности труда, смягчением структурных проблем рынка труда, замещающей миграцией. Рассмотрим внутренние источники смягчения остроты выявленной проблемы.

Повышение экономической активности населения предполагает, прежде всего, вовлечение на рынок труда части экономически неактивного населения. В табл. 2 представлена структура экономически неактивного населения (ЭНАН) в трудоспособном возрасте и дана сравнительная оценка сложности привлечения указанных категорий ЭНАН на рынок труда. По последнему показателю указанные в таблице категории можно экспертно разделить на три группы. Наиболее вероятно возвращение на рынок труда и в сферу занятости ищущих работу, но не готовых приступить к ней. Однако численность данной категории невелика, и, с учетом полученных выше оценок дефицита рабочей силы, не может решить проблему его компенсации. В связи с этим возникает необходимость активизации усилий по привлечению на рынок труда других категорий, прежде всего из числа не ищущих работу, которые составляют более 20% всего ЭНАН.

Сложность привлечения пенсионеров (здесь подразумеваются пенсионеры в трудоспособном возрасте по выслуге лет) может быть оценена как умеренная, а основные проблемы с вовлечением данной категории на рынок труда связаны, прежде всего, со спецификой

имеющихся у них профессиональных навыков. Отдельной проблемой является повышение пенсионного возраста, а также привлечение на рынок труда пенсионеров старше трудоспособного возраста¹. Выход представителей других категорий ЭНАН на рынок труда в среднесрочной перспективе возможен только при больших социально-экономических издержках (в части создания соответствующих рабочих мест и повышения уровня оплаты труда) и представляется маловероятным.

Таблица 2

Структура экономически неактивного населения по категориям, %

Категория ЭНАН	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	Степень сложности привлечения на рынок труда
ЭНАН, всего	100	100	100	100	100	
Студенты, учащиеся дневной формы обучения	36,5	38,5	40,0	42,1	42,7	Высокая
Пенсионеры	14,2	15,2	15,6	13,8	14,0	Умеренная
Лица, ведущие домашнее хозяйство	10,7	11,5	11,1	10,8	10,5	Высокая
Другие	9,2	8,4	9,0	8,5	8,4	Высокая
Ищут работу, но не готовы приступить	2,7	2,6	2,2	2,4	2,2	Низкая
Не ищут работу, в том числе отчаялись ее найти	26,7	23,8	22,1	22,5	22,2	Умеренная Высокая

Примечание: информация в табл. 1 приведена по данным обследования населения по проблемам занятости за ноябрь месяц соответствующего года.

Повышение производительности труда в значительной степени связано с повышением капиталовооруженности труда. Это требует (как и предполагает инновационно-активный сценарий) интенсивных инвестиционных вложений, прежде всего в реальном секторе производства. Их недостаток будет усиливать отраслевую неоднородность эффективности использования рабочей силы, и, следовательно, усугублять проблему ее дефицита. В настоящее время отечественная экономика ис-

¹ Учитывая их взаимосвязь, реально может быть решена только одна из этих задач.

пытывает недостаток в новых, современных технологиях, которым должен быть присущ трудосберегающий характер.

Необходимым направлением превентивной политики по смягчению возникающего ограничения предложения труда в экономике является решение проблемы структурной безработицы. В противном случае, как было отмечено выше, в экономике будут одновременно наблюдаться острая нехватка специалистов в целом ряде профессий, отраслей, регионов и безработица.

Итак, возможности смягчения перспективной проблемы дефицита рабочей силы (вызванной демографическими тенденциями), особенно с учетом специфики его проявления в региональном, отраслевом, профессионально-квалификационном и других разрезах, представляются весьма ограниченными. Вышесказанное, однако, только подчеркивает важность дальнейших усилий по исследованию и решению этой проблемы.

Список литературы

1. Демографические ограничения и состояние сферы занятости и рынка труда. Политика народонаселения: настоящее и будущее. Четвертые Валентеевские чтения: Сборник докладов / Ред. В. В. Елизаров, В. Н. Архангельский. М.: МАКС Пресс, 2005.

2. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. Кн. 3 / ПетрГУ. Петрозаводск, 2004. С. 92-109.

3. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования / А. Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2001.

4. Коровкин А. Г. Структурная асимметрия / А. Г. Коровкин. Отечественные записки. 2003. № 3.

5. Jackman R. Structural unemployment / R. Jackman, S. Roper // Oxford bulletin of economics and statistics. 1987. 49. № 1.

6. Russian Economic Barometer. Vol. XIII. № 2. Spring 2004.

7. Кувалин Д. Б. Российские предприятия в середине 2004 г.: внутренние и внешние факторы развития / Д. Б. Кувалин, А. Харченко-Дорбек // Проблемы прогнозирования. 2005. № 2.

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ФАКТОРА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Р. А. Крысин

Аспирант кафедры менеджмента
Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

В последнее время на высшем государственном уровне, в деловых и научных кругах активно обсуждаются проблема удвоения ВВП и в целом перспективы социально-экономического развития страны. Преодоление зависимости от экспорта сырья и топлива связывается с реализацией стратегии перехода к инновационно-ориентированной экономике. Создание значительного высокотехнологичного сектора, а также внедрение инноваций в традиционных отраслях хозяйства, где в будущем планируется сосредоточить производство конкурентоспособных товаров и услуг, основную часть занятости и доходов, несомненно, потребует наличия на рынке труда рабочей силы качественно нового уровня.

Вместе с тем на данном этапе институциональных преобразований проблеме формирования конкурентоспособной совокупной рабочей силы, на взгляд автора, не уделяется должного внимания, отсутствует системность и комплексность в подходах к ее решению. Во многом это обусловлено инерционностью и жесткостью приоритетов макроэкономической политики государства, сконцентрированных на избыточном регулировании финансовых и товарных рынков, на фоне фактически пассивного поведения на рынке труда.

Объективной причиной отсутствия целостности в восприятии обозначенной проблемы также является высокая степень дифференциации регионов страны в политическом, экономическом, социальном, географическом и прочих аспектах. Очевидно, в этих условиях средние оценки функционирования национального рынка труда и динамики социально-трудовых отношений между его субъектами без учета региональных особенностей малоэффективны. В настоящее время регион выступает как полноправный субъект политических и социально-экономических отношений, характеризующийся определенной структурой хозяйства и занятости, разнообразием организационно-правовых форм собственности, уровнем развития производительных сил, инфраструктурного обеспечения, инвестиционной активности, инициативностью действий региональных и местных властей, деловых и научных кругов. При этом регион является открытой системой и, по сути, объ-

ективно подвержен влиянию общероссийских и международных социально-экономических процессов, привнося в ход и темпы их развития региональную специфику.

Исторически хозяйственный комплекс Карелии, богатой природными ресурсами, имеющей благоприятное экономико-географическое положение, отличался высокой долей добывающей промышленности и экспорта сырья. За годы рыночных преобразований лесосырьевая и внешнеэкономическая направленность экономики заметно усилились, на фоне значительного падения производства в перерабатывающих отраслях. В 2004 году в объеме промпроизводства доля продукции целлюлозно-бумажной промышленности составила 24,3%, лесозаготовительной промышленности – 10,7%, горнопромышленного комплекса – 24,3%, а на долю машиностроения и металлообработки пришлось лишь 6%, деревообработки – 5,9%, пищевой и перерабатывающей промышленности – 8%, легкой промышленности – 0,2%, полиграфии – 0,2%. Рост мировых цен на газетную бумагу, целлюлозу, лесоматериалы, необработанный алюминий, железорудные окатыши способствовал увеличению экспортной доли продукции лесного комплекса до 65%, черной и цветной металлургии – до 27% [1]. Диспропорции в экономике региона обусловили и направленность инвестиционных потоков. Относительно низкие производственные издержки (по сравнению со странами ЕС) и высокая эффективность экспорта сделали привлекательным участие внешних инвесторов в производственной кооперации и размещении производств в основном в ЛПК.

В целом же Республика Карелия на основании комплексной оценки уровня социально-экономического развития субъектов РФ за 1999-2003 годы и прогноза на 2004-2005 годы отнесена к регионам со средним уровнем развития и имеет в рейтинге весьма скромное 50-е место, опережая из регионов СЗФО лишь Псковскую область (51-е место) [2]. В рейтинге инвестиционной привлекательности РА «Эксперт» республика в 2003-2004 годах занимала только 60-е место, в том числе по трудовому потенциалу – 65 место, инновационному потенциалу – 62-е место [3]. Очевидно, расширение экспортно-ориентированного сектора, обеспечивающего занятостью и доходами значительную часть населения, усиливает зависимость экономики Карелии от конъюнктуры мировых цен на сырье, определяет неустойчивость показателей ее развития, в том числе и в сфере социально-трудовых отношений. Инерционность процессов, обусловленных дореформенным развитием республики, качественная незавершенность рыночных преобразований, ограниченность ресурсов власти и бизнеса для диверсификации эко-

номики предопределяют неразвитость и деформированность регионального рынка труда.

Одной из важнейших характеристик социально-экономического развития региона, оказывающих прямое воздействие на количественные и качественные параметры рабочей силы, являются демографические и миграционные процессы. На протяжении периода рыночных преобразований сохранялась устойчивая тенденция к депопуляции населения Республики Карелия, в основном обусловленная превышением в 1,8-2 раза уровня общей смертности над рождаемостью. Численность постоянного населения с 1992 по 2005 год уменьшилась соответственно с 799,8 тыс. человек до 703 тыс. человек, или на 12,1%¹. Учитывая значительную территорию (0,8% площади РФ) и ее неравномерную хозяйственную освоенность, можно утверждать, что столь масштабное сокращение естественных границ трудового потенциала республики (до 0,5% населения РФ) вызовет в среднесрочной перспективе проблему физической нехватки «собственных» рабочих рук для обеспечения экономического роста и, соответственно, потребность в притоке трудовых мигрантов.

Отметим, что демографические процессы воздействуют на рынок труда с определенным временным лагом, составляющим в среднем 25 лет. Это подтверждает динамика численности населения в трудоспособном возрасте, которая за период 1992-2002 годов увеличилась с 463,1 до 478,4 тыс. человек, и лишь данные Всероссийской переписи населения скорректировали эту тенденцию: 2003 год – 451,4 тыс. человек, 2004 год – 453,8 тыс. человек. Тем не менее доля данной категории в общей численности населения республики за анализируемый период возросла с 57,9 до 64%. В целом такая динамика обусловлена влиянием демографической волны 1980-х годов, когда показатели рождаемости достигали в среднем 17 человек, а смертности – не превышали 10 человек на 1000 населения соответственно.

Данная тенденция нашла двойственное отражение в ситуации на региональном рынке труда. С одной стороны, увеличение численности населения в трудоспособном возрасте способствовало укреплению трудового потенциала региона как минимум в количественном аспекте. С другой стороны, кризисное состояние экономики 1992-1998 годов и ее неустойчивое развитие в 1999-2004 годах существенно сдерживали эффективный спрос на рабочую силу на фоне роста ее предложения. В итоге это приводило к перманентному возрастанию конку-

¹ Здесь и далее приведены данные Госкомстата РК, Карелиястата.

ренции за рабочие места, что выражалось в росте показателей безработицы, а также оттоку части граждан в трудоспособном возрасте в нерегистрируемый сектор рынка труда. Последний тезис подтверждается несоответствием структурной динамики населения в трудоспособном возрасте тенденциям изменений в ЭАН и занятых в экономике [4]. Таким образом, отсутствие прогрессивных сдвигов в отраслевой структуре хозяйства и занятости на фоне увеличения предложения рабочей силы наиболее производительных возрастов фактически привело к неэффективному распределению и использованию трудовых ресурсов в экономике региона.

По прогнозам демографов, с 2007 года доля граждан в трудоспособном возрасте начнет заметно снижаться. Ускорению данной тенденции будет способствовать крайне низкий уровень рождаемости в пореформенный период. Традиционной в республике становится семья с одним ребенком, что подтверждает динамика суммарного коэффициента рождаемости: 1994 год – 1,23, 1999 год – 1,1, 2004 год – 1,25. В целом такое «демографическое» поведение трудоспособного населения напрямую связано с угрозой потери конкурентоспособности на рынке труда. Даже временный отказ от занятости по причине рождения ребенка, сопряженный с существенным ростом расходов, ставит многие семьи на грань выживания. Сегодня в России более 18 из 30 миллионов детей живут в семьях с доходами ниже прожиточного минимума [5].

Необходимо учитывать, что воспитание детей требует от родителей значительных затрат времени и психофизических усилий. Соответственно часть трудоспособного населения в условиях повышения уровня жизни в стремлении сохранить и укрепить свои конкурентные позиции на рынке труда делает выбор в пользу «эффекта дохода и карьеры» и отказывается от рождения ребенка. Важным фактором, обуславливающим сокращение рождаемости, выступает реализация правительством стратегии «ухода» из социальной сферы с постепенным увеличением доли участия населения в оплате услуг здравоохранения, образования, физической культуры и спорта, отдыха и т. п. В итоге происходит удорожание стоимости человеческого капитала с неясными перспективами его окупаемости, а следовательно, выбор родителей в пользу качества жизни детей, нежели их количества в семье.

Развитие неблагоприятных демографических процессов неизбежно ведет к старению населения республики. За период 1994-2004 годов доля лиц в возрасте старше трудоспособного постепенно увеличилась с 18 до 18,9%, а молодежь трудоспособного снизилась с 23,9 до 17,1% от

общей численности населения соответственно. Отметим, что доля населения в «пограничном» возрасте 50-59 лет увеличилась с 8,9 до 12,4%. Следовательно, в ближайшие годы на фоне процессов депопуляции и старения населения, большей продолжительности жизни женщин (70 лет), чем мужчин (56 лет), следует ожидать нарастания существенных диспропорций в половозрастной структуре и снижения возможностей для расширенного воспроизводства рабочей силы. Ситуация будет усугубляться ростом трудовой и пенсионной нагрузки на мужское население в трудоспособном возрасте, вследствие объективно более низкой экономической активности женщин, что потребует увеличения возрастных границ выхода граждан на пенсию.

Трудовая миграция, рассматриваемая экспертами в качестве фактора способного компенсировать естественную убыль населения, заметного влияния на региональный рынок труда пока не оказывает. Однако в приграничных районах, специализирующихся на лесозаготовке, уже отмечается обострение конкуренции за рабочие места между местным населением и трудовыми мигрантами из Финляндии и Украины. В целом миграционный прирост, колебавшийся в 2000-2002 годах в пределах 1-2 тыс. человек в год, фактически свелся к нулю в 2003-2004 годах. Данная динамика свидетельствует о низкой социально-экономической привлекательности региона для трудовых мигрантов, а также жесткости законодательных «барьеров» для легального доступа иностранной рабочей силы на российский рынок труда.

Для оценки конкурентоспособности рабочей силы региона особый интерес представляет динамика структуры занятых в экономике в разрезе их качественных параметров: возраста, образования и уровня квалификации.

Возрастные характеристики занятости отражают тенденцию усиления давления на рынок труда граждан в возрасте 50-59 лет, доля которых за период 1999-2003 годов возросла с 10,6 до 14,2%. В первую очередь, это обусловлено низкой социальной и пенсионной обеспеченностью данной категории населения, а также высоким общим уровнем бедности в регионе. Отметим, что, несмотря на 6%-й рост ВРП в 2004 году по сравнению с 2003 годом, доля населения с доходами ниже прожиточного минимума увеличилась на 2,6% и составила 21,6%, еще треть находится вблизи опасной черты². В этой связи повышение экономической активности лиц старших возрастов является скорее вынужденной мерой и, в известной степени, дополнительным

² Оценка Минэкономразвития РК.

препятствием для занятости молодежи. Имеющийся же у данной категории лиц профессиональный опыт компенсируется в определенной степени нерыночным характером его происхождения и снижением производительности труда, обусловленным возрастными особенностями рабочей силы. С учетом этого устойчивое снижение в структуре занятых доли наиболее работоспособного населения в возрасте 20-39 лет за анализируемый период с 52,2 до 50,5% является крайне негативным фактором, отражающим не столько демографические тенденции, сколько наличие диспропорций в структуре занятости на региональном рынке труда.

Динамика образовательной структуры занятых в экономике свидетельствует об относительном снижении общего уровня образования. В период 1999-2003 годов доля работников с высшим профессиональным образованием оставалась на уровне 18%, со средним профессиональным – заметно снизилась с 38,7 до 31,7%, а имеющих начальное профессиональное и среднее полное образование – напротив увеличилась с 10,9 до 18,0% и с 18,9 до 22,8% соответственно. Можно предположить, что данные изменения вызваны некоторым оживлением промышленного производства и смещением спроса в сторону рабочей силы индустриального типа, остававшейся невостребованной на рынке труда, а также «уходом» части более квалифицированных работников в сферу неформальной занятости.

В то же время среди занятых в экономике в 2003 году доля руководителей и специалистов высшего уровня квалификации составила лишь 12,5%, среднего уровня квалификации – 17,2%, квалифицированных рабочих – 38,3%, неквалифицированных рабочих – 13,6%. Очевидно, наблюдается дисбаланс образовательной и профессионально-квалификационной структур рабочей силы, т. е. фактически часть занятых в экономике с формально более высоким уровнем образования выполняют работу, требующую меньшей квалификации и сложности труда. Это свидетельствует о недоиспользовании трудового потенциала работников и, в известной мере, их деквалификации, а также несоответствии отраслевого профиля образования квалификационным требованиям, предъявляемым работодателями к конкретным должностям и профессиям.

По-прежнему в составе рабочих сохраняется высокая доля занятых неквалифицированным трудом (26,2%), что отражает технологическую отсталость и инвестиционную непривлекательность экономики региона. Физический износ активной части основных фондов, не говоря уже о моральном износе, составляет в промышленности более 60%,

строительстве – 72%, транспорте – 70%, сельском хозяйстве 75%. При этом наблюдается ухудшение качественных характеристик рабочих мест и, соответственно, рост удельного веса работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. Доля лиц, работавших в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, от общей численности работников увеличилась с 2000 по 2004 год в промышленности с 35 до 36%, строительстве – с 9,6 до 14,8%, на транспорте – с 6,6 до 13,9%. За этот же период доля занятых тяжелым физическим трудом возросла в промышленности с 8,5 до 12%, строительстве – с 3,2 до 5,3%, на транспорте – с 0,5 до 2,8%. Таким образом, в экономике республики происходят консервация неквалифицированного труда и ухудшение нематериальных условий занятости.

В целом тенденции изменений в структуре занятого населения свидетельствуют о снижении конкурентоспособности совокупной рабочей силы в регионе. Объективно в условиях экономического спада решения работодателей в сфере занятости носили краткосрочный характер с целью обеспечения элементарной выживаемости предприятий. Это неизбежно привело к «вымыванию» из перерабатывающей промышленности, строительства, транспорта, ЖКХ наиболее квалифицированной, обладающей специфическими знаниями и опытом рабочей силы, нарушению профессиональной преемственности между поколениями работников. Данный тезис подтверждает структура спроса на рабочую силу, в которой более 80% вакансий приходится на квалифицированных рабочих и специалистов. В то же время развитие наиболее адаптированных к рыночной среде видов деятельности – торговли, общественного питания, сферы потребительских услуг – пока не привело к формированию в них качественного профессионально-квалификационного состава работников, что, прежде всего, связано с массовым притоком рабочей силы, не имеющей соответствующей профессиональной подготовки, и существующей практикой неформальных трудовых отношений. Например, среди менеджеров и технического персонала организаций туристического бизнеса Карелии только 5% имеют специальное образование, что соответственно выражается в низком качестве обслуживания и в 6%-й доле туризма в ВРП [6]. Лишь естественно-монопольное положение на рынке, конкурентная заработная плата и социальные гарантии занятости, а также реализация инвестиционных проектов способствовали удержанию и даже притоку квалифицированной рабочей силы на предприятия энергетики, связи, железнодорожного транспорта, ряд предприятий-экспортеров. При этом об эффективности занятости в данном секторе говорить

не приходится: экономическое благосостояние достигается в основном за счет ценового механизма перераспределения, а не роста физических показателей производительности труда.

Препятствием к формированию устойчивых профессиональных трудовых коллективов в экономике республики выступает межфирменная сверхмобильность работников. Оборот рабочей силы в 1999-2004 годах достигал 71-72% от среднесписочной численности занятых. Очевидно, при отсутствии структурных сдвигов в экономике, дефиците новых и ухудшении качественных характеристик действующих рабочих мест подобное движение рабочей силы носит преимущественно «холостой» характер и отражает отсутствие у большинства работников специфических профессиональных качеств и свойств, позволяющих конкурировать за получение достойного дохода на устойчивой основе в рамках конкретного внутрифирменного рынка труда. С другой стороны, произошедшие изменения в психологии работников, выраженные в неадекватности притязаний на высокую оплату труда уровню квалификации и трудовых усилий, утрате ценности высокопроизводительного труда, также стимулируют неэффективную мобильность рабочей силы.

В сложившихся условиях политика занятости работодателей объективно направлена на минимизацию трансакционных издержек и рисков, связанных с поиском, наймом, обучением, увольнением работников. Уровень официальной заработной платы остается заниженным: в общих затратах хозяйствующих субъектов доля расходов на оплату не превышает 10-12%, а расходов на обучение – 0,2-0,3%, что не соответствует потребностям воспроизводства и профессионального развития рабочей силы. Оптимальным каналом поиска квалифицированных работников и получения информации о них становятся неформальные социальные связи, а основной причиной увольнений в среднем в 67% случаев – «собственное желание».

Высокие издержки соблюдения трудового законодательства сохраняют определенную долю латентности в социально-трудовой сфере. По мнению экспертов, теневая занятость в экономике республики колеблется в пределах 7-10% от ЭАН. Учитывая существующую практику неформальных трудовых отношений в лесозаготовке, строительстве, торговле, общественном питании, динамичное развитие услуг по ремонту помещений, бытовой техники, автосервиса, репетиторства, игорного бизнеса и прочих развлечений, данные оценки являются вполне объективными. Заметим, что нестандартные формы занятости

развиваются как в формальном, так и неформальном секторе рынка труда, тесно переплетаясь и взаимодействуя между собой.

С точки зрения исследования конкурентоспособности рабочей силы проблема латентных социально-трудовых взаимоотношений работодателей и наемных работников носит двойственный характер. Несомненно, позитивным фактором является повышение социально-трудовой мобильности и обеспечение приемлемого для данной категории занятых уровня воспроизводства рабочей силы. Работники со слабыми конкурентными позициями на открытом рынке труда имеют шанс на восстановление своего трудового потенциала в теневой его части, а имеющие более сильные позиции посредством вторичной занятости получают возможность их укрепить. В то же время данная форма занятости, как правило, напрямую не связана с профессиональной подготовкой работников либо выполняемая ими работа требует более низкой квалификации, характеризуется неудовлетворительными условиями труда и отсутствием каких-либо социальных гарантий.

Очевидно, в условиях сегментации регионального рынка труда неформальные виды занятости выступают в роли функционального дополнения ее стандартных форм и способствуют формированию конкурентного поведения в трудовой сфере для определенной части работников. Вместе с тем нельзя не учитывать допустимую меру дуализма рынка труда, превышение которой за счет расширения масштабов неформального сектора приведет к неуправляемости процессов в сфере занятости. В конечном итоге воспроизводство нерегистрируемых социально-трудовых отношений на устойчивой основе в долгосрочной перспективе ведет к утрате профессиональных знаний, умений и навыков у вовлеченных в них работников, а следовательно, снижает общий уровень конкурентоспособности рабочей силы в регионе.

В целом ситуацию в сфере занятости региона можно определить как «замкнутый круг»: работодатели, испытывая дефицит в квалифицированных специалистах и рабочих, неспособны инвестировать в привлечение и подготовку рабочей силы значительные средства, а работники в свою очередь не готовы к производительному труду в обмен на неконкурентную заработную плату. Кумулятивно это приводит к значительным экономическим потерям, проявляющимся как в ограничениях развития производства товаров и услуг, так и в увеличении трудовых издержек, а следовательно, снижает конкурентоспособность субъектов региональной экономики.

Накопленный в период экономического спада потенциал скрытой (явной и неявной) безработицы продолжает оказывать негативное воз-

действие на уровень конкурентоспособности совокупной рабочей силы региона. Численность работников, занятых неполный рабочий день по инициативе администрации, с 2001 по 2003 год увеличилась соответственно с 2,2 до 3,5% от среднесписочной численности, а находившихся в вынужденных отпусках практически не изменилась и составила 2%. Оценить количественно весь масштаб скрытой безработицы достаточно сложно: очевидно, в условиях положительной динамики объемов производства ее размеры по сравнению с периодом 1992-1998 годов снизились. Тем не менее состояние неопределенности положения на рынке труда данной категории ЭАН на фоне низкой производительности труда и заработной платы ведет к снижению мотивации труда, стагнации в профессиональном развитии и деqualификации работников.

По данным Департамента ФГСЗН по Республике Карелия, уровень официально зарегистрированной безработицы, колебавшийся в 2001-2003 годах в пределах 2,9-3%, увеличился и составил на конец 2004 года 3,4%. При этом официальная безработица в Пудожском (11,1%), Калевальском (9,9%), Беломорском (8,7%), Кондопожском (6,2%), Лоухском (5,8%), Питкярантском (5,4%), Сегежском (5%) районах, Вепской волости (9,2%) значительно превысила среднереспубликанский уровень. Показатели общей безработицы, рассчитанные по методологии МОТ, также отражают тенденцию к росту: 2002 год – 7,9%, 2003 год – 8,5%, 2004 год – 8,7%.

В целом расширение масштабов безработицы на региональном рынке труда в условиях нарастания макроэкономической неопределенности, инфляционных ожиданий, значительного роста издержек хозяйствующих субъектов, снижения темпов экономического роста, по прогнозу Минэкономразвития РК на 2005 год до 4,2% против 9,3% в 2004 году, на фоне увеличения предложения рабочей силы носит объективный характер [7]. В свою очередь, оптимизация организационной и финансовой структур предприятий вынуждает работодателей не только ограничивать спрос на рабочую силу (количество вакансий на конец 2004 года по сравнению с концом 2003 года сократилось с 4347 до 2722, а потребность в работниках, заявленная работодателями в ФГСЗН в целом за год, снизилась с 39,5 тыс. человек в 2003 году до 38,1 тыс. человек в 2004 году [8]), но и постепенно вытеснять избыточных неконкурентоспособных работников на внешний рынок труда. В результате напряженность на 1 вакансию, оставшаяся в период 2000-2003 годов достаточно стабильной на уровне 3-3,5 человека, на конец 2004 года достигла 5 человек.

Безработица выступает естественным и вместе с тем сложным и противоречивым социально-экономическим явлением. Объективно она является результатом рыночной конкуренции, в том числе и на рынке труда, и выполняет ряд важных функций. Во-первых, выявляет невостребованные виды профессий и специальностей, стимулируя мобильность людей и их адаптацию к изменяющимся условиям экономики. В перспективе это способствует формированию продуктивного резерва работников, отвечающих требованиям рынка, а в конечном итоге выстраивает более гибкую профессионально-квалификационную структуру рабочей силы. Во-вторых, угроза безработицы оказывает экономическое и психологическое давление на занятых в экономике, побуждая их к интенсивному труду и наращиванию конкурентных преимуществ. Очевидно, только эффективные работники в долгосрочном периоде имеют устойчивое положение на рынке труда, и лишь они во взаимодействии с работодателями способны содержать безработных.

С позиции оценки конкурентоспособности совокупной рабочей силы региона необходимо учитывать не только масштабы безработицы, но и ее продолжительность, качественный состав безработных, а также тенденции к изменению данных показателей.

Средняя продолжительность безработицы с 1999 года по 2003 год сократилась: регистрируемой – с 6,3 до 4,1 месяца, общей – с 10,3 до 8,8 месяца соответственно. За этот же период времени снизилась и доля безработных лиц, имеющих перерыв в работе более года: с 37,7 до 23,7%. На первый взгляд, это позитивный момент, отражающий повышение эффективности работы органов ГСЗН, с другой стороны – подтверждение переориентации наиболее конкурентоспособных граждан в поисках работы на собственные силы и неформальные социальные связи. В пользу второго утверждения свидетельствует снижение с 1999 года по 2003 год доли трудоустроенных лиц из числа обратившихся в органы ГСЗН с 64 до 55% соответственно, а также преобладание среди способов трудоустройства в 2003 году непосредственного обращения к работодателю (50%) и/или друзьям, родственникам, знакомым – 47,6%.

Традиционно среди безработных преобладает доля женщин, которая имеет тенденцию к росту: 2001 год – 37,4%, 2003 год – 50,7%. Значительно возрос «вклад» в общий уровень безработицы и лиц, проживающих в сельской местности, – с 22,5% в 1999 году до 32,7% в 2003 году. Средний возраст безработных колеблется в пределах 35-36 лет. Отрицательным фактором является устойчивая тенденция к увеличению в составе безработных доли молодежи: с 31% в 1999 году до 41%

в 2003 году. Среди лиц, обратившихся в 2004 году в центры занятости населения, молодежь составила 20,4 тыс. человек, или 43%. Критическим фактором для безработных является также и предпенсионный возраст. Доля данной категории граждан значительно возросла: с 2,5% в 1998 году до 18,5% в 2003 году.

Постепенно на учете в органах ГСЗН республики растет число выпускников общеобразовательных школ, высших и средних специальных учебных заведений, которое в целом с 2000 года по 2003 год увеличилось с 262 до 485 человек. По данным Департамента ФГСЗН по РК, ежегодно не менее 30% выпускников учебных заведений обращаются в поисках работы в центры занятости. Значительная «молодежная» составляющая безработицы определяет и увеличение числа лиц, не приступивших к трудовой деятельности и не имеющих профессии или специальности, с 2000 года по 2003 год с 1138 до 1599 человек.

За период 1999-2003 годов структура безработных по уровню образования претерпела некоторые изменения, объективно отражающие рост требований к рабочей силе со стороны работодателей. Доля безработных лиц с высшим и неполным высшим образованием составляла в среднем 10-11%, со средним профессиональным уменьшилась с 26,1 до 18%, с начальным профессиональным и средним полным образованием увеличилась с 17,7 до 21,7% и с 23,3 до 36% соответственно. Очевидно, образовательная структура безработных подтверждает тезис о том, что более высокий уровень образования предоставляет его обладателю больше шансов занять рабочее место.

В целом на региональном рынке труда неконкурентоспособными оказываются те же категории ЭАН, что и определяют состав безработных на общероссийском уровне. При этом тревожным сигналом является активный рост безработицы среди молодежи и граждан, находящихся в наиболее продуктивном с точки зрения производительности труда возрасте. Потеря квалификации, знаний и навыков на данной стадии жизненного цикла рабочей силы уже в ближайшей перспективе, учитывая демографические тенденции, существенно ограничит потенциал социально-экономического развития Республики Карелия.

Отметим еще один важный аспект проблемы безработицы, который зачастую остается без внимания исследователей. Как правило, безработные граждане являются членами семей. Соответственно временная незанятость и отсутствие доходов, за исключением социальных пособий, даже одного члена семьи неизбежно снижает качество жизни и уровень воспроизводства домохозяйства в целом. В этой ситуации

значительно возрастает нагрузка (трудовая, экономическая, психологическая) на работающих членов семьи, которые, при прочих равных условиях, вынуждены себя ограничивать в потреблении стоимости жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы, а также искать дополнительные источники доходов. Очевидно, ситуация будет ухудшаться, если в составе домохозяйства имеются дети, не достигшие трудоспособного возраста. В результате происходит недовосстановление и части занятой рабочей силы и, как следствие, снижение ее конкурентоспособности на рынке труда. Таким образом, проблема безработицы через механизм социальных (семейных) связей приобретает иные очертания и гораздо большие масштабы, чем формально фиксируемые официальной статистикой.

Таким образом, анализ изменений на рынке труда Республики Карелия показывает, что за период реформ, несмотря на определенную положительную динамику макроэкономических показателей начиная с 1999 года, количественные и качественные характеристики рабочей силы как важнейшего фактора социально-экономического развития региона существенно снизились. Безусловно, восстановить утраченный трудовой потенциал хозяйствующим субъектам самостоятельно не под силу, да и вряд ли это экономически целесообразно на существующей технологически отсталой производственной базе. Следовательно, высокая динамика и сбалансированность экономического роста невозможны без позитивных изменений в уровне развития производительных сил. К сожалению, насколько велика необходимость подобных преобразований, настолько в действительности и очевидна декларированность и неопределенность действий государства в решении данной стратегической задачи.

Предлагаемый правительством РФ механизм перехода к инновационно-ориентированной экономике путем создания в ряде субъектов особых экономических зон промышленно-производственного или технико-внедренческого типа носит фактически «точечный» характер (по плану не более 8 ОЭЗ в 2006 году [9]) и, несомненно, будет основываться на ресурсном потенциале самодостаточных регионов и наличии конкретных проектов. В этом аспекте Республика Карелия, по мнению автора, выглядит весьма неубедительно и без весомого участия внешних инвесторов, включая поддержку федеральных властей, неспособна модернизировать экономику.

Вместе с тем возможное влияние технологического фактора на региональный рынок труда весьма неоднозначно. Новые технологии неизбежно приведут к обострению конкуренции не только между наем-

ными работниками, но и собственниками вещественного и личного факторов производства. Соответственно произойдет масштабное высвобождение неконкурентоспособной рабочей силы и повышение уровня безработицы и социальной напряженности в регионе. С другой стороны, инновации будут стимулировать спрос на квалифицированную рабочую силу и концентрацию занятости в технологически развитых видах деятельности. Тем не менее переход к инновационно-ориентированной модели экономики – процесс долгосрочный, сопряженный с рисками, требующий значительных инвестиций, в том числе и в человеческий капитал.

Как известно, конкурентоспособность рабочей силы напрямую зависит от качества полученного образования. За годы рыночных преобразований система профессионального образования практически утратила связь с рынком труда: подготовка специалистов и рабочих как в количественном, так и в качественном аспектах ведется без учета потребностей экономики, что приводит к снижению конкурентоспособности молодежи и нарастанию неравновесия спроса и предложения рабочей силы. Согласно прогнозному балансу потребности карельской экономики в специалистах с различным уровнем профессионального образования и выпуска образовательных учреждений в 2007 году избыток выпускников с ВПО составит 2,8 тыс. человек, НПО – 2,5 тыс. человек, дефицит выпускников со СПО – 0,3 тыс. человек [5].

Либерализация и коммерциализация образовательных услуг сделали данный вид деятельности едва ли не самоцелью учебных заведений. Произошел перегиб в сторону подготовки массы невостребованных специалистов с высшим образованием. Свободные дипломы выпускников стали, с одной стороны, «кадровой петлей» для многих предприятий, с другой – «трагедией» для молодежи, неконкурентоспособной на рынке труда. В этой связи предложения ряда ученых рассматривать учебу как социально значимое явление с точки зрения временного занятия молодежи крайне не продуктивны. В итоге около 50% выпускников вынуждены работать не по специальности, а присутствие в составе безработных молодежи с формально высокой квалификацией прямо свидетельствует о неэффективности инвестиций в образование со стороны государства и частных инвесторов.

Разрыв между системой профессионального образования и рынком труда, на взгляд автора, имеет более глубокие причины, чем недостаток финансирования, устаревшая материально-техническая база и т. д. Представляется, что основная проблема заключена в излишней академичности, теоретизации процесса обучения при слабой практиче-

ской его составляющей. В результате многие выпускники не готовы применять полученные ими знания на практике. Значимым ограничением выступает и нехватка в учебных заведениях преподавателей-практиков, обладающих высокой квалификацией, опытом работы в реальном секторе экономики и способных обучать новые кадры. Для объективности отметим, что главная роль в процессе формирования работника с конкурентоспособными знаниями, умениями и навыками принадлежит все же самим учащимся. Необходимо признать, что качество образования выпускников учебных заведений по большинству специальностей и профессий не соответствует требованиям рыночной конъюнктуры. В то же время и возможности внутрифирменной системы подготовки и переподготовки персонала крайне ограничены, а на предприятиях, созданных в пореформенный период, она вообще отсутствует. Таким образом, воспроизводство квалифицированной рабочей силы находится в кризисном состоянии, и бизнесу приходится нанимать и использовать некачественный товар, увеличивая тем самым свои издержки.

Реальным выходом в этой ситуации, на взгляд автора, является создание механизма целевого заказа на подготовку рабочей силы, где в качестве заказчиков-инвесторов выступают работодатели, включая государство, физические лица, а исполнителем – учебное заведение профессионального образования, включенное в национальный образовательный рейтинг. При этом работодатели должны иметь право участия в учебном процессе, оценки и контроля его результатов. Данная схема позволит восстановить социально-экономические связи между субъектами рынка труда и образовательных услуг, соблюсти интересы частного-государственного партнерства, определить целевые ориентиры развития человеческого капитала и повысить качество профессиональной подготовки, а значит, и конкурентоспособность рабочей силы.

Общественное здоровье населения также выступает в качестве важнейшего фактора, определяющего конкурентоспособность рабочей силы. Объективными показателями, характеризующими снижение качества здоровья населения республики за период 1998-2004 годы, являются: рост смертности с 13,3 до 18,6 человека на 1000 населения, в том числе среди трудоспособного населения по отдельным возрастным группам в 1,3-1,8 раза, повышение уровня заболеваемости в 1,25 раза, сокращение ожидаемой продолжительности жизни при рождении с 65,7 до 60 лет. Данные процессы обуславливают снижение работоспособности и производительности труда занятых в экономике, ведут к экономическим потерям, как работодателей, так и наемных работни-

ков, повышают вероятность слабого здоровья будущих поколений, а в итоге обесценивают человеческий капитал региона.

Отметим, что образование и здравоохранение относятся к числу приоритетных направлений деятельности правительства РФ. Реформировать их предполагается путем серьезного сокращения доли бесплатных услуг, что в условиях значительной дифференциации доходов приведет к неравному доступу населения к указанным благам. По данным опроса ВЦИОМ, проведенного в 40 регионах страны, только пятая часть респондентов готовы оплачивать полностью образовательные и медицинские услуги. Очевидно, что проведение подобных реформ в краткосрочном периоде неоправданно и может существенно снизить уровень жизни значительной части населения.

В заключение отметим, что в сфере занятости региона реально сохраняются двойственность и асимметричность социально-трудовых отношений, обусловленные диспропорциями в экономике, в соотношении регулируемого и «теневого» секторов, несоответствием количественных и качественных параметров спроса и предложения рабочей силы. Функционирование рынка труда происходит, в известной мере, автономно, с проявлением неадекватных рыночному поведению реакций работодателей и наемных работников на динамику развития региональной экономики и действия государства. Деформации в социально-трудовой сфере, высокие транзакционные издержки экономических субъектов, дешевизна труда в значительной степени препятствуют формированию механизма, обеспечивающего развитие и эффективное использование трудового потенциала Республики Карелия. Поиск и выработка решений по преодолению данных ограничений и повышению конкурентоспособности совокупной рабочей силы как важнейшего фактора социально-экономического развития региона обуславливают актуальность дальнейших исследований проблематики регионального рынка труда.

Список литературы

1. Доклад Главы Республики Карелия «Основные итоги социально-экономического развития Республики Карелия за 2004 год».
2. Головачев В. Аршином общим не измерить / В. Головачев // Экономика и жизнь. № 42. 2004. С. 4.
3. Инвестиционный потенциал российских регионов в 2003-2004 годах / <http://www/raexpert.ru>

4. Рудаков М. Н. Региональный рынок труда: механизм формирования и функционирования (на примере Республики Карелия): Автореф. дис. ... д-ра экон. наук / М. Н. Рудаков СПб., 2002. 40 с.
5. Социальный атлас российских регионов / <http://www.socpol.ru>.
6. Красавцева Л. Зимой и летом – высокое качество / Л. Красавцева // Карелия. 2005. № 22. С. 11.
7. Сценарные условия функционирования экономики Республики Карелия в 2005 году / <http://www.gov.karelia.ru>.
8. Информация о ситуации на рынке труда Республики Карелия за 2004 год / <http://www.czrk.onego.ru>.
9. Аккерман Е. Оазисы экономического роста / Е. Аккерман // Экономика и жизнь. 2005. № 12. С. 4.

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ – ПОКАЗАТЕЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ В РОССИИ

А. Р. Кубисенова

Аспирант кафедры теории и методики профессионального образования Астраханского государственного университета,
г. Астрахань, www.aspu.ru

Наша страна углубилась в процесс становления совершенно нового общества, утверждающего права и свободы человека, духовную экономическую независимость и автономность гражданина, гуманизм общественных отношений, – это с одной стороны. А с другой стороны, она переживает время, которое определяется как нестабильное, характеризующееся рядом отрицательных факторов: экологические, демографические, национальные проблемы, дефицит положительных идеалов в культуре, отсутствие гуманистической направленности и т. д.

Отчуждение, являясь результатом нарушения социальных и психологических связей, с одной стороны, отражает неприятие личностью норм и законов общества, с другой – неприятие обществом и ближайшим окружением самой личности. Субъективное отчуждение проявляется в изменении мировосприятия, в потере высоких нравственных ценностей, в чувстве страха, одиночества, бессмысленности существования, в апатии, равнодушии, исключенности из социальных связей. Отсюда такие опасные социальные явления, как беспризорность и без-

надзорность, появление бездомных, беженцев, мигрантов, обострение проблем инвалидов, престарелых, рост насилия, преступлений, наркомании, алкоголизма, самоубийств и т. п. [3].

Каждая отрасль науки, несомненно, вносит свой вклад в копилку знаний о человеке, способах его бытия, методах воздействия на него и т. п. Но для создания эффективной системы помощи, защиты и поддержки населения необходима интеграция усилий хотя бы нескольких смежных отраслей, их взаимодействие во благо человеку, которое помогло бы обществу выйти из кризиса, а личности обрести себя и достойно жить в обществе.

Символом изменений в лучшую сторону становится одна из молодых специальностей – социальная педагогика, в основе которой лежит воспитание личности в обществе и для общества.

Термин «социальная педагогика» был предложен немецким педагогом Фридрихом Дистервегом в середине XIX в., но стал активно употребляться лишь в начале XX в. [7].

В России социальная педагогика, зародившись в конце XIX в., получила определенное развитие в 20-е гг. XX в. в виде разработки и попытки реализации идеи связи школы с жизнью и социальной средой. Эта идея получила теоретическое обоснование и относительно адекватное практическое воплощение у С. Т. Шацкого, в трудах и опыте ряда педагогов-теоретиков и практиков.

Интерес к проблематике, характерной для социальной педагогики, обострился как у нас, так и за рубежом в 70-е гг. XX в. В России этот интерес проявился, в частности, в появлении различных вариантов работы с детьми по месту жительства и в разработке соответствующих методических рекомендаций (В. Г. Бочарова, М. М. Плоткин и др.). Несколько позже, уже в 80-е гг., на Урале М. А. Галагузова, а также В. Д. Семенов и его коллеги наряду с изучением опыта МЖК (молодежные жилищные комплексы) и СПК (социально-педагогические комплексы) приступают к теоретическим изысканиям в сфере собственно социальной педагогики, возрождая и это понятие, и само направление исследований. [7].

За рубежом теоретическая разработка проблем социальной педагогики возобновилась лишь в 50-е гг. в Германии. Однако фактически в Европе, включая Германию, и в США уже начиная с конца XIX в. все более широкое распространение получала практическая деятельность, обозначавшаяся термином социальная работа, организуемая государственными институтами, религиозными и общественными структурами.

Содержанием ее была помощь семье, различным группам населения, интеграция воспитательных усилий школы и других организаций и т. п.

Социальная педагогика возникла в противовес тем существовавшим в педагогике тенденциям, сторонники которых утверждали независимость воспитания от политики и жизни общества (Ж. Руссо, Г. Спенсер, С. Холл, Э. Мейман, Дж. Дьюи, Л. Толстой и др.). Несмотря на существенные различия в их концепциях, общим для всех является утверждение о том, что воспитание определяется психологическими особенностями развивающегося ребенка и не должно зависеть от политики или идеологии каких-либо классов. Наиболее четко эти идеи высказывались представителями экспериментальной педагогики (Мейман, В. Лай, А. П. Нечаев) [8].

В XIX в. оформляются ведущие направления в социальной педагогике и происходит становление ее самой как науки. Какие же это направления?

1. Разработка *теоретических основ социальной педагогики*, что неминуемо вело к ее становлению как науки. К данному направлению можно отнести и педологию, как «родную сестру» социальной педагогики.

2. *Социально-педагогическая деятельность* в системе образования. Речь идет о влиянии социальной педагогики на содержание образования, цели и характер воспитания, о борьбе за формирование личности.

3. *Социально-педагогическая деятельность по созданию благотворительных* (или близких к ним) учебно-воспитательных заведений («филантропии» Базедова, «Новый институт» Оуэна, воспитательные учреждения Бернардо и др.).

4. *Расширение сферы действия социальной педагогики*. Кроме детей «обиженных», «избранных» и всех остальных, в нее попадают и различные категории взрослых. Но дело еще и в другом. Главное, что социальная педагогика в своей деятельности выходит на государственный уровень, вместе со своими «союзниками» добивается законодательного оформления своих требований. Так, в 60-80 гг. XIX в. в Германии, Англии, США создаются системы социального законодательства [9].

Новые социально-экономические отношения дали мощный толчок развитию философии, других наук, в том числе – и социальной педагогики.

Социальная педагогика понимается как отрасль знания, изучив которую, можно узнать, во-первых, о том, что неизбежно произойдет или может произойти в жизни человека того или иного возраста в тех

может произойти в жизни человека того или иного возраста в тех или иных обстоятельствах. Во-вторых, как можно создать благоприятные условия для развития человека, для предотвращения «сбоев» в процессе его социализации. В-третьих, как можно уменьшить эффект влияния тех неблагоприятных обстоятельств, в которые человек попадает, эффект того нежелательного, что случается в процессе социализации человека [7].

Социальная педагогика в своем развитии обретает многосторонность. В ее теории и практике ныне занимают проблемы воспитания и перевоспитания в школе и внешкольных учреждениях, заботятся о детях и взрослых, больных и здоровых, проживающих в детских домах и домах престарелых, имеют дело с законопослушными гражданами и правонарушителями, заключенными и отбывшими сроки наказания и др., приходят на помощь всем, кто в ней действительно нуждается.

Социальная педагогика как учебный предмет имеет своей задачей охарактеризовать будущим педагогам (да и всем тем, кому предстоит работать в качестве организаторов и руководителей человеческих общностей) картину социально-педагогической действительности. Решение этой задачи предполагает достижение студентами ряда целей в процессе изучения социальной педагогики: овладение теоретическими знаниями в объеме, необходимом и достаточном для реализации профессиональной деятельности; развитие умения видеть и решать проблемы, возникающие в сфере социального воспитания; формирование гуманистических социальных установок по отношению к субъектам и процессу социального воспитания [7].

Развитие и становление института социальных педагогов в России как новой структуры – процесс трудный и сложный. Этот институт остро нуждается в квалифицированных специалистах. И хотя таких специалистов сегодня готовят во многих вузах, в силу экономических трудностей «рабочее место» социального педагога еще не оформилось как массовое явление, а в организациях, где работают социальные педагоги, они сталкиваются с массой трудностей, что мешает новой структуре эффективно функционировать [2].

Но при этом существует ряд сложностей. Первая сложность заключается в том, что спрос на эту специальность очень велик, но нет гибкости в предложении со стороны государства. Например, сложностью в профессиональном образовании социальных педагогов являются ступени бакалавра и магистра. С одной стороны, законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и государст-

венным стандартом эти ступени профессионального образования закреплены. С другой – в тарифно-квалификационных справочниках должности бакалавра и магистра образования отсутствуют (хотя подготовка ведется с 1992 г.), их квалификационные характеристики не разработаны, что приводит к противоречию между узаконенной ступенью высшего профессионального образования и отсутствием сферы профессиональной деятельности. Несовпадение конечного результата и целей образования, подготовка специалистов с высшим образованием в «никуда» приводят к серьезному противоречию между общественной значимостью профессии «социальный педагог» и ее непривлекательностью на рынке труда. Образовательные учреждения, которые согласно Госстандарту являются одним из основных мест работы данных специалистов, не знают, на какую должность их можно устроить, а сами выпускники не могут объяснить, в чем специфика их деятельности [1].

Профессионализм – это защита от безработицы, считает председатель Федерации независимых профсоюзов России М. Шмаков [6].

Смысл деятельности социального педагога в самом общем виде состоит в создании условий для относительно направляемой социализации личности вопреки складывающейся стихийности и неорганизованности этого процесса. Это если говорить по-научному. А на практике это изматывающая силы и нервы, тяжелейшая работа с детьми, которых никак не отнесешь к благополучным и примерным, общение с их далеко не образцовыми родителями, постоянное погружение в «изнанку» жизни, в психологические и моральные конфликты. Процесс социального взросления подрастающего поколения вообще необычайно противоречив и сложен, а в случае с детьми и подростками из так называемой группы риска – вдвойне, а то и втройне сложнее. Спектр деятельности социального педагога довольно широк: это и работа с ближайшим окружением подростка (семья, соседи, одноклассники, приятели), и координация действий с различными учреждениями, включая поликлинику, диспансеры, милицию, различные внешкольные учреждения. Его функция заключается как в координации деятельности различных социальных сфер, так и в собственно педагогической работе с самими детьми и их родителями в направлении гармонизации их взаимодействия, предупреждения «деформации социальных связей».

Что же происходит в реальности? Во-первых, налицо дефицит кадров. Во многих школах эта должность не занята из-за отсутствия желающих. Чаще всего на эту работу идут люди, лишившиеся основ-

ной специальности, не имеющие педагогического образования. А специалисты, имеющие соответствующую подготовку, как свидетельствует статистика, уходят через год-два. Почему? О некоторых причинах было сказано выше. Добавьте к ним низкую зарплату и весьма невысокий (далеко не приоритетный) статус в педагогическом коллективе. Анализ деятельности социальных педагогов г. Москвы и Московской области показывает, что многие из них ограничивают свою работу лишь формальными действиями. Составляют списки и картотеки неблагополучных детей и их семей, налаживают связи с различными социальными учреждениями. Все это, безусловно, нужно, но главное в другом. Ведущими направлениями деятельности социального педагога как профессионала являются, во-первых, исследовательская, нацеленная на выявлении причин дезадаптации детей и подростков; во-вторых, профилактическая, связанная с предупреждением асоциальных поступков; в-третьих, специальная работа по адаптации и развитию детей и подростков «группы риска» [5].

Появление социальной работы в России было обусловлено значительными изменениями в экономической, политической и социальной жизни страны, которые углубили существующие и обозначили новые проблемы воспитания, развития и социального формирования подрастающего поколения. Социальная педагогика, сформировавшись к концу 80-х гг. как самостоятельная наука, была призвана обеспечить компетентность социальной деятельности, а социальный педагог должен был заполнить профессиональный вакуум социального воспитания.

Становление социальной работы происходит в России при доминирующей роли социальной педагогики, педагогических аспектов социальной помощи и защиты человека. Р. В. Овчарова подчеркивает, что «выращенный на прогрессивных традициях отечественной педагогики и зарубежного опыта, социальный педагог стал первопроходцем, пробившим дорогу новой профессии – социальной работе».

Попытки ввести специалистов, непосредственно ориентирующихся на социально-педагогическую работу (организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы, педагоги-организаторы жилищно-коммунальных служб, работники внешкольных учреждений, общежитий, клубов школьника и др.) были предприняты еще в 60-70-е годы. На рубеже 70-80-х годов общественная потребность вывела проблему на новый уровень ее решения. В практике социально-педагогических и молодежных жилых комплексов, разновозрастных объединений, профильных клубов по месту жительства формировалась и укреплялась идея целенаправленного создания социально-педагогического опыта,

развивались тенденции интеграции, межведомственного подхода в социальной деятельности, изменялся характер взаимодействия школы с другими социальными институтами.

Однако развитие сдерживалось отсутствием профессионально подготовленных кадров, специально ориентированных на социально-педагогическую работу. Функции социального педагога растворялись и распределялись между традиционно действующими учреждениями образования, здравоохранения, социального обеспечения, спорта, культуры, милиции, функционально крайне слабо связанными между собой.

Нынешний этап можно охарактеризовать как переходный к качественно новому уровню развития социальной педагогики и социальной работы: от отдельных очагов передового опыта к государственному решению проблемы, к созданию системы социальных служб с разветвленной инфраструктурой их кадрового обеспечения.

Социальный работник – единая профессия, представленная многогранным веером разновидностей и специализаций. Н. М. Платонова отмечает, что в настоящее время подготовка социальных работников в учреждениях образования предусматривает более 26 специализаций.

П. А. Шептенко и Г. А. Воронина выделяют наиболее распространенные из них: социальный семейный педагог или работник семейного профиля; общинный (сельский) социальный педагог или социальный работник; специалист по социальной работе с детьми и молодежью; специалист по организации культурного досуга; валеолог, специалист по охране здоровья, медицинский социальный работник; социальный эколог; социальный работник, специализирующийся на проблемах занятости; социальный педагог-дефектолог; школьный социальный педагог и др.

Заявляя о необходимости радикального преобразования социальной сферы в интересах человека, государство рассматривает социально-педагогическое образование в качестве основного механизма реализации социальной политики, возлагая на социального педагога высокую миссию посредника с целью реального осуществления различных направлений социальной политики. На деле социально-педагогическое образование развивается самостоятельно как хаотическая система – от одной точки бифуркации до другой в зависимости от инициативы образовательных учреждений. Социальный статус социального педагога в обществе чрезвычайно низок. Этот статус определяется отношением к нему государства как специалисту, уровнем оплаты его труда по сравнению с другими категориями педагогических работников [3].

Вместе с тем сегодня под влиянием социокультурных факторов меняется характер взаимоотношений между личностью и коллективом, наконец, между личностью и личностью, что создает для социального педагога совершенно новую, более сложную ситуацию. В условиях, когда в обществе разрушаются ценностные отношения, гуманистический потенциал социаль-

но-педагогического образования снижается. В таких условиях существенно осложняется возможность гуманизации и педагогизации среды жизнедеятельности человека, его социализация. Реализация профессионально-коммуникативных задач социально-педагогического образования, ориентированных на построение стратегии каждого микросоциума, становится важной, но весьма трудно выполнимой задачей.

Знания, умения, навыки, полученные при изучении общепрофессиональных дисциплин, являются ценными для будущих социальных педагогов. При работе с клиентом специалисту приходится учитывать множество факторов и условий для выбора методов воздействия на клиента. Делать это он должен профессионально грамотно, так как работает с людьми, а, значит, должен проявлять высокий уровень профессионализма.

Динамика социального развития свидетельствует о возрастающей роли социальных педагогов в учебно-воспитательном процессе.

Однако развитие сдерживается отсутствием профессионально подготовленных кадров, социально ориентированных на социально-педагогическую работу. Функции социального педагога растворялись и распределялись между традиционно действующими учреждениями образования, здравоохранения, социального обеспечения, спорта, культуры, милиции, функционально крайне слабо связанными между собой, [4].

Развитие и становление института социальных педагогов как новой структуры – процесс трудный и сложный. Этот институт остро нуждается в квалифицированных специалистах. И хотя таких специалистов сегодня готовят во многих вузах, в силу экономических трудностей «рабочее место» социального педагога еще не оформилось как массовое явление, а в организациях, где работают социальные педагоги, они сталкиваются с массой трудностей, что мешает новой структуре эффективно функционировать.

Работа социального педагога – это ежедневная проверка на «профессиональную прочность». При подготовке людей этой профессии очень полезно знать проблемное поле их деятельности. Специалист образовательного учреждения действует в предлагаемых условиях школьной жизни и вне пределов школы. Как показывает анализ литературы, образовательная система каждого учреждения имеет свои ценностно-смысловые ориентации. Предполагается, что социальный педагог обеспечивает развитие социальных ориентиров в педагогическом процессе. Ведущим условием успеха в должностном самоопределении и в профессиональной деятельности начинающего социального педагога является соответствие их содержания уже сложившейся ориентации школы.

Если опираться на социологическое исследование, автором которого является А. А. Соколов, то можно сказать, что деятельность социального педагога в разных регионах России имеет свою специфику [2].

В обоих городах большая часть – представительницы женского пола. Преобладающая часть социальных педагогов имеет высшее или незакон-

ченное высшее образование с базовой специализацией по преподаванию отдельного школьного предмета. Меньшая доля – учитель начальных классов или культпросветработник, еще реже – психолог-педагог и социальный педагог.

Какой мотив движет людьми в выборе этой профессии?

Социальные педагоги занимаются социальным воспитанием, и эти проблемы имеют свою специфику в каждом регионе РФ. Чаще всего социальные педагоги решают проблемы дисциплины и поведения учащихся, а также проблемы взаимоотношений школы и семьи. Не менее часто им приходится заниматься межличностными отношениями между детьми и проблемами их социальной дезадаптации.

Чтобы эффективно выполнять должностные обязанности, социальному педагогу необходимо хорошее знание теории и практических методов работы. Что касается практических методов работы, то можно говорить лишь о том, что они лишь ориентируются в них. Слабо используются такие методы, как групповая терапия, активное обучение, педагогическая коррекция и социальная диагностика.

Немаловажное значение для эффективной деятельности социального педагога имеет материально-техническая оснащенность рабочего места. Она включает в себя отдельный кабинет, телефон, необходимое количество стульев, столов, шкафов, компьютерную оснащенность, качественную учебно-методическую литературу.

Среди факторов, которые затрудняют работу социального педагога в школах, наиболее существующий – низкая заработная плата.

Среди факторов внутри школьной жизни, снижающих уровень профессионального самочувствия, чаще отмечают отсутствие помощи со стороны классных руководителей; не менее часто – нормированный рабочий день, который не дает возможности работать днем вне школы; редко – работа школы в две смены и большой объем выполняемой работы.

Среди мер, способствующих улучшению качества профессиональной деятельности социального педагога, – это повышение своей квалификации, проведение семинаров, конференций, а также оснащение школы специальной методической литературой по организации и проведению социально-педагогической работы в школе, гибкий рабочий день и сокращение объема отчетов.

Социальный педагог как субъект характеризуется совокупностью параметров, которые выражают его включенность в систему социальных коммуникаций типа «личность – государство», «личность – общество», «личность – социальная группа», «личность и другая личность». Коммуникативный подход на уровне личности социального педагога требует развития высокой коммуникативной культуры, определенных коммуникативно-профессиональных качеств, позволяющих успешно осуществлять социально-педагогическую деятельность [3].

Таким образом, успешность социально-педагогического профессионализма зависит от повышения своей квалификации, проведения семинаров, конференций, а также оснащения школы специальной методической литературой по организации и проведению социально-педагогической работы в школе.

Итак, социально-педагогический профессионализм в России проходит этап становления. В сложных социально-экономических, политических и духовно-нравственных условиях развития России любое новое начинание подвергается воздействию множества факторов, которые могут оказывать на него негативное влияние. Чтобы избежать этого, необходимо непрерывно совершенствовать социально-педагогический профессионализм.

Список литературы

1. Галагузова Ю. Подготовка социальных педагогов: пора преодолеть противоречия / Ю. Галагузова // Социальная педагогика. 2003. № 1. С. 97-101.
2. Соколов А. А. Социальный педагог – объект социального исследования / А. А. Соколов // Школьные технологии. 2001. № 5. С. 181-184.
3. Сморгчова В. П. Проблемы социально-педагогического образования: как коммуникативный подход / В. П. Сморгчова // Педагогическое образование и наука. 2004. № 1. С. 24-27.
4. Традиции и инновации в социальной педагогике: Материалы научно-практической конференции / Отв. за вып. М. Д. Горячев. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2004. 176 с.
5. Фролова Т. социальный педагог: его предназначение и стратегии деятельности / Т. Фролова // Директор школы. 2002. № 2. С. 31-37.
6. Шинкаренко П. Социальный заказ на подготовку кадров – условие подъема экономики / П. Шинкаренко // Проблемы теории и практики управления. 2002. № 2. С. 28-32.
7. Мудрик А. В. Социальная педагогика: Учеб. для пед. вузов. 3-е изд., испр. и доп. / А. В. Мудрик М., 2002. 194 с.
8. Педагогическая энциклопедия / Гл. ред. А. И. Каиров и Ф. Н. Петров. М.: Советская энциклопедия, 1964.
9. История социальной педагогики: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. М. А. Галагузовой. М., 2001. 544 с.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ	3
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА.....	5
ОБЗОР МИРОВЫХ ПРАКТИК ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г., Посталюк Н. Ю.	7
НОВЫЕ ПОДХОДЫ К СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В РАЗРЕЗЕ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП © Анненков М. В., Фролова Е. Е.	27
РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ © Биккинин Т. С.	39
УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ © Бочко М. Э.	49
АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ ЗА СЧЕТ КАДРОВ С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А., Потупалова Л. М...	63
ПРОГНОСТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СПЕЦИАЛИСТА – ОСНОВА РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ © Глушанок Т. М.	76
ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ УЧАЩИХСЯ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ © Горелова Т. И., Захир Ю. С.	80
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ВУЗА НА ОСНОВАНИИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОГНОСТИЧЕСКИХ ПОРТРЕТОВ ВЫПУСКНИКОВ © Гуров В. С., Богданова Н. П., Бельтюкова С. С.	90
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КАДРАХ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ В РЕГИОНАЛЬНОМ ВУЗЕ © Гуртов В. А., Питухин Е. А., Пенние И. В., Митькина Ю. Н.	104

ОПЫТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В СПЕЦИАЛИСТАХ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ	
© Гуртов В. А., Питухин Е. А., Потупалова Л. М., Корякина Т. К.	122
РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА	
© Емельянова Л. В.	128
ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ПРОБЛЕМАМ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН	
© Захаров Б. Ф.	133
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН: ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ	
© Карапетов Г. Л., Гаврилов И. В.	140
ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ПРИМЕРЕ ВЛАДИМИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА	
© Кечин В. А., Архипова Е. А.	155
К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧАЩИХСЯ НА ЭТАПЕ ВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
© Кленина А. Н.	167
КОНКУРСНАЯ СИТУАЦИЯ ПРИ РАЗМЕЩЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ НА 2005 ГОД ПО ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ	
© Коновалов В. В.	174
ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ОГРАНИЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА: ОПЫТ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ	
© Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б., Подорванова Ю. А., Полежаев А. В.	183
ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ФАКТОРА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА	
© Крысин Р. А.	196
СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ – ПОКАЗАТЕЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ В РОССИИ	
© Кубисенова А. Р.	212

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Второй Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(26 – 27 октября 2005 г.)

Книга I

Редактор *Л. П. Соколова*
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*
Оформление обложки *В. Б. Пикулев*

Подписано в печать 10.10.2005. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 14. Изд. № 189.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33