

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
Третьей Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(25 – 26 октября 2006 г.)

Книга II

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2006

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 Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25 – 26 октября 2006 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – 248 с.**

ISBN 5-8021-0674-3

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 5-8021-0674-3

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2006

СТРУКТУРНАЯ БЕЗРАБОТИЦА НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА И ПРОБЛЕМА СОГЛАСОВАНИЯ СПРОСА НА РАБОЧУЮ СИЛУ И ЕЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

А. Г. Коровкин, И. Б. Королев, И. Н. Долгова, О. В. Ахундова

Институт народнохозяйственного прогнозирования
Российской академии наук, г. Москва
akor@ecfor.ru, ecfor1809@mail.ru

Одна из ключевых макроэкономических проблем сегодняшнего рынка труда – качественное (структурное) несоответствие параметров спроса на труд и его предложения по различным характеристикам. Это несовпадение влияет на результаты взаимодействия спроса и предложения на рынке труда, снижая его эффективность и оказывая негативное воздействие на динамику основных показателей рынка труда.

Одной из характеристик такого несоответствия выступает величина структурной безработицы, проблема существования которой уже затрагивалась нами на предыдущих конференциях [1, с. 92-109; 2, кн. 2, с. 17-31].

О структурном неравновесии рынка труда можно говорить в случае, когда территориальная, отраслевая, профессиональная, квалификационная, возрастная, образовательная и другие структуры предложения труда не совпадают с аналогичными структурами текущего спроса на труд или вакантные рабочие места. Величину дисбалансов определяет разница между отношением численности безработных на каждом локальном рынке труда (отраслевом, территориальном и др.) к численности безработных на общероссийском рынке и аналогичным показателем для вакансий. Сумма всех дисбалансов в выбранном разрезе дает оценку доли структурной компоненты безработицы в общем ее объеме.

Показатель *региональной структурной безработицы* в последнее десятилетие вырос в два раза – с 22% в 1992 году до почти 40% в 2000-е годы (табл. 1). Анализ отклонений долей региона в общей численности безработных и вакантных рабочих мест ($\{(u_i/u)-(v_i/v)\}$, где u –безработица; v –вакантные рабочие места, i –индекс региона) позволяет определить регионы, где структурные дисбалансы особенно сильны (табл. 2).

Как видно из таблицы 2, основной вклад вносят регионы, где сосредоточено значительное число вакантных рабочих мест, при этом их доля в общей численности безработных значительно меньше (г. Москва, г. Санкт-Петербург, Московская область). Для еще 20-25 регионов также характерно превышение доли вакантных рабочих мест над долей в общем числе безработных, однако оно носит более умеренный характер. Среди регионов с противоположной ситуацией на рынке труда выделяется Республика Да-

гестан. Кроме того, выделяются Кабардино-Балкарская Республика, Республика Татарстан, Оренбургская область. Соответственно смягчение структурных дисбалансов на указанных региональных рынках и перераспределение рабочей силы между ними будет в первую очередь способствовать снижению структурной безработицы в экономике России.

Таблица 1

Динамика отраслевой и региональной структурной безработицы в России

Годы	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (оценка)
Общая численность безработных по данным обследования населения по проблемам занятости Росстата, млн. чел.	9,4	7,7	6,4	5,7	6,0	5,7	5,4	5,5
Региональная структурная безработица, % от общей безработицы	34,7	36,3	34,5	37,4	37,6	38,8	42,1	43,0
Отраслевая структурная безработица, % от общей безработицы	43,2	39,2	40,0	41,0	40,6	41,8	42,8*	43,0

* оценка

Таблица 2

Регионы с наибольшими структурными дисбалансами на рынке труда и соответствующие им разницы долей региона в общероссийской численности безработных и вакантных рабочих мест, 2004-2005 гг. проц. п. $\{(u_i/u)-(v_i/v)\}$, где u -безработица; v -вакантные рабочие места, i -индекс региона)

2004 г.		2005 г. – оценка	
Республика Дагестан	5,14	Республика Дагестан	7,27
Алтайский край	1,63	Кабардино-Балкарская республика	1,84
Кабардино-Балкарская республика	1,59	Республика Татарстан	1,62
Оренбургская область	1,42	Оренбургская область	1,61
Республика Татарстан	1,31	Курганская область	1,28
Иркутская область	1,24	Иркутская область	1,15
Ставропольский край	1,21	Ульяновская область	1,15
Кемеровская область	1,18	Нижегородская область	1,13

Продолжение таблицы 2

Республика Ингушетия	1,11	Кемеровская область	1,13
Краснодарский край	1,09	Ставропольский край	1,08
Волгоградская область	1,06	Республика Ингушетия	1,08
Красноярский край	1,05	Пермская область	1,05
		Волгоградская область	1,01
Тверская область	-0,27	Ивановская область	-0,26
Калужская область	-0,27	Камчатская область	-0,31
Чукотский АО	-0,34	Мурманская область	-0,35
Ярославская область	-0,39	Ярославская область	-0,36
Новосибирская область	-0,52	Самарская область	-0,54
Тульская область	-0,58	Ростовская область	-0,55
Ленинградская область	-0,65	Тульская область	-0,57
Челябинская область	-0,66	Ленинградская область	-0,57
Самарская область	-0,73	Чукотский АО	-0,62
Хабаровский край	-1,37	Новосибирская область	-0,81
г. Санкт-Петербург	-5,66	Челябинская область	-0,86
Московская область	-6,62	Калининградская область	-0,95
г. Москва	-18,88	Хабаровский край	-1,80
		г. Санкт-Петербург	-5,78
		Московская область	-6,16
		г. Москва	-18,93

Отраслевая структурная безработица в 90-е годы выросла до 43% общей безработицы, а после небольшого снижения на фазе экономического роста 2000-х годов она вновь достигла указанных значений.

Рисунок 1, иллюстрирующий данные таблицы 1, наглядно показывает тенденцию роста отраслевой и региональной структурной безработицы, которая наблюдается на фоне снижения общей численности безработных.

Отраслевая и региональная компоненты структурной безработицы не всегда полностью совпадают. Существуют также и другие асимметрии: профессиональные, квалификационные, образовательные, возрастные. При этом, как показывает зарубежный опыт, профессиональные и квалификационные проявления структурной безработицы масштабнее. Поэтому реальный вклад структурной компоненты в российскую безработицу заметно

выше обозначенных оценок и, на наш взгляд, приближается к 100%. В этих условиях без реализации мер по борьбе со структурной безработицей и причинами ее возникновения трудно ожидать существенного снижения численности безработных в ближайшей перспективе. Отметим, что полученные оценки структурной безработицы могут быть в дальнейшем использованы при определении уровня естественной безработицы в экономике России.

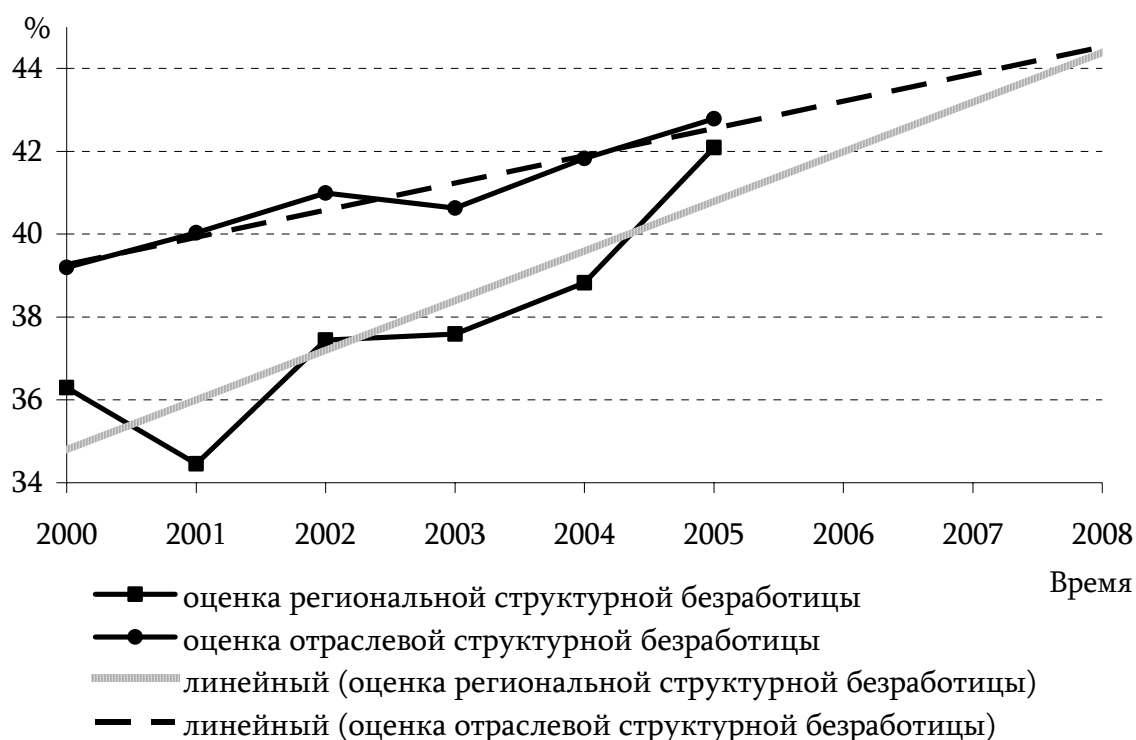


Рис. 1. Отраслевая и региональная структурная безработица, предполагаемый тренд ее изменения

Среди причин структурной безработицы можно выделить сохраняющиеся колебания совокупного спроса на продукцию тех или иных отраслей; низкую, хаотичную мобильность рабочей силы; неблагоприятные тенденции в изменении возрастной структуры занятых в экономике и ее секторах; отсутствие согласованного с динамикой спроса экономики на рабочую силу функционирования системы профессионального образования; другие причины [3; 4, с. 505-527]. Отдельного внимания заслуживает вопрос организационно-технологической модернизации производства и развития высокотехнологичных секторов экономики. Это со всей очевидностью выдвигает на первый план проблему роста технологической безработицы как важнейшей составляющей уже сложившейся структурной безработицы.

Отмеченная динамика структурной безработицы повышает актуальность дальнейшего исследования этой проблемы. С учетом перечисленных причин структурной безработицы можно предположить, что ее острота по-разному проявляется на отдельных сегментах рынка труда, например, для различных социально-демографических групп. Ограничением при практических расчетах здесь выступает структура вакансий. Таким образом, возникает необходимость либо более детального статистического обеспечения (например, на основе специального обследования работодателей), либо принятия упрощающих предположений и гипотез.

Предполагая, например, что структура вакантных рабочих мест гендерно-нейтральна, можно рассчитать уровень структурной безработицы отдельно для мужчин и женщин. Анализ показывает, что уровни мужской и женской региональной структурной безработицы близки на всем исследуемом периоде. При этом если до 2000 г. уровень региональной структурной безработицы для мужчин на 1-2 проц. п. выше, чем у женщин, то в 2001-2005 гг. наблюдается противоположная картина.

Для оценок отраслевой структурной безработицы по полу характерен гораздо больший разброс. В 1999-2001 гг. уровень отраслевой безработицы у мужчин был на 5-10 проц. п. выше, чем у женщин. В дальнейшем разрыв быстро сократился и в настоящий момент составляет 1-3 проц. п. Если уровень отраслевой структурной безработицы у мужчин достаточно стабилен, то у женщин он имеет явную тенденцию к росту.

Дальнейшее исследование проблемы структурной безработицы и оценки ее влияния на процесс согласования спроса на труд и его предложения, в том числе и на отдельных сегментах рынка труда, предполагает разработку соответствующего прогнозно-аналитического инструментария. Опыт предыдущих исследований показал, что для прогнозно-аналитических исследований согласования спроса на рабочую силу и ее предложения может быть предложен достаточно эффективный подход.

Моделирование спроса и предложения на рабочую силу. В работе [3] предложена базирующаяся на данных государственной статистической отчетности модель движения населения и трудовых ресурсов. В ней совместно исследуются процессы изменения числа вакантных рабочих мест ($w(t)$) и численности потенциальных работников ($u(t)$), т. е. численность незанятого в экономике РФ населения в трудоспособном возрасте. Опыт использования такой модели для моделирования процесса взаимодействия экономики и системы образования был представлен в работе [2, кн. 2, с. 17-31].

Здесь нами исследуется взаимосвязь динамики численности потенциальных работников – мужчин и женщин (u_1 и u_2) и совокупного количества вакантных рабочих мест w в экономике. В этом случае рассматривается система следующего вида:

$$\begin{cases} dw/dt = (\varepsilon_1 + \mu_1 u_1 + \mu_2 u_2)w \\ du_1/dt = (\varepsilon_{01} + \mu_1 w)u_1 \\ du_2/dt = (\varepsilon_{02} + \mu_2 w)u_2 \end{cases}, \quad (1)$$

где ε_1 – коэффициенты прироста вакансий в экономике за счет движения рабочих мест (вследствие тенденций изменения спроса, процессов создания новых и ликвидации старых рабочих мест); ε_{01} , ε_{02} , – коэффициенты прироста потенциальных работников (мужчин и женщин соответственно) за счет демографических факторов; μ_1 , μ_2 – параметры модели, характеризующие взаимодействие потенциальных работников (мужчин и женщин) и вакантных рабочих мест.

Параметры ε_{01} , ε_{02} приняты равными отношению прироста трудоспособного населения соответствующего пола к численности потенциальных работников. Параметры μ_1 , μ_2 равны отношению прироста занятых в экономике (соответственно мужчин и женщин), взятого с обратным знаком, к произведению численности потенциальных работников и вакантных рабочих мест. Если $|\mu_2| > |\mu_1|$, то это означает, что в ситуации экономического спада характерно большее несоответствие вакансий и потенциальных работников-женщин, т. е. у женщины меньше шансов найти работу. В период подъема это, напротив, свидетельствует о большей мобильности женщин на рынке труда и лучшем использовании ими возможностей экономики по расширению занятости. Разные знаки при коэффициентах μ_1 , μ_2 говорят о различной реакции на отдельных сегментах рынка труда на экономическую ситуацию. Наконец, ε_1 , характеризующий изменение числа вакантных рабочих мест (спрос на рабочую силу), находится как отношение суммы прироста вакантных рабочих мест и прироста численности занятых в экономике к общему числу вакансий.

Предполагается, что вакансии в экономике гендерно-нейтральны, или универсальны, т. е. любое рабочее место может занять как женщина, так и мужчина, что значительно упрощает модель в части рассмотрения динамики вакансий. Конечно, это не всегда соответствует действительности. Как показывают некоторые исследования, субъективное отношение работодателей к кандидатам при приеме на работу приводит к тому, что большинство вакансий заполняют мужчины [5].

Соотношение знаков параметров модели (1) обуславливает характер процессов на рынке труда и динамику занятости населения.

Динамика параметров модели. Анализ полученных для экономики России оценок параметров модели (1) показал, что в динамике российского рынка труда можно выделить следующие основные стадии.

1971-1986 гг.: $\varepsilon_{01} > 0$, $\varepsilon_{02} > 0$, $\varepsilon_1 > 0$, $\mu_1 < 0$, $\mu_2 < 0$. Данной ситуации соответствует экстенсивный рост экономики, увеличение занятости не поглощает всего прироста вакансий. Поскольку $|\mu_1| < |\mu_2|$, то сокращение вакансий более интенсивно происходит за счет привлечения женского труда. В конце рассматриваемого периода данное условие нарушается.

1987-1992 гг.: $\varepsilon_{01} > 0$, $\varepsilon_{02} > 0$, $\mu_1 > 0$ (кроме 1990 и 1992 гг.), $\mu_2 > 0$, $\varepsilon_1 < 0$. В этом случае наблюдался экономический спад, при котором сокращение вакансий происходит в начале периода при уменьшающейся, а в конце – при растущей занятости.

1993–1998 гг.: $\varepsilon_{01} > 0$, $\varepsilon_{02} < 0$, $\mu_1 > 0$, $\mu_2 > 0$, $\varepsilon_1 < 0$, $\varepsilon_0 > 0$. Эта ситуация интерпретируется как экономический спад при сопутствующем ему сокращении числа вакантных рабочих мест и занятости. При росте общей численности потенциальных работников до 1996 г. отмечаются отрицательные темпы прироста численности потенциальных работников-женщин, кроме того, численность занятых женщин сокращается более быстрыми темпами.

1999-2004 гг.: $\varepsilon_{02} > \varepsilon_{01} > 0$, $\varepsilon_1 > 0$, $\mu_1 < 0$, $\mu_2 < 0$, $|\mu_1| < |\mu_2|$. На рынке труда тенденции экономического роста проявляются в увеличении численности занятых женщин. Прирост потенциальных работников также обеспечивается в существенной мере за счет женщин. На фоне экономического роста и расширения занятости обостряются структурные проблемы рынка труда, более актуальные, судя по всему, для мужской рабочей силы.

Проведенный сопоставительный анализ динамики коэффициентов модели в предложенной периодизации ставит вопрос о вкладе в изменение рассматриваемых основных параметров рынка труда факторов: демографического, инвестиционного, совместного движения потенциальных работников и рабочих мест.

Декомпозиция влияния отдельных факторов на общее изменение анализируемых параметров показала, что в общем изменении потенциальных работников может быть выделено влияние действия собственно демографического фактора и влияние фактора совместного движения вакантных рабочих мест и потенциальных работников (табл. 3).

Как видно из данных таблицы 3, с 1990 г. доминирует фактор движения, т. е. изменение численности работников обоих полов происходит в этот период почти исключительно за счет совместного движения потенциальных работников и вакантных рабочих мест. Иначе говоря, социально-экономические факторы довлеют над демографическими. Только с 1996 г. демографический фактор вновь становится значимым: в 1996-1998 гг. его вклад в прирост потенциальных работников составил от 25 до 50%. В дальнейшем ежегодный прирост численности потенциальных работников вследствие действия данного фактора составлял не менее 500 тыс. чел.

Наиболее существенно влияние демографического фактора отражалось на численности потенциальных работников-женщин.

Таблица 3

Вклад отдельных факторов в изменение численности потенциальных работников по полу в отдельные годы, %

Фактор	1990	1995	2000	2002	2004
Мужчины					
Демографический	174	16	-11	131	217
Совместное движение потенциальных работников и вакантных рабочих мест	-74	84	-89	-31	-117
Изменение, всего	100	100	-100	100	100
Женщины					
Демографический	16	-4	149	107	20
Совместное движение потенциальных работников и вакантных рабочих мест	84	104	-49	-207	-120
Изменение, всего	100	100	100	-100	-100

Динамика вакансий также определяется взаимным действием двух факторов: инвестиционного и движения потенциальных работников и рабочих мест: эти факторы оказывали на нее существенное воздействие (табл. 4).

Таблица 4

Вклад отдельных факторов в изменение числа вакантных рабочих мест в отдельные годы, %

Фактор	1990	1995	2000	2002	2004
Инвестиционный	-127	-3676	602	1464	13186
Совместное движение потенциальных работников и вакантных рабочих мест	27	3576	-502	-1364	-13286
Изменение, всего	-100	-100	100	100	-100

Как видно из таблицы 4, в 90-е годы резко обострилась проблема структурного несоответствия: под влиянием фактора движения численность вакантных рабочих мест стала увеличиваться. Вместе с тем появление на рынке труда несоответствующих структуре предложения труда вакантных рабочих мест не способствовало уменьшению напряженности на нем. С 1999 г. направление влияния обоих факторов стало аналогичным дореформенному периоду: инвестиционный фактор приводит к расширению числа

вакантных рабочих мест, а фактор движения – к их уменьшению. Как показывает анализ, в последние годы результатом разнонаправленного сильного воздействия являются лишь небольшие абсолютные изменения числа вакантных рабочих мест.

Для прогнозирования *согласованной динамики вакантных рабочих мест и численности потенциальных работников по полу* необходим прогноз параметров модели (1) — ε_{01} , ε_1 , μ_1 , ε_{02} , μ_2 .

В качестве инструментария для такого прогноза использован аппарат регрессионного анализа, показывающий зависимость между тем или иным параметром модели (1) и основными социально-экономическими показателями. Анализ показал, что регрессионные зависимости, в которых объясняемой переменной выступают параметры ε_{01} и ε_{02} , а объясняющей – темп прироста численности населения в трудоспособном возрасте соответствующего пола, характеризуются удовлетворительными статистическими характеристиками и обладают высокой объясняющей способностью. Таким образом, зная динамику численности трудоспособного населения на перспективу, можно определить прирост потенциальных работников вследствие влияния демографического фактора.

Оценка перспективной динамики других параметров представляется более сложной задачей. Например, прогноз параметра ε_1 предполагает перспективную оценку тенденций изменения спроса экономики на рабочую силу и динамики вакансий. На уровне народного хозяйства в целом большая часть тенденций изменения спроса экономики на рабочую силу отражается динамикой ВВП. Оценка соответствующей регрессии показывает, что до 75% изменений моделируемого параметра может быть объяснено изменениями динамики ВВП. Влияние фактора инвестиций на изменение моделируемого параметра неустойчиво, поэтому в прогнозных расчетах он не учитывался. Предварительный корреляционный анализ показал, что динамику параметров μ_1 и μ_2 можно объяснить изменениями двух показателей: параметра ε_1 и номинальной заработной платы.

Полученные статистические зависимости имеют удовлетворительные, достаточно устойчивые характеристики. При этом заслуживает внимания тот факт, что знак при переменной темпа прироста номинальной заработной платы в уравнении для мужчин отрицательный, а для женщин – положительный.

Перспективные темпы ВВП и заработной платы определялись в соответствии с базовым, инновационно-активным и инновационно-активным с высокими ценами на нефть сценариями МЭРТ, опубликованными в проекте документа «Долгосрочный прогноз роста российской экономики» [6].

Количественные результаты прогнозных расчетов показывают, что численность экономически активного населения в прогнозный период будет

уменьшаться, в первую очередь за счет сокращения численности экономически активных женщин (рис. 2, 3). Численность занятого населения уменьшится к концу прогнозного периода на 3,5-5% в зависимости от сценария. Динамика занятости по полу заметно различается. Численность занятых мужчин растет до 2011 г., а к концу прогнозного периода уменьшается на 0,5-1%. Сокращение численности занятых женщин начнется уже с 2007 г. и к 2017 г. составит 6-8%. Численность безработных сокращается в соответствии со всеми сценариями. По прогнозу, к 2010 г. она составит две трети текущей своей величины. Численность безработных женщин сокращается значительно интенсивнее, и в зависимости от сценария к 2013-2014 гг. достигает нулевых значений. В совокупности с рассмотренным ранее прогнозом занятости такой результат позволяет говорить о перспективном дефиците женской рабочей силы. Мужская безработица сохраняется еще до 2015-2016 гг.

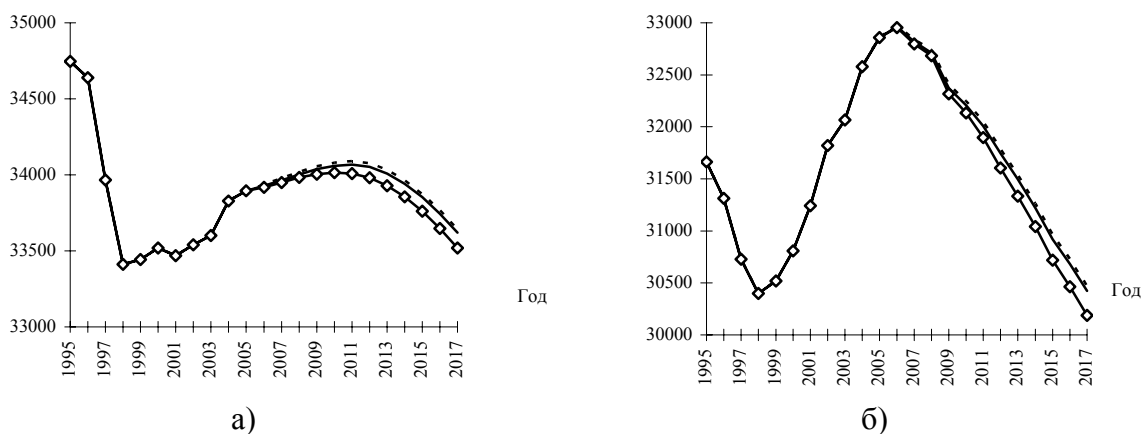


Рис. 2. Прогноз численности занятых мужчин (а) и женщин (б) в экономике РФ

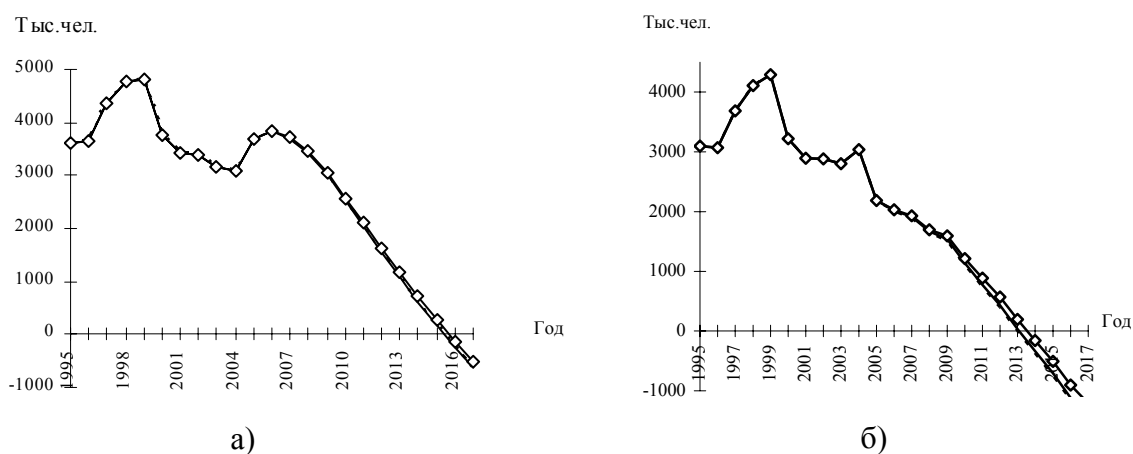


Рис. 3. Прогноз численности общей безработицы среди мужчин (а) и женщин (б) в экономике РФ

Коэффициент напряженности (численность безработных женщин или мужчин, приходящаяся на общее число вакансий) в первой половине прогнозного периода растет как для женщин, так и для мужчин (рис. 4).



Рис. 4. Прогноз коэффициента напряженности для мужской (а) и женской (б) безработицы в РФ

Коэффициент напряженности для мужчин достигает в 2009-2013 гг. весьма высоких значений, что объясняется низким числом вакантных рабочих мест. В дальнейшем коэффициент быстро сокращается. Максимальное его значение для женщин будет достигнуто 2009 г., когда на одну вакансию придется 10-11 безработных женщин. Результаты прогнозных расчетов позволяют дать содержательную, качественную оценку перспективной динамики основных показателей сферы занятости и рынка труда в России. Полученная с учетом гендерных особенностей перспективная динамика численности безработных согласуется с ранее опубликованными нами результатами оценок дефицита рабочей силы в РФ, ее регионах и отраслях [2, кн. 1, с. 183-196; 7]. В прогнозный период численность безработных, в том числе по полу, стремительно сокращается. В условиях отсутствия каких-либо ограничений и постепенного вовлечения все новых контингентов безработных в сферу занятости безработица фактически исчезает. Формальный ее переход в отрицательную область (см. рис. 3) означает фактический дефицит рабочей силы. Как показано выше, структурная безработица выступает ограничением на переход безработных в состав занятых. Поэтому проблемы дефицита рабочей силы и структурной безработицы в современной России тесным образом взаимосвязаны [7]. С одной стороны, наличие структурной безработицы фактически усугубляет дефицит рабочей силы, так как на рынке труда остаются не вовлеченные в сферу занятости люди. Так, суще-

ствование структурной безработицы на рынке труда обуславливает появление дефицита женской рабочей силы не в 2013-2014 гг., а раньше, что позволяет говорить о том, что проблема дефицита в первую очередь коснется женской рабочей силы. Кроме того, обостряются сопутствующие дефициту рабочей силы проблемы, как, например, резкое опережающее повышение производительности труда, повышение оплаты труда, особенно в отдельных секторах. С другой стороны, недостаток рабочей силы усиливает структурные дисбалансы на рынке труда, что влечет за собой необходимость их скорейшего смягчения и устранения. Очевидно, что для этого потребуются значительные усилия, привлечение существенных материальных ресурсов, в том числе ценой ограничения или свертывания других направлений деятельности, переориентации программ занятости и социально-экономического развития.

Список литературы

1. 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. III. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2004.
2. 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, II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005.
3. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда. Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования / А. Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2001.
4. Научные труды / Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. М.: МАКС Пресс, 2004.
5. Гончарова Оксана. Полном не вышли / Оксана Гончарова // Ведомости. 2006. 13 сентября.
6. Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации <http://www.economy.gov.ru>.
7. Коровкин А. Г. Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка / А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев // Проблемы прогнозирования. 2006. № 4.

**ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ
КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ПРОГРАММЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БАЛАШИХИНСКОГО РАЙОНА
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

А. К. Кумратов

Руководитель Департамента управления делами
администрации городского округа Балашиха Московской области

Е. К. Филимонова

Ведущий инспектор-психолог ГУ Центр занятости населения
Балашихинского района, г. Балашиха
Filimonova-Elena@rambler.ru

Специалистами ГУ Центра занятости населения Балашихинского района и администрации городского округа Балашиха Московской области были проведены мониторинг рынка труда Балашихинского района и анкетирование («Мой выбор») среди выпускников общеобразовательных школ, ПУ города Балашиха (апрель 2006 года). Результаты исследования были следующие: рынок труда Балашихинского района как сегмент экономики Московской области на сегодняшний момент имеет ряд тенденций, характерных для всего региона в целом. А именно – несоответствие спроса и предложения рабочей силы – «структурная безработица», причем ситуация усугубляется еще и тем, что имеет место постоянная «маятниковая миграция» населения: отток кадровых ресурсов на более привлекательный (по уровню зарплат) рынок труда территориально доступного города Москвы.

В настоящее время не заполняется каждая четвертая вакансия, хотя за последние три года количество рабочих мест в банке вакансий службы занятости выросло более чем в 3,5 раза. Таким образом, ситуация на рынке труда очень сложная: квалифицированных кадров не хватает, несмотря на активизацию всех участников рынка образовательных услуг (вузов, ссузов, ПУ и др.). Причем отмечается переизбыток в подготовке экономистов, юристов, бухгалтеров, хотя самыми востребованными для предприятий района на сегодняшний момент являются каменщики, слесари, токари, фрезеровщики, маляры и представители других рабочих специальностей. В то же время средний возраст квалифицированного рабочего на предприятиях района приближается к пенсионному. Таким образом, подобный дисбаланс, на наш взгляд, связан не только с демографически кризисом, о котором часто говорят в последнее время, но и с престижностью определенных профессий среди молодых людей, не желающих получать среднее профессиональное образование. Так, лишь около 16% выпускников общеобразовательных

и средних профессиональных учебных заведений хотят освоить рабочую специальность. По-прежнему в сравнении с результатами опросов прошлых лет большинство учащихся выказывают намерения стать профессионалами в области финансов, экономики (23%), юриспруденции (11%) и менеджмента (8%). При этом главным мотивом обучения в школе для них является получение в будущем «хорошей» профессии, которая позволит им реализовать свои знания и обеспечить высокий уровень жизни, приближенный к европейскому стандарту.

К сожалению, многие профессии не всегда широко востребованы в России. Вследствие этого учащиеся демонстрируют негативное отношение ко многим отраслям знаний и профессиональной деятельности, таким как физика, математика, биология, сельское хозяйство, филология, педагогика, рабочие специальности и др. Последнее несколько, на наш взгляд, ограничивает возможности профессионального самоопределения современной молодежи.

Конечно, администрация городского округа Балашиха совместно с ГУ Центр занятости Балашихинского района разработали и планомерно внедряют программу целевого формирования кадрового потенциала. Постоянно проводятся молодежные мероприятия, направленные на поднятие престижа рабочих профессий, а именно – «Лучший по профессии», «Ярмарки учебных и рабочих мест», экскурсии на предприятия района; СМИ знакомят с основными ведущими предприятиями района; на улицах города размещены информационные материалы, посвященные профессионалам своего дела и рабочим династиям района и т. д.

Но тем не менее молодежь продолжает оставаться одной из наиболее уязвимых категорий на рынке труда, так как большинство молодых людей чаще, чем представители старших возрастных групп, не имеют достаточного профессионального опыта и навыков трудоустройства. И это притом, что молодежь обладает весьма высоким трудовым потенциалом. По данным ФГСЗН по Московской области, почти каждый 3-й безработный, зарегистрированный в службе занятости Московской области, – молодой человек в возрасте до 28 лет. Конечно, весьма существенную роль здесь играют объективные факторы: экономическая ситуация в стране в целом и района в частности, нежелание работодателя нести дополнительные затраты по повышению профессионального уровня молодых специалистов и т. д. Но, как все чаще отмечают специалисты нашей службы, с каждым годом возрастает не только количественный состав молодежи, но и растет разрыв между спросом и профессиональным предложением на рынке труда молодежи. А именно: молодые люди зачастую не могут трудоустроиться вследствие профессиональной невостребованности, что вызвано в свою очередь неадекватным построением профессиональных и жизненных планов еще в

школьные годы. И здесь, именно на данном этапе, необходимо, на наш взгляд, помочь молодым людям осознать тот факт, что выбирать профессию и дело своей жизни надо на основании двух базовых принципов: 1) способности должны быть соотносимы с личностными качествами и навыками, необходимыми для работы в данной области; 2) выбирая специальность, надо помнить, что это, возможно, определит стиль жизни на многие годы и основное направление профессиональной карьеры; 3) необходимо спрогнозировать востребованность своей профессиональной подготовки для района в частности и региона в целом.

Как показывает опыт работы специалистов нашей службы с молодыми людьми, сегодняшнее общее среднее образование (школа) ориентирует наш «будущий кадровый потенциал» (сегодняшних школьников) преимущественно на получение профессиональной подготовки в высших учебных заведениях. На первый взгляд, нас должен только радовать тот факт, что ребята ставят перед собой столь высокую «планку», но... реалии рынка труда таковы, что современная сфера промышленной экономики России остро нуждается не столько в специалистах-инженерах, сколько в высококвалифицированных рабочих кадрах: об этом свидетельствуют многочисленность подобных вакансий в информационном банке нашего Центра, а также – результаты конференций и деловых встреч с представителями предприятий и организаций нашего района (и такую тенденцию отмечают по всей России).

Специалисты нашей службы занятости пытаются внести свой вклад в решение данной проблемы: с этой целью нами проводятся встречи с представителями образовательных учреждений, родителями, а самое основное направление нашей работы (по профилактике подобной ситуации в будущем) – это работа с ребятами, которых через каких-то несколько лет – станут активными участниками рынка труда, став работниками и работодателями. Опыт показывает, что молодежь не всегда адекватно оценивает собственные профессиональные интересы и возможности; школьников отличает достаточно низкий уровень информированности о состоянии рынка труда, и, выбирая «престижные» профессии и специальности, ребята не интересуются и не знают профессии, наиболее востребованные на предприятиях города. Большая часть школьников, выбирая профессию, ориентируется не столько на содержание предстоящей деятельности, сколько на менее значимые критерии профессионального выбора, такие как престижность профессии, уровень заработной платы и условия труда. Таким образом, в силу ряда объективных и субъективных причин современные школьники оказываются недостаточно подготовленными к требованиям рынка труда.

Для оказания помощи школьникам в профессиональном самоопределении Центр занятости населения Балашихинского района совместно с Управлением по образованию администрации городского округа Балашиха

проводились «Уроки занятости» в 8-11 классах. Основная цель вышеупомянутых мероприятий – это формирование личностной готовности к профессиональному самоопределению за счет приобретения знаний и формирования навыков в области самопознания и саморазвития с учетом реалий регионального рынка труда.

Планируя «Уроки», мы решали следующие задачи:

- 1) информирование школьников о состоянии и перспективах рынка труда, его структуре и требованиях, предъявляемых профессией к человеку;
- 2) знакомство со структурой и основными функциями службы занятости;
- 3) формирование ответственного отношения к планированию профессиональной карьеры за счет расширения знаний о мире профессионального труда, информирования о многообразии профессий и основных правилах выбора профессии. За истекший период «Уроки занятости» посетили около 2000 школьников города. Ребята познакомились с большим банком информационных материалов по различным направлениям: современными профессиограммами, компьютерными методиками исследования личности и профессиональных интересов, информацией об учебных заведениях, обсудили основные способы поиска работы. Знакомясь с рынком труда города, ребята осознали, что недостаточно только выбрать профессию престижную, высокооплачиваемую, необходимо еще учесть, какие специалисты востребованы на предприятиях города сейчас и будут нужны к моменту окончания учебного заведения. Проводимые «Уроки занятости» получили высокую оценку и положительные отзывы не только у выпускников и учителей, но и родителей. В ходе проведения занятий, а также в неформальных беседах ребята неоднократно высказывали пожелания не прерывая учебу в школе параллельно получить профессию, которая бы всегда могла гарантировать их трудоустройство в случае жизненной необходимости.

В целом же хочется подчеркнуть необходимость целенаправленной профессиональной ориентации как одного из приоритетных направлений деятельности школы и службы занятости. Проводимые Центром занятости занятия способствуют активизации профессионального самоопределения школьников, помогают им выбрать профессию, адекватную личным требованиям и условиям рынка труда, а главное – дают нам возможность формировать будущий рынок труда уже сегодня.

Таким образом, в этой ситуации необходима система превентивных профориентационных мероприятий, помогающих молодежи уже в школьные годы сориентироваться в сложном мире профессий, на первичном этапе построения профессиональной карьеры. Чем больше школьники будут знать о профессиях, об учебных заведениях, о рынке труда, тем осознаннее они будут подходить к выбору своего дальнейшего жизненного пути.

ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА ВЫПУСКНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ПОЛТОРА ГОДА НА РЫНКЕ ТРУДА)¹

Т. Г. Кутейницына, Е. Г. Репринцева

Центр исследований рынка труда, г. Самара

kuteinit@mail.ru, ereprintseva@mail.ru

Введение

Российскими учеными неоднократно проводились социологические исследования, касающиеся профессиональной карьеры молодежи². Однако выпускники системы начального профессионального образования (НПО) оказывались в фокусе внимания социологов нечасто.

Наиболее подробно первые шаги выпускников учреждений НПО на рынке труда рассматривались в исследовании, проведенном Центром образования и молодежи Института социологии РАН³. Оценка реализации планов выпускников учебных заведений НПО Москвы и Новосибирска производилась через несколько месяцев после окончания учебы количественными методами. В Москве был проведен телефонный опрос, в Новосибирске информация предоставлена администрациями учебных заведений на основании справок о трудоустройстве, которые выпускники обязаны предъявить для получения диплома. Показатель степени реализации рассчитывался как

¹ Статья написана по материалам 1 этапа исследования «Конкурентоспособность специалиста, как показатель эффективности адаптационных стратегий поведения на рынке труда», выполненного авторским коллективом при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта № 05-03-26300а/В.

² В работе Д. Л. Константиновского «Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности» представлены результаты социологических исследований профессиональных ориентаций и реальных жизненных шагов молодежи, завершающей общее среднее образование, в том числе рассматриваются профессиональные намерения выпускников школ и их реализация. Осуществление профессиональных и образовательных планов анализируются в лонгитюдном проекте М. Х. Титмы «Пути поколения. Выбор молодежью жизненного пути (опыт межрегионального социологического исследования)» / Под ред. Е. М. Бабосова, М. Х. Титмы. Минск: Наука и техника, 1998; Социальное расслоение возрастной когорты. Выпускники 80-х в постсоветском пространстве / Отв. ред. М. Х. Титма. М.: Институт социологии РосАН, 1997.

³ Когда наступает время выбора (Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений) / Отв. ред. Г. А. Чередниченко. СПб.: Изд-во РХГИ, 2001.

отношение количества выпускников, занявших тот или иной статус (работа, учеба, совмещение работы и учебы и т. д.), к количеству выпускников, планировавших занять этот статус после окончания обучения. Несмотря на неоспоримую ценность данного исследования, хотелось бы обратить внимание на низкий уровень доверия к данным, о чем говорят сами исследователи⁴. Другими словами, даже в этом специально проведенном исследовании период выхода на рынок труда выпускников профессиональных училищ является слабо освещенным и, на наш взгляд, требует более обстоятельного изучения.

В отличие от указанного исследования проект⁵, результаты которого представлены в данной статье, осуществлен в рамках качественной методологии с использованием метода личного интервью. Анализ трудовых биографий охватывал временной диапазон от полутора до двух лет. Основой для отбора респондентов послужили результаты последнего замера (2004 г.) мониторинга системы начального профессионального образования Самарской области⁶, в котором выяснялись различные образовательные и профессиональные планы выпускников, а также содержалась просьба оставить координаты для повторного обращения. Таким образом, исследователи имели возможность на персональном уровне оценить полноту реализации профессионально-образовательных планов, заявленных на этапе завершения обучения, а также изучить трудовую биографию на протяжении полутора лет после окончания учебного заведения. В рамках качественной методологии детально рассматривались различные способы реализации профессиональ-

⁴ Там же. С. 33: «Несомненно, изучение ориентаций и возможностей молодежи имеет ограничения. Далеко не все интересующие социолога аспекты исследования могут быть корректно реализованы в анализе. Методики измерения в разной степени «грубы» применительно к различным граням проблематики, понятиям и показателям».

⁵ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Конкурентоспособность специалиста, как показатель эффективности адаптационных стратегий поведения на рынке труда», проект №05-03-26300а/В, руководитель проекта д.п.н., проф. Н. Ю. Посталюк.

⁶ Мониторинг системы НПО Самарской области проводился ежегодно с 1998 г. методом анонимного анкетирования выпускников по систематическим гнездовым выборкам. В разные годы было опрошено от 65% до 70% выпускников системы начального профессионального образования региона. В 2004 г. опрошено 6691 человек, предельная ошибка репрезентативности не превышает 0,9% для уровня значимости 0,05.

ных намерений и построения трудовых карьер, но не оценивалась распространенность этих типов⁷.

В данной статье представлены некоторые результаты, характеризующие:

– варианты реализации трудовых намерений выпускников системы НПО и причины, повлиявшие на характер воплощения профессиональных планов. Анализ полноты реализации профессиональных и образовательных устремлений позволил выделить три группы респондентов: полностью воплотивших свои замыслы, частично реализовавших свои намерения и тех, кому не удалось осуществить задуманное. При анализе причин, влияющих на осуществление планов, главное внимание уделено внешним, не зависящим от личностных характеристик выпускников обстоятельствам, таким как требования нанимателей к потенциальным работникам, востребованность полученной профессии на региональном рынке труда, качество полученного образования;

– типы трудовой карьеры молодежи с начальным профессиональным образованием. Среди параметров трудовой биографии учитываются: профессиональная принадлежность, трудовая мобильность и общая продолжительность срока работы. В зависимости от этих показателей выделено и описано несколько типов трудовой карьеры.

Степень реализации трудовых намерений выпускников и причины, повлиявшие на полноту воплощения профессиональных планов

На протяжении всей жизни человеку приходится планировать свои действия на близкую или более далекую перспективу. Умение планировать дальнейшие профессиональные шаги и добиваться реализации своих намерений является важным качеством, характеризующим молодого специалиста, выходящего на рынок труда. Анализ причин, повлиявших на полноту реализации этих планов, обзор позитивных и негативных факторов, возникающих в процессе воплощения задуманного, в свою очередь, дают возможность судить об эффективности работы системы начального профессионального образования, призванной подготовить молодежь к трудовой деятельности.

В соответствии с классификацией вариантов профессиональных и образовательных планов выпускников, используемой в инструментариях мониторинга, были определены различные способы реализации намерений выпускников. Типы трудовых траекторий выделены на основе спектра воз-

⁷ Частота использования тех или иных способов реализации профессиональных намерений оценивалась на следующем этапе реализации проекта, результаты которого будут представлены в последующих публикациях.

можных вариаций предполагаемых шагов после окончания учебного заведения: работать по профессии обучения или не по специальности, совмещать учебу с работой по профессии обучения или не по специальности, либо только продолжать обучение на более высокой ступени профессионального образования. В результате проведенных 30 качественных интервью все возможные вариации достигнутых статусных позиций попали в поле внимания исследователей, кроме того, среди опрошенных респондентов оказались безработные молодые люди, так и не приобретшие ни одного из этих статусов: они не продолжают обучение, а также нигде и никогда не работали⁸.

На основе совпадения планируемого будущего и реальности на момент интервью выделены три основные когорты выпускников: полностью реализовавшие свои профессиональные и образовательные планы, частично реализовавшие профессиональные и образовательные планы, не реализовавшие профессиональные и образовательные планы.

Реализовавшие профессиональные и образовательные планы

Намерения выпускников, представленных в этой группе, сводятся к четырем вариантам: совмещать работу по полученной профессии и дальнейшее обучение, работать не по специальности и учиться; только работать по профессии и продолжать образование, не работая. Профессии обучения респондентов различны: бухгалтер, повар, электромонтажник, продавец, повар-кондитер, электромонтер, оператор ЭВМ.

Все респонденты, планировавшие продолжить образование, учатся либо в системе среднего профессионального образования, либо в вузах на коммерческой основе. Наличие финансовых ресурсов для оплаты обучения и отсутствие конкурсных испытаний в выбранных учебных заведениях в первую очередь обеспечили успешную реализацию замыслов выпускников.

Частично реализовавшие профессиональные и образовательные планы

В этой группе выделены следующие варианты реализации своих планов:

⁸ Среди опрошенных выпускников 16 человек работают, 10 не работают и не учатся, 4 человека продолжают обучение не работая. Довольно большое количество безработных, попавших в поле исследовательского внимания, можно объяснить простотой поиска этой категории респондентов: вероятность застать их дома несколько выше, чем занятых на работе. Из 16 работающих выпускников 9 работают по профессии обучения, 7 – по другой специальности. Совмещают работу и учебу 7 человек, четверо из них работают по профессии обучения, трое – не по специальности.

1. Выпускники, которым удалось воплотить в жизнь намерения относительно обучения (все они учатся по специальностям, далеким от профессии, полученной в учебном заведении НПО), но работают не по профессии обучения, как планировали: секретарь-референт работает на заводе контролером ОТК; автомеханик – оператором стеллажно-транспортной системы; другой автомеханик – экспедитором в гостиничном комплексе.

Невозможность найти место трудоустройства, соответствующее профессии, полученной в учебном заведении, является главной и единственной причиной работы не по специальности для всех респондентов этой группы. Отказы нанимателей вынудили их обращаться на самые различные предприятия и в конечном итоге соглашаться на любую работу без учета полученной профессии. Безрезультатные поиски закончились трудоустройством по принципу «куда взяли».

2. Респонденты, не реализовавшие свои планы относительно учебы, – продавец, повар, цветовод, согласно заявленным намерениям, на момент проведения интервью работают (кто по профессии обучения, кто – нет), но нигде не учатся.

Среди факторов, отрицательно повлиявших на реализацию образовательных планов, выпускники отмечают: семейные обстоятельства (декрет), недостаток времени и денег. Возможность продолжения образования связывается исключительно с платным обучением, что оказывается проблематичным при отсутствии достаточных финансовых средств. Что касается недостатка времени, на наш взгляд, это достаточно спорный аргумент, обусловленный сугубо субъективным восприятием выпускника. Например, девушка-цветовод, сетовавшая на отсутствие времени, целый год не работала и не училась, причем она до сих пор не имеет полного общего среднего образования, а до вечерней школы так и не добралась. В этом случае желание пойти учиться является скорее декларацией, нежели осознанным намерением.

3. Выпускники, которые собирались работать по профессии обучения и учиться, в реальности работают, но не по специальности, и не учатся: так, плодоовощевод, аппаратчик стерилизации консервов работает продавцом цветов в киоске; оператор ЭВМ, бухгалтер работает секретарем в техникуме.

Трудности в осуществлении планов относительно обучения, так же как и в предыдущей группе, связаны с недостатком времени и денег. Иногда встречаются достаточно туманные ответы, говорящие об абстрактности заявленных притязаний:

«А по какой специальности Вы планировали обучаться и где? – В каком-нибудь институте, а по какой... что-нибудь связанное с бухгалтерией» (профессия обучения – плодоовощевод).

«Вы отмечали, что намерены дальше продолжать учиться, повышать свой уровень образования. Вы уже знаете, где? – Ну, в институт. Пока не знаю, в какой, но главное – высшее образование» (профессия обучения – оператор ЭВМ).

Отказ от работы по специальности в одном случае обусловлен разочарованием в профессии:

«Когда поступила, еще были [намерения работать по специальности], хотя не задумывалась особо. Но когда закончила, уже не было, потому что на практике я попробовала, это тяжелая работа, и мне не понравилась. Я не думала, что это так сложно».

В другом варианте отказ от работы по профессии обучения произошел из-за сложностей трудоустройства по полученной специальности:

«...Сначала я все-таки хотела работать бухгалтером. Не получилось, не берут без опыта, и возраст не подходит».

4. Молодые люди, которые не реализовали трудовые планы, но смогли осуществить намерения по поводу дальнейшего обучения: оператор ЭВМ и бухгалтер.

Выбор в пользу продолжения обучения и отказ от трудовой деятельности произошли по причине бесплодных поисков мест трудоустройства:

«Я очень хотела ...бухгалтером, но мы ... не проходили программу 1С-бухгалтерия, а без этой программы не берут. Еще везде просят высшее образование и опыт работы, а у меня нет ... По объявлениям я тоже звонила, даже звонила, где и возраст от 20-21, думаю, может, уговорю, нет ни в какую, ничего не получилось».

Не реализовавшие свои профессиональные и образовательные планы

Все выпускники этой группы – безработные, но не зарегистрированные в качестве таковых в службе занятости, никто из них не учится. Среди респондентов можно выделить два типа: те, кто вообще никогда не работал, и те, у кого был опыт работы после окончания учебного заведения.

1. Учащиеся, не имевшие опыта работы: цветовод, плодоовощевод, бухгалтер, оператор ЭВМ, мастер растениеводства, автомеханик. Несмотря на заявленное в учебном заведении желание работать (по профессии обучения или нет), после окончания учреждения НПО никто из них работу даже не искал. Образовательные планы также, скорее, просто декларируются, поскольку ни учебное заведение, ни специальность предполагаемого обучения до сих пор еще не определены:

«А где Вы хотели учиться, по какой специальности? – Учиться я хотела пойти в плановый институт».

Вы узнавали конкретные специальности, куда хотели поступать? – По своей специальности, но конкретно я не узнавала. Я не знаю... вообще, может, я на психолога пойду учиться, или, например, языки изучать» (профессия обучения – оператор ЭВМ).

Выпускники этой группы, видимо, транслировали не свои намерения, а образцы социально одобряемого поведения, поскольку на момент проведения интервью, по прошествии года после получения профессии, осознанных планов относительно работы и учебы они не имеют. Когда карьерные устремления не сформированы, молодые люди склонны воспроизводить положительные стереотипы или ожидаемые стили поведения.

2. Безработные, имевшие ранее опыт работы: секретарь-референт, продавец-кассир и продавцы (три человека). Выпускники этой группы попробовали себя в профессии обучения. Однако полученный опыт негативно сказался на отношении к специальности. Недовольство содержанием труда, оплатой, режимом работы повлекло за собой увольнение и отказ работать по профессии.

Анализ реализации профессиональных и образовательных планов выпускников выявил достаточно широкий спектр причин, влияющих на первые шаги на рынке труда и последующее трудовое поведение респондентов. Все их можно разделить на две группы: факторы, определяемые личными качествами и психологическими особенностями индивидуума, – субъективные, и факторы, связанные с особенностями трудовых отношений в сфере занятости при поиске работы и трудоустройстве, в сфере взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда, – объективные.

Поскольку в рамках качественной методологии мы пытаемся объяснить социальные процессы и найти закономерности построения трудовых карьер выпускников, сосредоточимся на факторах, присутствующих в самых разных трудовых биографиях выпускников, независимо от их личностных качеств. Итак, среди объективных факторов, влияющих на реализацию профессиональных планов выпускников системы НПО, были выделены следующие.

– Несоответствие уровня полученной профессиональной подготовки требованиям работодателя. В условиях избытка квалифицированной рабочей силы работодатели предпочитают получить полностью подготовленного работника с учетом специфики собственного предприятия. Выпускники системы НПО не обладают в полном объеме теми профессиональными компетенциями, которые требует наниматель. Например, в финансовой сфере требуется не просто бухгалтер, а бухгалтер, владеющий определенными программами, которые не изучают в учебных заведениях НПО: 1С-бухгалтерия, специальные программы для бюджетных организаций и т. д. В торговле работодателю нужен не просто продавец, а продавец-консультант,

владеющий полной информацией о продаваемом товаре: компьютерах или бытовой технике, лакокрасочной или иной реализуемой продукции.

– Завышенные (для выпускников системы НПО) требования работодателей. Сюда относятся ограничения по возрасту и опыту работы. В большинстве случаев работодатели отказываются нанимать работников моложе 20 лет. И даже если работодатель согласен взять молодого сотрудника, обязательным требованием выступает наличие стажа работы по профессии (в зависимости от последней от года для автомехаников до трех лет для бухгалтеров). Парадоксальность ситуации заключается в том, что к моменту окончания учебного заведения приобрести требуемый стаж просто нереально: продолжительность требуемого стажа превышает срок обучения в профессиональном училище.

– Дефицит спроса на рабочие места, соответствующие полученной квалификации. Например, на рынке труда Самарской области практически не востребованы бухгалтеры и секретари с начальным профессиональным образованием.

– Незавершенность профессионального самоопределения. Одним из показателей осознания ценности профессии является процесс выбора учебного заведения и профессии обучения. Для некоторых респондентов характерен ситуативный выбор места учебы и профессии: их либо выгнали из школы – надо было идти хоть куда-то, либо учебное заведение расположено близко от дома, либо поступал за компанию с друзьями.

«Я и поступать-то не собиралась в этот лицей. Я когда окончила 9 классов, поняла так, что в 10 класс поступила и уехала в деревню. А когда приехала, чуть ли не 1-го сентября, то в школе мне сказали, что я не поступила, и отдали документы. Сестра сказала, что лицей рядом, я туда документы отдала».

Подобное отношение к выбору профессии приводит к тому, что учащиеся оказываются недовольны полученной профессией, работают не по специальности или пополняют ряды безработных.

– Слабая профориентационная работа и, как следствие, несоответствие представлений выпускника о профессиональной деятельности реальному содержанию труда по получаемой профессии. Здесь иллюстрацией может служить случай, когда абитуриентке было все равно, по какой специальности учиться, но на этапе поступления педагоги учебного заведения заинтересовали ее профессией цветовода-декоратора. Девушка захотела получить профессию и готова была работать по этой специальности. Однако в процессе обучения отношение к профессии изменилось, поскольку содержание обучения никак не соотносилось с тем, что было обещано на этапе приема. Очевидно, что в подобных случаях работа с абитуриентами имеет своей целью приукрашивание будущей работы для увеличения контингента по тем

или иным профессиям. Слабая профориентационная работа обуславливает разочарование в профессии после прохождения практики или получения первого опыта работы.

Обозначив основные «объективные» факторы, влияющие на степень реализации профессиональных и образовательных планов респондентов, отметим, что все они препятствуют воплощению устремлений выпускников и выступают как барьеры для трудоустройства.

Типы трудовой карьеры

Рассматривая трудовую карьеру, исследователи обращались к профессиональному пути, пройденному выпускниками за 1,5 года. Конечно, говорить о временном отрезке в полтора года как о значительном этапе трудовой карьеры можно с большой долей условности. Однако, учитывая, что это дебютный период адаптации молодого рабочего/специалиста на рынке труда, который во многом определяет его дальнейшее профессионально-трудовое поведение, нам кажется, именно этот этап жизненного пути заслуживает пристального внимания и детального изучения.

В социологических теориях под карьерой понимают модель перемещения работника с нижестоящих общественных позиций на вышестоящие. Трудовая карьера, как разновидность этого понятия, обычно является отражением трудовой жизни индивида. В теоретических концепциях при классификации типов трудовой карьеры выделяются различные основания:

– доход, престиж. В соответствии с этими критериями разделяют структурированную (упорядоченную последовательность связанных друг с другом видов работ) и неструктурированную трудовую карьеру⁹;

– уровень образования, квалификация, статус занятости, должность. Учитывая динамику уровня образования и квалификацию, должностные перемещения и периоды незанятости, выделяют снижающуюся, горизонтальную, слабо растущую и восходящую трудовую карьеру¹⁰;

– статус занятости. В зависимости от статуса занятости определяют стабильную, нестабильную и прекращенную трудовую карьеру. Одной из отличительных черт как прекращающейся, так и нестабильной карьеры является безработица¹¹.

⁹ Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. С. Социологический словарь / Пер. с англ.; под ред. С. А. Ерофеева. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1997. С. 116-117.

¹⁰ Прокофьева Л., Фести П., Мурачева О. Профессиональная карьера мужчин и женщин // Вопросы экономики. 2000. № 3. С. 74-84.

¹¹ Дворецкая Г. В., Махнарылов В. П. Социология труда. М.: Высшая школа, 1990.

В нашем исследовании классификация «трудовых биографий» строится с учетом профессиональной принадлежности, трудовой мобильности и общей продолжительности работы¹². В зависимости от данных параметров выделено несколько типов трудовой карьеры: стабильная профессиональная, мобильная профессиональная, статичная депрофессиональная, мобильная депрофессиональная, хаотичная.

Прежде чем перейти к описанию типов трудовой карьеры, необходимо охарактеризовать группу безработных выпускников, которые по прошествии полутора лет так и не появились на рынке труда. В эту когорту входят выпускники учреждений системы НПО, продолжающие обучение на дневном отделении техникумов, а также молодые люди, которые на момент проведения интервью были безработными и ранее не имели трудового опыта.

Респонденты, продолжающие обучение, объясняют свой выбор невозможностью трудоустроиться на удовлетворяющее их место работы и желанием получить другую профессию, наращивать свой профессиональный потенциал для увеличения возможностей трудоустройства.

Анализ интервью безработных выпускников выявил следующие факторы, определяющие настоящий статус респондентов:

– состояние здоровья, являющееся порой существенным ограничением при трудоустройстве: *«Я весь год болела, у меня третья группа инвалидности»;*

– отсутствие какого-либо желания, а также принуждения к труду. Среди обследованных случаев есть примеры классического иждивенчества. Из интервью становится ясно, что эти люди в принципе не ищут работу и не хотят работать. О перспективах возможного трудоустройства рассуждают туманно и расплывчато:

«Работаете ли Вы сейчас? – Нет.

А вообще после училища работали? – Нет.

Вы пытались найти работу? – Нет.

Никуда не обращались, не интересовались? – Да.

А в принципе, Вы собираетесь работать? – В принципе, да.

По какой специальности, кем? – Пока не знаю, вот родственница предложила кондуктором работать, я пока думаю.

¹² Наибольшее количество мест трудоустройства за обследуемый период для одного выпускника – 4, самый продолжительный срок работы – 3,5 года (респондент устроился на работу еще до поступления в учебное заведение начального профессионального образования).

Почему? - Есть и плюсы – хорошая зарплата, но и страшно вечером домой возвращаться. Еще завтра отец на завод «Прогресс» меня повезет, там дядька мой работает – тоже можно туда пойти.

Кем? – Я и не знаю» (выпускница обучалась по профессии «плодоовощевод»).

В общественной практике известны два основных вида принуждения человека к труду – экономическое и внеэкономическое¹³. Экономическое определяется необходимостью зарабатывать средства на существование, внеэкономическое является результатом формирования у индивида понятия ценности труда, как основной сферы жизнедеятельности человека, и ценности профессии, как средства самовыражения и самоутверждения личности. Позиция родителей, чьи средства, вероятно, являются достаточным (и доступным) источником материального обеспечения для группы неработающих выпускников, обуславливает отсутствие экономического принуждения к труду. Что касается внеэкономического влияния, здесь следует говорить как о недоработках учебного заведения, одной из задач которого является не только профориентация, но и социализация молодых людей, так и о слабой роли семьи в формировании жизненных ценностей человека.

Для группы безработных выпускников трудовая биография, а следовательно, и трудовая карьера по прошествии полутора лет после обретения профессии еще не начались.

Стабильная профессиональная трудовая карьера

К этой группе отнесены выпускники, имеющие одно место трудоустройства и работающие по профессии обучения. Для представителей этого типа трудовой карьеры характерны осознанный выбор учебного заведения, желание работать по специальности после окончания учебы, а также целенаправленный поиск места работы по профессии обучения с использованием различных каналов возможного трудоустройства. Многие заочно продолжают обучение в вузах по специальностям, близким к полученным в системе НПО профессиям, что подтверждает их намерения работать в рамках приобретенной профессии, стремление повышать должностной уровень. Здесь же мы имеем единственный пример карьерного продвижения, когда молодой человек, желая стать поваром, поступил на работу в ресторан мойщиком посуды и одновременно в профессиональное училище, а закончив училище, работает поваром-универсалом. Показатель продолжительности работы в группе достаточно высокий – 1,5 и 3,5 года.

¹³ Константиновский Д. Л., Шубкин В. Н. Переход от образования к труду: явные и скрытые конфликты / Образование в социокультурном воспроизводстве: механизмы и конфликты. М.: Институт социологии РАН, 1994.

Респонденты склонны наращивать свой профессиональный потенциал в рамках полученной профессии. При трудоустройстве для них важным критерием рабочего места является стабильность занятости и возможность совмещать работу с дальнейшим образованием.

Мобильная профессиональная трудовая карьера

Представители данного типа трудовой карьеры работают по профессии обучения и на момент проведения интервью сменили не одно место работы (от 2 до 4). Их отличает осознанный выбор учебного заведения для приобретения желаемой профессии. Основным фактором мобильности является ориентация на более высокий уровень заработной платы. Если в предыдущей группе молодежь выбирает интенсивный вариант профессионального продвижения, то здесь мы наблюдаем экстенсивный путь, когда человек скорее пытается найти место работы, удовлетворяющее его требованиям, чем стремится наращивать свой профессиональный потенциал. Причем процесс поиска для них продолжается, поскольку настоящее место работы они зачастую не считают удовлетворительным.

Статичная депрофессиональная трудовая карьера

Представителями этой группы являются работающие выпускники, имеющие единственное место трудоустройства не по профессии обучения, что в разных случаях определяется как субъективными, так и объективными причинами.

Среди субъективных – добровольный отказ от работы по специальности, который вызван негативным отношением к полученной профессии. Профессия обучения изначально не рассматривалась как вариант будущей работы:

«У Вас были намерения работать по специальности повар-кондитер? – Нет, никогда.

Тогда хочется понять, зачем Вы пошли получать эту профессию? – Не знаю...Просто хотела научиться готовить. Для себя».

Сюда же относится вариант разочарования в получаемой профессии еще в процессе обучения в системе НПО.

Объективной причиной является невозможность найти работу по профессии обучения. Отчаявшись найти работу по специальности, выпускник делает выбор в пользу другой профессии.

Представители этой группы зачастую продолжают образование и ориентированы на стабильное место работы, основным критерием выбора которого выступает обеспечение возможности учиться.

Мобильная депрофессиональная трудовая карьера

Молодежь, трудовая карьера которой определена нами как мобильная депрофессиональная, на момент опроса сменила несколько мест трудоустройства, в основном не по профессии обучения. Здесь же представлены выпускники, карьера которых на момент проведения интервью была прервана, но опыт работы, который они приобрели до увольнения, не соответствовал профессии обучения. Решающим фактором при трудоустройстве для этих выпускников является продолжение занятости как таковой, безотносительно к определенной профессии:

«Почему Вы выбрали именно магазин, кассира? – Потому что мне очень нужна работа. И только там меня взяли».

Здесь опять мы встречаемся с трудоустройством по принципу «куда взяли». Отличие от представителей статичной депрофессиональной карьеры, для которых также характерен этот способ трудоустройства, заключается в количестве мест работы. Основной причиной смены работы является желание иметь больший заработок. Если выпускники с мобильной профессиональной карьерой, также желающие найти работу с более высокой оплатой труда, устремлены на поиск в рамках полученной специализации, то здесь молодежь не стремится следовать профессии обучения. Никто из них не учится.

Хаотичная трудовая карьера

Этот тип трудовой карьеры представлен выпускниками, которые сменили 3-4 места работы, успели поработать и по профессии обучения, и по другой специальности. На каждом рабочем месте задерживались в среднем не более двух месяцев. По профессии, полученной в системе НПО, работать не собирались изначально, либо планировали, но в процессе обучения разочаровались. Частые смены работы обусловлены как неудовлетворенностью содержанием работы и уровнем заработной платы, так и нестабильностью пройденных мест трудоустройства (летнее кафе ликвидировано, ремонтная бригада распалась, магазин закрылся).

Для представителей этой группы характерны пассивное поведение в процессе поиска работы и настрой на трудоустройство по знакомству, неважно, по какой профессии:

«Мне было особо все равно, на какую специальность. Главное – через своих кого-нибудь: через знакомых, через родственников устроиться».

Отсутствие внятных планов относительно работы и расчет на помощь знакомых обуславливают хаотичное поведение на рынке труда. Показатель общей продолжительности работы в этой группе меньше, чем во всех предыдущих: от 4,5 и до 9 месяцев.

На рисунке 1 представлены основные типы трудовой карьеры выпускников, описанные выше.

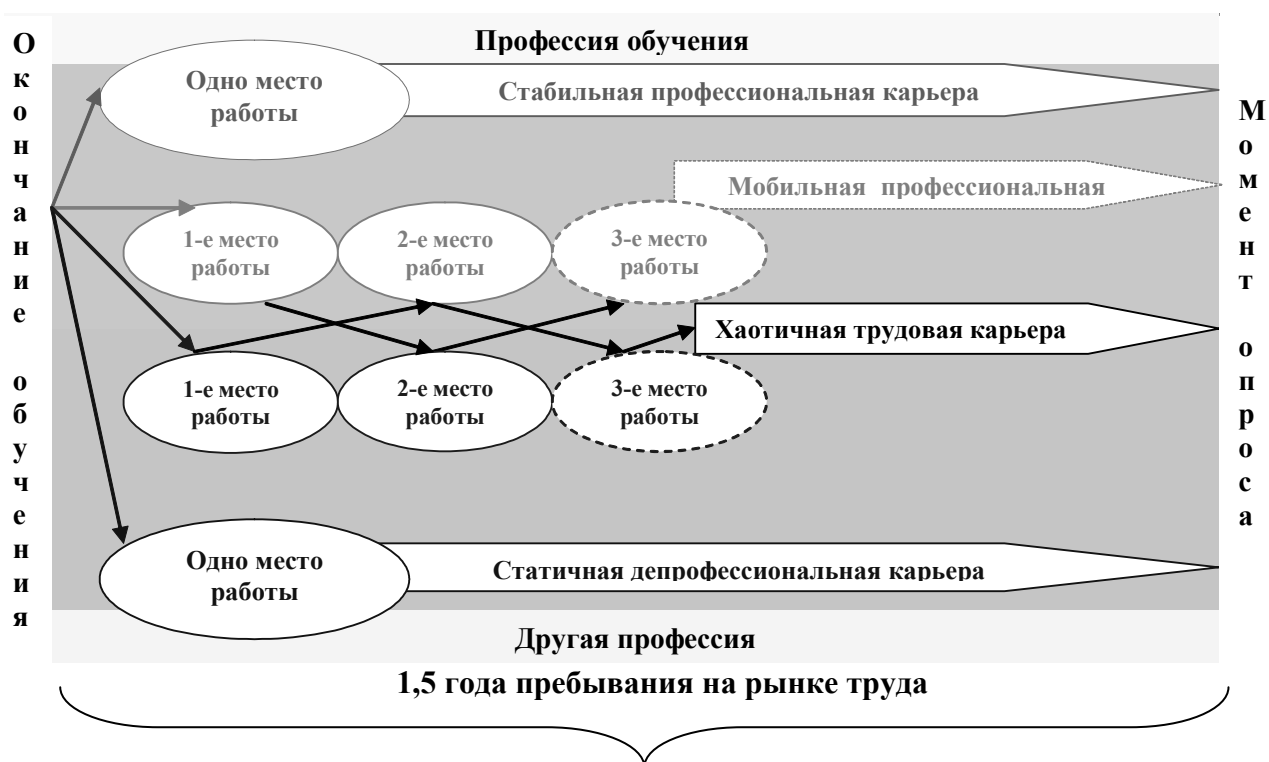


Рис. 1. Основные типы трудовой карьеры

Выводы: интерпретация результатов

Потребителями услуг системы НПО в равной степени можно назвать как учащихся, приобретающих профессию в профессиональных учебных заведениях, так и экономику региона в лице работодателей, которые получают квалифицированную рабочую силу. Необходимо отметить, что на этом этапе исследования мы обращались лишь к выпускникам учреждений НПО и можем апеллировать к их оценкам качества полученной профессиональной подготовки, оценивать причины успехов и неудач реализации профессиональных и образовательных планов, анализировать траектории трудового пути. О мнениях нанимателей мы можем судить лишь опосредованно, анализируя требования работодателей к соискателям рабочих мест при трудоустройстве, исследуя процедуры найма или мотивацию отказа в предоставлении места работы выпускнику учреждения НПО, поскольку прямое обращение к работодателям предусмотрено лишь на следующем этапе исследования.

Рассматривая различные вариации воплощения профессиональных устремлений респондентов и их трудовые биографии, мы стремились выде-

лить причины, влияющие на эти процессы, а также определить доминирующий вектор влияния данных факторов. Конечно, можно говорить о достаточно широком наборе причин низкого качества профессионального образования, несоответствующего требованиям работодателей региона: начиная от недостаточного финансирования системы НПО, обещавшего оборудования и заканчивая общеизвестными утверждениями о «сложности» контингента начального профессионального образования (как правило, это дети из неблагополучных и неполных семей, плохо учившиеся в общеобразовательной школе). В рамках качественной методологии мы фокусировались на тех моментах, которые рефлексируют сами респонденты. В результате были определены две группы факторов, которые можно условно определить как субъективные и объективные.

К субъективным относятся личностные характеристики и психологические свойства респондентов, а также их социальный статус. Особенность субъективных факторов заключается в том, что направленность их воздействия может быть как положительной, так и отрицательной. Например, такие качества личности, как целеустремленность и желание работать, способствуют более полной реализации профессиональных и образовательных планов выпускника, а также успешному трудоустройству, в то время как безответственность, легкомысленное отношение к выбору профессии негативно отражаются на реализации задуманного. Высокая степень влияния этих факторов на процессы трудоустройства и осуществление планов респондентов несомненна, но, по нашему мнению, во-первых, это, скорее, предмет психологического анализа, во-вторых, более продуктивно обратиться к анализу объективных обстоятельств, то есть тех факторов, которые напрямую или косвенно характеризуют результаты работы системы начального профессионального образования.

Детальное рассмотрение объективных факторов свидетельствует об их негативном влиянии как на трудоустройство, так и на реализацию профессионально-трудовых планов выпускников, другими словами, система начального профессионального образования не способствует успешности этих процессов и не удовлетворяет требованиям потребителей ее услуг.

Нарекания к качеству полученного образования со стороны учащихся проявляются еще на этапе обучения, когда ожидания молодых людей не совпадают с реальным содержанием профессионального образования, что в свою очередь приводит к разочарованию в профессии и отказу работать по специальности:

«Когда мне рассказали о тех специальностях, которым обучают, мне больше всех понравилось цветовод-декоратор.... я думала, нас будут обучать всему. Например, у нас был предмет цветоводство, и я думала, нам будут показывать, как цветы составлять, клумбы. А мы занимались одной

писаниной на этих уроках. Ну, думаю ладно, наверное, на практике будет интересно. Нет, мы только пересаживали саженцы в парники, теплицы. То есть я разочаровалась и в самом обучении».

Молодежь приходит в учебное заведение со своими представлениями о получаемой профессии, а сталкивается в процессе обучения с устаревшими методиками, отсутствием современного оборудования и инновационных технологий. Эти обстоятельства либо приводят к отказу работать по полученной профессии, либо вынуждают молодежь продолжать обучение в учебных заведениях среднего профессионального или высшего образования с целью нарастить свой профессиональный и образовательный потенциал:

«...Понял, что оператором ЭВМ не устроишься на хорошую зарплату, а вот, например, менеджером – можно получать приличную. ...посмотрел все вакансии – зарплаты низкие. Решил пойти учиться на менеджера, на вторую ступень».

Оценивая качество полученного профессионального образования по прошествии полутора лет после выпуска, респонденты высказали противоположные мнения. Основным критерием, определяющим положительную или отрицательную оценку полученной подготовки, является *опыт работы по профессии обучения*.

К группе позитивно оценивающих качество профессиональной подготовки относятся выпускники, у которых либо вообще не было опыта работы, либо они работали не по профессии обучения. На вопрос *«Как бы Вы оценили качество полученного профессионального образования»*, как правило, даются ответы: *«хорошее»* или *«нормальное»*. Однако серьезно относиться к подобным высказываниям и трактовать их как свидетельство качественной работы системы НПО, по нашему мнению, не стоит. Подобная положительная оценка выпускника, не имеющего опыта работы по специальности и не применившего полученные профессиональные знания и навыки на практике, носит весьма иллюзорный характер.

Другие респонденты, имеющие опыт работы по профессии обучения, достаточно критически относятся к качеству полученного профессионального образования.

«Я сейчас работаю по бюджетной бухгалтерии, моя профподготовка мне не пригодилась, здесь все заново пришлось учить, программы меняются. Не сказать, что совсем все другое, но многое пришлось заново учить...» (профессия обучения – бухгалтер).

«Качество подготовки среднее, я и сейчас не больно-то разбираюсь, что к чему...» (профессия обучения – автомеханик).

«Я считаю, то, что нам там давали, в принципе, не нужно, и так получается, что с этим образованием практически нельзя найти нормальную работу. В принципе, знания, полученные в училище – все ерунда, я считаю,

что это плохое образование» (профессия обучения – продавец, контроллер-кассир).

Неудовлетворительная оценка подготовки в учебных заведениях системы НПО фиксируется не только по субъективным мнениям выпускников, но подтверждается объективными трудностями, которые испытывают соискатели при устройстве на работу, проблемами, возникающими непосредственно на рабочих местах.

Для восполнения существующих пробелов выпускники вынуждены либо наращивать свой профессиональный потенциал за собственный счет, продолжая обучение на курсах, в средних специальных и высших учебных заведениях, либо проходить дополнительное обучение на рабочем месте, прибегая к помощи более опытных коллег. Следовательно, можно говорить о несоответствии профессиональных компетенций выпускников требованиям нанимателей.

Работодатели уверены в низком качестве профессиональной подготовки выпускников системы НПО, что выражается в отсутствии рабочих мест для определенных профессий с уровнем начального профессионального образования. Например, на рынке совершенно не востребованы бухгалтеры с начальным профессиональным образованием, все меньше спрос на секретарей и даже на продавцов-консультантов:

«Я очень хотела ...бухгалтером, но мы ... не проходили программу 1С-бухгалтерия, а без этой программы не берут. Еще везде просят высшее образование и опыт работы, а у меня нет ...»;

«Очень сложно трудоустроиться на нормальное место.

Что значит нормальное место? – Как я себе представляла, это либо салоны связи, где чистенько, сидишь за компьютером, и условия хорошие, и зарплата хорошая, или какой-нибудь специализированный магазин, но там везде требуют образование, да и знания специальные нужны...»;

«Сейчас не устроишься по этой специальности. Надо другое образование.

Какое? – Высшее.

Даже чтобы автомехаником устроиться? – Да. Если нормально куда-нибудь устроиться.

А нормально это как? – Там куда-нибудь на Алма-Атинку (крупный автомобильный сервисный центр)».

Недоверие работодателей к результатам работы системы, выражающееся в устойчивом нежелании брать на работу ее выпускников, косвенно подкрепляется завышенными требованиями, выдвигаемыми к соискателям рабочих мест (наличие опыта и стажа работы по специальности). В этих случаях наниматели стараются подстраховаться от некачественной, по их

мнению или опыту, подготовки в учреждениях НПО, надеясь, что пробелы полученного образования выпускник восполнил на предыдущих местах работы и не придется затрачивать собственные ресурсы на его обучение или переобучение:

«...Я все-таки хотела работать бухгалтером. Не получилось. Не берут без опыта, и возраст не подходит»;

«Везде нужен опыт работы, хорошие рекомендации. Пусть не из хорошей конторы, но из конторы. Чтобы были рекомендации. Нужно, чтобы было предыдущее место работы, чтоб попасть туда. Хотя вот в те места, которые на каждом углу, – туда легко попасть. Но там заработки не такие».

Итак, качество профессиональной подготовки в системе начального профессионального образования не удовлетворяет ни потребителей услуг (учащихся), ни потребителей результатов (работодателей). Можно говорить о низкой ценности начального профессионального образования как такового:

«Устроиться с полученным образованием практически невозможно. Везде нужны люди с высшим образованием. А на нас и не смотрят, хотя в глаза и не отказывают, но сразу понимаешь, что не возьмут. Я поняла, что эта работа неблагодарная, и, в принципе, мало оплачиваемая, тяжелая. Я не буду работать по полученной специальности, не буду продавцом».

С одной стороны, низкий уровень полученного профессионального образования ограничивает круг возможных мест трудоустройства, позволяет занять лишь низкостатусные позиции на предприятиях, а то и вообще не позволяет устроиться на работу. С другой стороны, работодатели априори считают, что выпускники системы НПО подходят лишь на малооплачиваемые рабочие места низкой квалификации, а порой и вообще не требующие профессиональной подготовки. Можно констатировать, что престиж начального профессионального образования весьма невысок. В свою очередь, низкий престиж НПО не позволяет привлекать в систему качественные ресурсы: инвестиции работодателей (финансы и оборудование), квалифицированные педагогические кадры, формировать заинтересованный контингент учащихся.

Возможным выходом из подобной ситуации является ориентация работы системы НПО на запросы потребителей, в первую очередь – работодателей. Эта задача ставится в рамках программ модернизации системы профессионального образования, когда учреждения НПО передаются в ведение субъектов Федерации и переориентируют свою работу на потребности регионального рынка труда.

Другое направление реформ – обеспечение в процессе профессионального обучения широких профессиональных компетенций учащихся учреждений НПО. Подтверждение тому, что изменения в этом направлении происходят, мы можем обнаружить уже и сейчас. Об этом свидетельствуют высказывания выпускников, которые дают положительный отзыв о качестве своей профессиональной подготовки. Все эти выпускники прошли дополнительное обучение в учебном заведении на различных курсах:

«Меня подготовили хорошо, я знаю довольно много, но я ведь еще в училище закончила параллельно компьютерные курсы и курсы коммерсанта-предпринимателя» (профессия обучения – продавец).

«Хватает знаний... в училище же помимо этого и всякие курсы были. Да. Я училась дополнительно на компьютерных курсах и курсах коммерческого агента» (профессия обучения – продавец).

Учебные заведения системы НПО за счет предложения дополнительных профессиональных знаний, углубляющих основную программу обучения, пытаются улучшить качество профессиональной подготовки, повысить готовность выпускников к эффективному поведению на рынке труда.

Проведенный анализ трудовых биографий выпускников учреждений НПО по прошествии полутора лет после окончания профессионального обучения свидетельствует о том, что трудовая карьера молодых специалистов зачастую обусловлена низким качеством профессиональной подготовки, не соответствующем требованиям работодателей и представлениям молодежи о должном уровне подготовки. Низкое качество профобразования объясняется низким качеством наличествующих ресурсов учреждений НПО как с точки зрения требований работодателей, так и с точки зрения представлений (нереализованных ожиданий) учащихся. Следовательно, успешность трудовой карьеры зависит от личностных (не зависящих от образовательных ресурсов) усилий и мотивации выпускников.

Другой парадокс заключается в сложности преодоления сложившихся стереотипов о неудовлетворительном качестве начального профессионального образования. Работодатели, нуждаясь в квалифицированных рабочих кадрах, выказывают недоверие и ставят препоны для занятия рабочих мест специалистами с НПО, заранее считая низким уровень их профессиональной подготовки. Очень редко выказывая готовность и еще реже выступая партнерами учреждений НПО, работодатели мыслят (и действуют) вразрез с известным афоризмом: имидж – ничто, жажда – все!

ПЕРВЫЕ ШАГИ НА РЫНКЕ ТРУДА¹

Т. Г. Кутейницына, Е. Г. Репринцева

Центр исследований рынка труда г. Самара
kuteinit@mail.ru, ereprintseva@mail.ru

Профессиональное самоопределение молодежи традиционно является предметом изучения социологических дисциплин. В научных публикациях, посвященных выпускникам учреждений начального профессионального образования (НПО), можно встретить заключения о том, что во многих случаях выбор профессионального училища и соответствующей профессии нельзя назвать ни самостоятельным, ни осознанным, ни свободным. Зачастую он определяется «конфликтными отношениями» ученика и школы². Даже если согласиться с тезисом о несформировавшемся профессиональном самоопределении учащихся системы НПО к моменту поступления, тем не менее после окончания учреждения профессионального образования выпускники вынуждены каким-то образом выстраивать свою дальнейшую профессиональную, образовательную, миграционную и, более широко, – жизненную карьеру.

В нашем проекте мы рассматривали трудовую биографию выпускников системы начального профессионального образования на протяжении полутора лет после окончания учебного заведения. Исследование осуществлялось в рамках качественной методологии. Используемая методика и техника (метод глубинного личного интервью – face to face) позволила выявить различные нюансы поведения выпускников системы НПО на рынке труда и провести детальный анализ их трудовых биографий. В ходе исследования была проведена серия интервью и наблюдений, в результате получено 30 кейсов, на которых и строился дальнейший анализ (рис. 1).

Спустя полтора года с момента окончания учебного заведения среди опрошенных выпускников 16 человек работают, 10 не работают и не учатся. Продолжают обучение, нигде не работая, 4 человека. Довольно большое количество безработных, попавших в поле исследовательского внимания, можно объяснить более легким поиском этой категории респондентов: их с

¹ Статья написана по материалам 1 этапа исследования «Конкурентоспособность специалиста, как показатель эффективности адаптационных стратегий поведения на рынке труда», выполненного авторским коллективом при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта № 05-03-26300а/В, руководитель проекта – Н. Ю. Посталюк.

² Когда наступает время выбора (Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений) / Отв. ред. Г. А. Чередниченко. СПб.: Изд-во РХГИ, 2001.

большой долей вероятности можно было застать дома. Из 16 работающих выпускников 9 работают по специальности обучения, 7 – по другой специальности. Совмещают работу и учебу 7 человек, четверо из них работают по специальности обучения, трое – не по полученной в учебном заведении специальности.

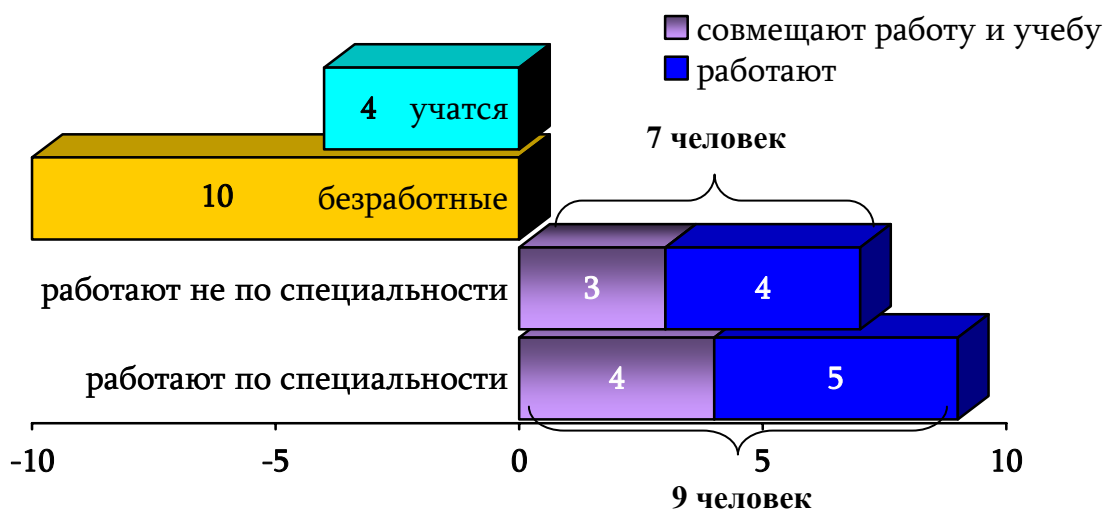


Рис. 1. Статус занятости выпускников на момент интервью

На данном этапе исследования нам было важно не только определить настоящий статус бывших выпускников, но и оценить шаги, этапы и полноту реализации их профессиональных и образовательных намерений, оценить стратегию дальнейшего профессионального продвижения.

Выход на рынок труда и начало трудовой биографии

Проведенное исследование позволяет нам выделить случаи, когда выпускники системы начального профессионального образования спустя год после окончания учебного заведения не имели опыта поиска работы в силу различных причин. В настоящее время они до сих пор не имеют места работы и не являются акторами на рынке труда. Выход на рынок труда у них затягивается или откладывается на неопределенный срок. Эту группу составляют те, кто продолжает образование, являются в настоящее время студентами, а также те, кто не работают и не желают работать. Остальные респонденты, участвовавшие в исследовании, даже если в настоящее время и не трудоустроены, имели опыт поиска работы. В этих случаях мы можем говорить о различных практиках поиска работы, использовании каналов информации, к которым обращаются выпускники системы начального профессионального образования, о процедурах трудоустройства и проблемах, возникающих при поиске работы.

Поиск работы

В зависимости от времени вступления на рынок труда и начала трудовой биографии нами были выделены несколько групп выпускников системы начального профессионального образования. Моментом вступления работника на рынок труда следует считать начало поиска работы, соискатель рабочего места становится актором на рынке труда.

- **Первая группа.** Составляющие ее выпускники системы начального профессионального образования выходят на рынок труда еще до поступления в учебное заведение или во время обучения. Таким образом, поиск работы и трудоустройство совмещены с процессом обучения.

- **Вторая группа** начинает поиск работы сразу после окончания учебного заведения, и трудоустройство происходит либо сразу после завершения учебы, либо по прошествии некоторого периода времени, в течение которого выпускники активно занимаются поиском работы (как правило, не более 4 месяцев).

- В **третьей группе** выход на рынок труда сознательно откладывается выпускниками, и поиск работы начинается спустя некоторое время (4-6 месяцев) после окончания учебного заведения. Среди причин невыхода на рынок труда были названы субъективные (такие, как нежелание) и объективные обстоятельства, ограничивающие возможности поиска работы сразу после окончания учебного заведения.

- Вошедшие в **четвертую группу** респонденты трудоустраиваются спустя значительный промежуток времени (около года и больше). Одни объясняют это отсутствием желания работать и даже не пытаются искать работу все это время. Другие же начинают искать работу сразу после завершения учебы, но реальное трудоустройство происходит значительно позже. В этих случаях период поиска работы затягивался практически на год. Поиск работы в этих случаях характеризуется эпизодичностью и не является непрерывным, целенаправленным процессом.

Каналы поиска мест трудоустройства

При исследовании процессов трудовой мобильности, прежде всего, обращаются к характеристике информационных сетей (каналов информации), анализ которых является ключевым моментом для понимания реального поведения выпускников на рынке труда. С позиции потенциального работника как действующего агента на рынке труда поиск работы заключается в обращении к тем или иным источникам информации о вакансиях. Другими словами, использование информационных каналов является **способом поиска работы**.

В социологических исследованиях информационные сети традиционно разделяются на формальные и неформальные³. Формальные каналы в настоящее время включают государственную службу занятости, частные агентства по найму и трудоустройству, объявления в средствах массовой информации. Помимо этих институциональных каналов активно функционируют неформальные механизмы распространения информации, под которыми подразумеваются личные связи и обращение непосредственно к работодателю (самостоятельный обход отделов кадров предприятий и учреждений с целью поиска подходящего рабочего места).

Наиболее распространенными информационными каналами о вакансиях, к которым обращаются выпускники в процессе поиска работы, являются:

1. Личные связи.
2. Обращение непосредственно к работодателю.
3. Служба занятости и частные агентства найма.
4. Объявления о вакансиях в средствах массовой информации.

• **Личные связи**

Погруженность любых действий в определенную социальную среду, наличие социальных связей – «сетей» присущи любому человеческому обществу⁴. Социальные действия, в том числе и в сфере трудовых отношений, опосредованы этой средой, поэтому широкое использование личных связей при поиске работы и трудоустройстве не является спецификой только российских рынков труда.

При поиске работы респонденты обращаются в первую очередь к своему ближайшему окружению: родственникам, друзьям, знакомым.

«Как Вы искали работу? У меня мама работает в фирме кладовщиком, и там один кладовщик уволился. Ее директриса и сказала: приводи свою дочку. Вот и мама мне сказала» (интервью №30).

«Где и как Вы искали работу? Соседка предложила.»

³ Кириллова М. Поиск работы: Соотношение институциональных и неформальных механизмов мобильности // Социально-трудовые исследования. Вып.4. Формирование рынка труда и социальная мобильности в России. М.: ИМЭМО РАН, 1995; Козина И. Поведение на рынке труда: Анализ трудовых биографий // СОЦИС. 1997. № 4; Кабалина В., Козина И. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур // Человек и труд. 2000, № 12; Козина И. Поиск работы и причины обращения к формальным каналам трудоустройства // Государственная и частные службы занятости на рынке труда. М.: РОССПЭН, 2000.

⁴ Granovetter M. Getting a Job: A Study Of Contacts and Careers. 2nd edition. Chicago: University of Chicago Press, 1995; Роцин С., Маркова К. Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда // М.: EERC, 2004.

А еще какие-либо варианты Вы рассматривали? Нет.

Т. е. устроились по первому обращению? Да» (интервью №28).

Среди выпускников достаточно распространено мнение о том, что хорошую работу можно получить только по личным связям. Во многом это и определяет их поведение на рынке труда.

«Теперь поговорим о том, как Вы искали свое первое место работы? Через знакомых. Знакомые подсказали. Вообще, если какой-то фирме надо работника найти, они просто своих людей, через знакомых, родственников, друзей берут, так не устроишься» (интервью № 20).

Необходимо отметить, что социальные связи выпускников профессиональных заведений имеют ряд особенностей. Как правило, родители выпускников ПТУ занимают низкие статусные позиции не только в профессиональном плане, но и социальном⁵. Друзья и знакомые обладают ограниченными возможностями помощи при трудоустройстве, т. к. сами не имеют достаточного потенциала, в этой группе еще не сформированы профессиональные связи. В силу перечисленных обстоятельств использование личных связей при трудоустройстве не всегда приводит к положительному результату:

«Знали ли Вы места возможного трудоустройства? Ну да. Вот у моей матери там нужен был помощник бухгалтера, ей там кто-то знакомый сказал, что нужен помощник в одно место.

Пригодились ли Вам эти знания? Нет, меня туда не взяли. Опыта не было» (интервью № 22).

Несмотря на ряд ограничений и специфику социальных сетей выпускников системы начального профессионального образования, анализ их мобильности на рынке труда обнаруживает доминирование каналов личных связей, как при поиске работы, так и при непосредственном трудоустройстве.

• **Обращение непосредственно к работодателю**

Самостоятельный поиск подразумевает прямой контакт с работодателем без участия каких-либо посредников. Зачастую к самостоятельному поиску прибегают те, кто не имеет обширных связей и, как правило, при поиске работы используют самые разные информационные каналы.

«Расскажите, как Вы искали место трудоустройства? Сначала я пошел на биржу труда, там ездил в разные места, но нигде не брали. Также самостоятельно обходил автосервисы, но тоже нигде не брали. Потом самостоятельно зашел на завод «Прогресс», там получилось устроиться. Первоначально я хотел, конечно, устроиться в автосервис получше, чтобы

⁵ Конкурентоспособность выпускников определяет рейтинг учреждений профобразования. Самара: Изд-во «Профи», 2004. С. 52.

не такая грязная работа и чтобы работать с легковыми автомобилями, но уже очень скоро я понял, что меня никуда не берут, и просто хотел устроиться хоть куда-нибудь» (интервью № 1).

При столкновении с трудностями поиска работы и ограничениями, существующими на рынке труда, у выпускников формируются заниженные требования к будущему месту работы. Трудоустройство происходит по правилу «хоть куда бы взяли». Некоторые обращаются на предприятия, не имея предварительной информации, надеясь, что на этом предприятии всегда есть какие-либо вакансии, а какие именно, можно выяснить на месте.

«Какими способами Вы искали работу? Мы пришли просто узнать. Сами. Там в отделе кадров всегда вывешиваются списки, кто требуется. Мы пришли и в этот же день устроились».

А откуда Вы знали, что там есть эти списки, вакансии? Я не знала, кто именно требуется. Просто всегда там набор» (интервью № 15).

Как правило, способом самостоятельного трудоустройства пользуются категории потенциальных работников, которые не претендуют на «престижные» места с хорошей заработной платой. К данной категории относятся и выпускники системы начального профессионального образования, не имеющие опыта работы. Следует отметить, что использование данного канала предполагает значительную степень активности, возможно поэтому обращение непосредственно к работодателю не находит широкого распространения у выпускников, ищущих работу.

- **Служба занятости и частные агентства найма**

Практика обращения в службы занятости и в частные агентства найма в процессе поиска работы мало распространена в среде выпускников системы начального профессионального образования. Как правило, обращение в службу занятости рассматривается как крайняя мера в случаях, когда все остальные способы поиска не срабатывают.

«Почему Вы обратились на биржу? Потому что знакомых нет» (интервью № 6).

«Какие трудности были при поиске работы? Такой возраст нигде не котируется, мама ходила в коммерческую службу занятости без меня даже. Там поговорила со специалистом, он спросил, сколько мне лет и кем я хочу работать. Она сказала, что 18, я заканчиваю училище, тот сказал: О-о-о, Вам не на что надеяться, шансов устроиться практически нет. Можете, конечно, встать на учет, заплатить деньги, но шансов нет» (интервью № 2).

Неудачная самостоятельная попытка обращения в службу занятости для поиска работы или негативный опыт знакомых или друзей формируют отрицательное отношение к возможности трудоустроиться, обращаясь к формальным каналам трудоустройства.

«Через службу занятости, биржу не пробовали искать? Нет. Это бесполезно. У меня куча знакомых, которые пытались это сделать. Ерунда все, говорят. Не удавалось. И зарплаты низкие» (интервью № 18).

«Через биржи не искали? Нет, на биржу... Я как-то боялась... с одной стороны, как говорят: встанешь на биржу... ну... практически невозможно найти ту работу, которая бы полностью тебя устроила. В основном не те места предлагают. С низкой зарплатой. И бывает так, что уже кого-то приняли, а ты мотаешься вот целыми днями... трудно найти на бирже...» (интервью № 21).

Шансы найти работу по направлению службы занятости оцениваются выпускниками как минимальные.

«С какими трудностями Вы столкнулись при поиске работы? ... Вот даже на бирже труда меня направляли на Военный завод, там тоже с грузовыми машинами работать, и было написано, что требуются автомеханики и без опыта работы. Но меня там не взяли, сказали, что все равно нужен опыт работы» (интервью № 1).

Обращения выпускников в центры занятости и в частные агентства трудоустройства не являются широко используемыми каналами при поиске работы. Низкая частота и неэффективность их использования в определенной мере обусловлены неким предубеждением (основанном на личном опыте и практике социального окружения) о качестве возможных вакансий для специалистов с начальным профессиональным образованием. Предлагаемые службами занятости вакансии ассоциируются с низкооплачиваемыми и малопривлекательными рабочими местами.

• **Объявления о вакансиях в средствах массовой информации**

Обращение к газетным объявлениям при поиске работы достаточно распространено в среде выпускников учреждений начального профессионального образования, несмотря на то, что успешных трудоустройств по объявлению не так уж и много. Объявления о вакансиях в СМИ имеют ряд особенностей: газета как посредник не несет ответственности за достоверность сообщаемой информации. При непосредственном обращении к работодателю выпускники сталкиваются с определенными проблемами, связанными с дополнительными обстоятельствами работы и требованиями, предъявляемыми к соискателю, о которых ничего не говорилось в объявлении.

«Как Вы искали работу? ... По газетам, я позвонила по объявлению, где требовался оператор ЭВМ, а на самом деле им нужны были курьеры. Сказали в день по 200-300 рублей, но там обманывают, я туда даже сходила, общалась, но потом не пошла» (интервью № 6).

«А по газетам Вы не пытались искать? По газете – это беспредел. Я не знаю, просто у меня сестра тоже очень долго, более полгода, не могла найти работу. Она искала по этим газетам. Натыкалась там на объявления типа ходить-разносить косметику, парфюмерию там... На самом деле обещания большие, а часто организации выдают себя вообще за других. То есть обмана здесь много. Я для себя газеты вычеркнул. Я к ним с недоверием отношусь» (интервью № 29).

Личный опыт или опыт друзей, знакомых, обращавшихся к объявлениям о вакансиях в средствах массовой информации, зачастую формирует негативное отношение и недоверие к публикуемому материалу. В связи с этим данный канал информации «работает» не очень активно.

В плане поиска работы обращение к СМИ предполагает пассивные и активные варианты действий. С одной стороны, объявления являются для работника источником информации о вакансиях, с другой стороны, дают возможность самому предложить свои услуги. Результаты исследования показали, что среди выпускников профессиональных учебных заведений более распространенной практикой является «просмотр объявлений», который в свою очередь говорит о выборе пассивной стратегии использования объявления в качестве информационного источника при поиске работы.

Мы столкнулись лишь с единственным (и курьезным) случаем, когда после неудачных попыток найти работу по газетным объявлениям о вакансиях респондент выбрал активный вариант поведения и «сам дал объявление».

«А Вы искали работу? Давала объявление в газету «Из рук в руки», что девушка 18 лет ищет работу вот... и тогда тебе звонят, и ты уже выбираешь ...хотя по объявлению звонили чаще всего не по моей специальности (смущенно улыбаясь).

А Вы указали специальность? Нет, я не указывала специальность, но нормальные работы и не предлагали.

Так что все-таки предлагали, не смущайтесь? В основном интим.

И много таких предложений было? Да, очень много. Звонили, начинали как-то издали, а кончалось все к одному, а были некоторые напрямую говорили «такое-то, такое-то».

Ну, что-то вот так по объявлению было результативное? Ну да, вот второе место работы на рынке – это мне позвонили, предложили» (интервью № 30).

Можно отметить, что использование данного канала при поиске работы, как правило, совмещается с обращением к другим источникам информации о вакансиях. По мнению многих респондентов, обращавшихся к газетным объявлениям, большая часть вакансий «несерьезные», т. е. носят скорее рекламный характер и для основной работы не годятся.

- **Помощь учебного заведения**

Ушла в прошлое практика добровольно-принудительного распределения выпускников учреждений начального профессионального образования, которая обеспечивала гарантированное рабочее место после окончания учебного заведения. В то же время некоторые училища, лицеи предоставляют информацию о возможных местах трудоустройства учащимся не только для прохождения производственной практики, но и для дальнейшего трудоустройства.

«Как Вы оцениваете помощь учебного заведения в поиске работы? В чем заключалась эта помощь?» Да. Была. Туда же звонят постоянно: учредители, директора – и спрашивают продавцов. Даже в один момент мы там сидели в учительской и позвонила женщина, сказала, что ей нужно двух девочек. И наш мастер сразу нас туда направила. И мы работали у этой женщины. После училища... так что можно сказать, что они предоставляют какую-то помощь» (интервью № 14).

«Учебное заведение оказывало какую-то помощь в поиске работы?» Да, нашли нам работу на первое время. Просто там есть такая практика: звонят в училище сами хозяева и просят найти кого-нибудь. Так и получилось, мне сказали, что есть вот работа... Мы не выбирали, нам просто мастер говорит: я знаю эту женщину (хозяйку), там такие-то условия, находится это там-то. Ищет даже, чтобы нам было ближе ехать» (интервью № 3).

Несмотря на то, что в некоторых учебных заведениях существует практика предложения вакансий для возможного трудоустройства, не всегда предлагаемые места работы соответствуют требованиям выпускников.

«Как Вы оцениваете помощь учебного заведения в поиске работы? В чем заключалась эта помощь?» Предлагали, конечно. Многие у нас соглашались.

В какие места предлагали в основном? Ну, типа АТП городских автобусов. Лично меня это не устроило, такое предложение... потому что у меня тяга к легковому транспорту, а там автобусы.

Кто предлагал эту работу? Мастер нам помогал всегда. Он всегда нам говорил: «Ребята, обращайтесь, если нужна работа».

А какие-то еще места работы Вам предлагали, кроме указанного АТП? Да, еще мастер предлагал, например, на военный завод... но там, в основном, грузовые машины, пожарные. Это тоже меня не устроило» (интервью № 18).

Помощь учебного заведения в трудоустройстве выпускников мало распространена. И в целом она носит характер не формально-организационный, а скорее основывается на межличностных отношениях, сложившихся между учащимися и мастерами учебного заведения.

Модели поиска работы

Процесс поиска работы предполагает построение (или выбор) определенной стратегии – устойчивого рационального способа действий для достижения цели. Стратегия поиска может быть чистой, когда используются только один информационный канал о вакансиях, или смешанной, когда используется несколько каналов поиска, или даже все возможные каналы⁶. В нашем понимании стратегия поиска работы включает в себя не только выбор определенного информационного канала, но и частоту обращения (активность).

Нами были выделены 3 основные модели поиска работы выпускниками учреждений начального профессионального образования⁷.

- **Первая модель. «Безынициативные».**

Выпускники, придерживающиеся данной модели поиска работы, обращаются лишь к единственному каналу информации о вакансиях – личные связи. Используя ресурсы родственников, друзей, знакомых, респонденты, как правило, не проявляют собственной активности, используя информацию, поступившую извне.

«Расскажите, как Вы нашли эту работу? /пауза/...Да я особо-то ее и не стремился искать. /пауза/... да, так... знакомый предложил. Ну, думал, подвернулась хорошая работа, пойду. Сразу предложили, и пошел» (интервью № 19).

«У Вас все места находились через знакомых? Да, первое место – через крестную, потом – через подружек, знакомых...» (интервью № 21).

Как правило, выпускники учреждений начального профессионального образования, предпочитающие данную модель поиска работы, трудоустраиваются по первому обращению, не слишком выбирая место работы и условия труда.

- **Вторая модель. «Действующие по ситуации».**

Данная модель поиска работы характеризуется обращением выпускников к нескольким каналам информации о вакансиях. Как правило, это комбинации формальных и неформальных способов получения сведений о возможном трудоустройстве. Чаще обращаются к знакомым и объявлениям в средствах массовой информации, предпринимают самостоятельный обход предприятий и прибегают к помощи друзей.

⁶ Рощин С., Маркова К. Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда. М.: EERC, 2004. С.16.

⁷ Из анализа исключены случаи, когда выпускники не имели опыта поиска работы и не трудоустроены в настоящее время.

«Как Вы искали работу? По знакомым... по газете смотрел...» (интервью № 25).

«Расскажите, как Вы искали место трудоустройства? Я ходила в службу занятости, смотрела различные объявления ...» (интервью № 9).

Несмотря на то, что выпускники при поиске работы используют несколько каналов информации о вакансиях, проявление собственной активности в этой группе минимально. Об этом говорит тот факт, что в процессе поиска рассматриваются единичные случаи возможного места трудоустройства (*«позвонил один раз по объявлению», «в службе занятости предложили одно место»*) и, как правило, от этих вариантов выпускники отказываются в силу различных обстоятельств (*«просто не захотела», «низкая зарплата не устроила»*).

Можно сказать, что выпускники, придерживающиеся этой модели поиска работы, чаще занимают «выжидательную» позицию. Периодически обращаясь к различным информационным каналам о возможном трудоустройстве, в первую очередь они ориентированы на помощь родственников, друзей, знакомых. И в случае предоставления информации о возможном месте работы через личные связи трудоустройство происходит по первому обращению.

• Третья модель. «Активные»

Одним из определяющих параметров данной модели поиска работы является использование максимального количества информационных каналов, что в свою очередь говорит об активности соискателей.

«Расскажите, как Вы искали место трудоустройства? Я на бирже была на частной. Кадровое агентство. Искала, просматривала объявления в газетах, сама ходила.

Сколько возможных мест Вы рассматривали, прежде чем устроиться? Ой... ну на бирже мне предложили четыре что ли места работы.

Вы обращались во все предложенные места? Да.

Почему Вы выбрали именно магазин, кассира? Только там меня взяли» (интервью № 22).

В этих случаях респонденты, как правило, рассматривают все вакансии, о которых узнают из различных источников, и обращаются непосредственно на места трудоустройства. Но и в этих случаях сложно говорить о ситуации выбора места работы. В реальности трудоустройство происходит при отсутствии выбора по принципу «куда взяли». Не всегда активный поиск работы предполагает трудоустройство, удовлетворяющее требованиям соискателей.

В рамках этой модели можно говорить о вынужденной активности, поскольку обращение к максимальному количеству информационных каналов при поиске работы зачастую обусловлено отсутствием личных связей.

Процесс трудоустройства

Трудоустройство является одним из важнейших компонентов профессиональной самореализации молодого специалиста, вышедшего на рынок труда. От того, насколько оно будет успешным, во многом зависит дальнейшая интеграция индивида в социум.

Успешное трудоустройство – понятие многоплановое, которое может пониматься и более широко, когда оно оценивается не только самим фактом трудоустройства, но также и качественными характеристиками рабочего места, которое было найдено в результате поиска: уровень заработной платы, гарантированность и стабильность занятости, соответствие профессиональным характеристикам работника, перспективы карьерного роста. Используя данные, полученные в рамках качественной методологии, мы можем говорить лишь об обследованных случаях, но не о распространенности и оценке успешности трудоустройства выпускников учреждений начального профессионального образования.

К кому обращаются выпускники при трудоустройстве, проводится ли собеседование или нет при приеме на работу, с кем проводится собеседование, какую информацию о работе предоставляют молодому работнику и как он сам презентует себя, на каких условиях происходит реальный найм? На данном этапе исследования мы рассмотрим основные компоненты процесса трудоустройства.

• Процедуры трудоустройства

Собеседование является неотъемлемой частью процесса трудоустройства. Единичные случаи, когда выпускники отмечали, что *«никакого собеседования при приеме на работу не проводилось»*, объясняются тем, что трудоустройство происходило на рабочее место, где респонденты проходили производственную практику, когда работодатель уже был знаком с выпускником.

Респонденты, трудоустраивающиеся на крупные промышленные предприятия и в бюджетные организации, первоначально обращаются в отдел кадров. После этого собеседование происходит с непосредственным руководителем (мастером, начальником цеха или отдела). На предприятиях частного сектора собеседование выпускников чаще происходит с директором, который, как правило, исполняет функции кадровой службы при приеме новых работников.

• Участие посредников в переговорном процессе

Собеседование представляет собой диалог соискателя и работодателя, в ходе которого осуществляется обмен необходимой информацией. Несмотря на то, что зачастую процесс трудоустройства происходит при непосредственном участии посредников, когда часть информации уже известна

обеим сторонам, личное собеседование работодателя с кандидатом все же проводится.

«Расскажите о процессе трудоустройства. Там все уже знали через маму, но все равно им надо было пообщаться со мной...там мы разговаривали, мы подписали договор и здесь уже все официально с трудовой меня оформили» (интервью № 30).

Другая форма посредничества предполагает оказание конкретной адресной помощи при трудоустройстве. Она заключается не только в предоставлении информации о рабочем месте, но и в непосредственном участии посредника в переговорном процессе.

«С кем Вы разговаривали? Сначала моя мама сходила в отдел кадров, поговорила и нашла мне подходящее место, чтобы не к станку. Мама работает оператором в том же цехе, она решила, что мне подойдет работать контролером ОТК. Поговорила в кадрах, и там сказали: приводите. Потом мама со мной пришла в отдел кадров, и я уже ничего не говорила.

То есть Ваша мама отстаивала Ваши интересы? Да, она все и решила» (интервью № 2).

Активное участие посредника в процессе трудоустройства и полное отсутствие инициативы выпускника говорит о том, что соискатель не имеет навыков ведения переговоров с работодателем, не умеет представить себя. С точки зрения конкурентоспособности на рынке труда, подобное поведение выпускников говорит об отсутствии базовых компетенций, необходимых для успешного трудоустройства.

- **Содержание переговорного процесса**

С содержательной точки зрения собеседование при трудоустройстве представляет собой процесс обмена информацией между работодателем и работником. Работодатель должен сообщить необходимую информацию о предстоящей работе соискателя (содержание работы, условия труда, уровень заработной платы, дополнительные льготы, график, режим работы и т. п.). Работник в свою очередь должен уметь представить себя, рассказать о своих профессиональных, деловых, личностных качествах и успехах.

Можно отметить, что **предоставляемая работодателем информация** зачастую ограничивается формальным набором: содержание работы, размер заработной платы, режим труда. Объем информации, предоставленной соискателю работодателем, варьируется от минимального: *«толком ничего не говорили...»* (интервью № 21) до довольно значительного, когда предоставленная информация включает не только условия предстоящей работы, но и общие сведения о предприятии. В процессе собеседования **работодателей интересуют**, прежде всего, профессиональные знания претендента: какое учебное заведение окончил соискатель и какую имеет квалификацию. За-

частую получением этой информацией о кандидате собеседование и ограничивается.

Итак, навыки самопрезентации, предложения себя в качестве полноправного партнера являются одним из важных факторов успешного прохождения процедуры трудоустройства. Зачастую подобными компетенциями выпускники не владеют или не проявляют их в полной мере при прохождении процедуры трудоустройства.

- **Практика обсуждения условий работы**

В процессе переговоров выпускники, как правило, не пытаются обсуждать условия работы. Одни принимают условия работодателей, потому что их априори все устраивает, другие – в силу того, что считают предъявление своих требований бесполезным.

«Договаривались ли Вы по поводу условий и оплаты труда? Конечно, не договаривался. И в будущем сходу, конечно, я не буду требовать. Если я только пришел трудоустроиться, то я вряд ли буду что-то требовать. Вот поработаю немножко – то может быть.»

А с чем это связано? Почему Вы бы не стали это делать при трудоустройстве? По-моему, ему легче просто меня не брать, чем эти условия для меня создавать. Ну, если я, конечно, достоин этого, лучший работник там, то конечно. Но это будет уже в процессе работы. Не при приеме. А так сходу вряд ли. Он же не знает даже, какой я работник» (интервью № 16).

В некоторых случаях выпускники все же вступают в диалог с работодателем, высказывают свои претензии и предложения, но не всегда они могут рассчитывать на изменение предлагаемых работодателем условий работы.

Несмотря на результат переговоров (добились или нет выпускники того, чего хотели), сам факт вступления в диалог, предъявление своих требований и обсуждение условий труда – важная часть переговорного процесса. Подобная практика говорит о том, что выпускники в некоторых случаях считают возможным отстаивать свои притязания, вести переговоры. В целом же проявление подобной инициативы не характерно для выпускников учреждений НПО при процедуре трудоустройства. Зачастую они даже и не помышляют выдвигать свои требования, выражать несогласие с чем-либо из-за боязни потерять потенциальное рабочее место либо считая это бесполезным занятием.

- **Условия реального найма**

Двумя самыми массовыми практиками трудоустройства в настоящее время являются официальный найм и работа на условиях устной договоренности. В первом случае работник и работодатель заключают письменный контракт, во втором случае договоренности между ними носят исклю-

чительно неформальный характер. Выпускники учреждений начального профессионального образования чаще трудоустраиваются на работу *на условиях бессрочного найма*. Подобная практика встречается как на крупных промышленных предприятиях, так и на предприятиях частного сектора (рестораны, магазины). Трудоустройство *на основе устной договоренности* происходит в случаях, когда выпускники работают на частных предпринимателей. Как правило, это занятость в торговле (продавцы, работающие на рынках) и сфере услуг (автосервис, автомойки).

Типы процедур трудоустройства

В зависимости от поведения выпускников учреждений начального профессионального образования в процессе найма нами выделены следующие типы процедур трудоустройства.

Формальное трудоустройство

Для данной модели характерен «традиционный» набор компонентов процедуры трудоустройства. При этом соблюдаются формальные требования к поведению работодателя и соискателя. Наниматель сообщает информацию о предстоящей работе, содержании, условиях труда, в свою очередь, выпускник рассказывает о своих профессиональных навыках, умениях. Как правило, на этом диалог заканчивается.

Трудоустройство как переговорный процесс

В процедуре найма выпускники вступают в переговоры с работодателем с целью изменения условий работы, выдвигая свои требования и предложения. Несмотря на результат подобных переговоров, мы можем говорить об активности выпускников, использовании возможности вступления в диалог с работодателем. Таким образом, умение высказывать свое мнение и отстаивать свою точку зрения в процессе трудоустройства является важным компонентом, характеризующим работника как профессионала, способного вступать в конструктивный диалог с работодателем.

Трудоустройство без участия соискателя

Для этой модели поведения характерно проведение переговоров работодателя с посредником, а не с соискателем. Процесс найма происходит при активном участии сторонних лиц. В этих случаях выпускник, как правило, не проявляет инициативы, предпочитая не вступать в переговорный процесс, решение вопросов делегируется посредникам. Подобное поведение соискателя говорит о полном отсутствии навыков ведения диалога при приеме на работу, неспособности самопрезентации. С точки зрения конкурентоспособности на рынке труда, подобное поведение выпускников гово-

рит об отсутствии базовых компетенций, необходимых для успешного трудоустройства.

Выходя на рынок труда, выпускники оказываются в системе жесткой конкуренции и должны быть готовы к ней. В подобных условиях переговорный процесс при приеме на работу является одним из важнейших элементов успешного трудоустройства. Результат переговоров во многом зависит от навыков соискателя представить себя, свои профессиональные знания и умения, артикулировать и аргументировать свои требования к условиям найма.

Представленная типология позволяет говорить о моделях поведения выпускников при найме на работу. Не имея возможности судить о распространенности того или иного типа поведения, все же мы склонны предположить, что выпускники предпочитают не обсуждать выдвигаемые работодателем условия и зачастую самоустраиваются от переговорного процесса, уступая место посредникам.

Выбор той или иной модели поиска работы осуществляется в рамках тех ограничений, которые действуют на рынке труда. С одной стороны, ситуацией со спросом и предложением рабочей силы, с другой – возможностями разных социальных групп действовать в условиях этих ограничений⁸. Выпускники учебных заведений начального профессионального образования, приступая к поиску работы и становясь акторами на рынке труда, являются наиболее незащищенной и невостребованной группой. Отсутствие опыта работы, низкая квалификация делают выпускников системы НПО наиболее уязвимыми с точки зрения возможностей трудоустройства. В условиях ограничений рынка труда активизация использования социальных связей при поиске работы и трудоустройстве является своеобразным защитным механизмом. В случае их отсутствия выпускники придерживаются «активной» модели поиска, используя все возможные каналы информации для трудоустройства.

⁸ Козина И. Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России. М.: РОСПЕН, 1999.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ С РЫНКОМ ТРУДА

В. М. Кутузов, Н. Н. Семенов, М. Ю. Шестопапов

Санкт-Петербургский государственный электротехнический
университет «ЛЭТИ»

NNSemenov@mail.eltech.ru

Прогнозирование занятости, включая спрос и высвобождение работников, как и прогнозирование будущего состояния любых других экономических систем и формирующих их процессов, строится на анализе существующей ситуации, выявлении скрытых и явных диспропорций и противоречий в рассматриваемой системе, направленности и динамики процессов их разрешения. Прогнозирование спроса на специалистов проводится, как правило, на основе анализа ряда возможных сценариев развития экономики и, соответственно, вариантов развития высшего и среднего профессионального образования. Развитие спроса на специалистов определяется разными закономерностями в двух основных секторах экономики – материальном производстве и социальной сфере. В материальном производстве общий вектор спроса на специалистов в настоящее время находится в зависимости от интенсивности использования труда высококвалифицированных специалистов, постоянного возрастания производительности их труда по сравнению с трудом низкой квалификации.

В связи с переходом к рыночной экономике задачи вузов по подготовке кадров существенно расширились. Выполняя государственный заказ на подготовку специалистов за счет средств федерального бюджета, вузам необходимо учитывать потребности и особенности регионального и территориального рынков труда, которые предъявляют свои жесткие и часто противоречивые требования к молодым специалистам. Вузам необходимо готовить высококвалифицированные кадры и для крупных федеральных государственных унитарных предприятий, и для малых и средних предприятий различных форм собственности, доля которых в потреблении выпускников постоянно растет. При этом, учитывая нестабильность и неопределенность формирования рынка труда на посткризисном этапе развития экономики, вузам необходимо заботиться о трудоустройстве выпускников, усилении их социальной защищенности, возможности быстрой адаптации в соответствии с требованиями работодателей. В конечном счете от этого зависит конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг.

У многопрофильных вузов, ведущих подготовку специалистов для нескольких отраслей промышленности и расположенных в крупных промышленных центрах, выбор промышленных предприятий – стратегических партнеров должен базироваться на основных (приоритетных для вуза) еди-

ных научно-образовательных направлениях. Справедливость этого тезиса становится очевидной, если признать, что основной продукцией вуза являются подготовленные специалисты, а качество подготовки непосредственно определяется уровнем проводимых на кафедрах и факультетах научных исследований, соответствующих по профилю инженерным специальностям и специализациям выпускников. Система стратегических партнеров дает возможность восстановить утраченные обратные связи вузов с потребителями их выпускников, без которых невозможно дальнейшее развитие профессионального образования в интересах национальной экономики.

Основным стимулом формирования долгосрочных партнерских отношений является взаимная заинтересованность в повышении качества подготовки специалистов, включая качество целевой (специальной) подготовки. За подготовку специалистов высокого качества, ориентированных на технологические особенности конкретного производства, предприятия и организации – потребители выпускников готовы инвестировать средства и выделять ресурсы для системы высшего профессионального образования. Вкладывая ресурсы в развитие профильных вузов, стратегические партнеры имеют право и должны участвовать в общественно-коллегиальных органах управления вузов и оценке качества выпускников, содержания учебных программ и планов, выработке рекомендаций по развитию новых форм профессиональной подготовки специалистов, оценке уровня и актуальности научных исследований вузовских ученых, компетенции преподавателей.

Для реализации коллегиальных форм управления качеством подготовки специалистов по основным научно-образовательным направлениям целесообразно создавать экспертно-аналитические советы, сформированные, как независимые коллегиальные органы при вузах с преобладающим участием представителей промышленности, отраслевой и академической науки, преимущественно из числа стратегических партнеров вузов, с которыми имеются комплексные договоры о сотрудничестве в области науки и образования.

Через действующие экспертные советы вузы и органы управления образованием могут устанавливать обратные связи с реальным сектором экономики, осуществлять мониторинг профильных сегментов рынка труда и образовательных услуг, эффективно и оперативно адаптироваться к изменяющемуся спросу, в том числе за счет оперативной корректировки учебных планов в части специальной профессиональной подготовки, активно воздействовать на рынок труда и образовательных услуг, осуществлять опережающую подготовку кадров для наукоемких и высокотехнологичных отраслей промышленности.

Системный подход к планированию и целевой подготовке специалистов для промышленно-экономического комплекса региона обуславливает

потребность в кооперации и объединении потенциала профильных вузов и предприятий при координирующей роли Министерства образования и науки РФ и администраций субъектов Российской Федерации. Вызванные сложившейся экономической ситуацией интеграционные процессы могут быть реализованы в различных организационных формах. Например, в Санкт-Петербурге создан и действует Региональный совет по вопросам взаимодействия вузов Северо-Западного региона и промышленных предприятий СЗФО. Основной задачей Регионального совета и созданной при нем исполнительной дирекции является формирование и сопровождение программы подготовки кадров, развития научных исследований и укрепления материально-технической базы вузов. В рамках данной программы разрабатываются нормативно-методические и правовые основы целевой подготовки кадров, организационные и экономические модели комплексного взаимодействия групп вузов и предприятий, межвузовские образовательные программы целевой подготовки в интересах конкретных предприятий, новые образовательные технологии и формы привлечения студентов к реальной научной деятельности. Одна из приоритетных задач деятельности регионального совета – организация на стыке «наука – производство» независимой экспертно-аналитической деятельности в научно-технологической сфере и прогноз развития рынка труда в профильных отраслях промышленности.

Важное значение для эффективного трудоустройства выпускников играет территориальный анализ потребностей рынка труда. По сути речь идет о специализированном кадастре потребностей рынка труда, структурированном по годам и территориям. Это позволяет вузам и работодателям вести продуманную территориальную политику при работе с абитуриентами, используя возможности целевой подготовки по договорам с местной администрацией. При этом адресная целевая подготовка специалистов по заказам работодателей должна занимать особое место и быть определяющей в подготовке кадров для региона.

Организации целевой подготовки специалистов в ЭТУ «ЛЭТИ» уделяется особое внимание, при этом обеспечивается участие работодателей в экспертизе профильных для предприятий дисциплин и оценки качества подготавливаемых специалистов. В ЭТУ «ЛЭТИ» разработана и внедрена комплексная программа «Стратегическое партнерство», основной целью которой является развитие долгосрочных взаимовыгодных отношений с динамично развивающимися промышленными предприятиями. Одной из задач данной программы является разработка и внедрение современных форм целевой подготовки специалистов в условиях развивающегося рынка труда. В частности, апробированы ряд моделей развития партнерских отношений вуза с промышленными предприятиями.

Модель студенческой учебно-научной лаборатории

Целью создания студенческой учебно-научной лаборатории является адресная подготовка специалистов для предприятия на основе использования в учебном процессе согласованных основных и дополнительных учебных программ с учетом перспектив развития отрасли и предприятия.

Основными задачами студенческой учебно-научной лаборатории являются:

- формирование на основе совместных предложений университета и предприятия основных и дополнительных учебных программ обучения;
- формирование групп из студентов факультета (кафедры) для решения поставленных задач;
- привлечение специалистов предприятия к преподавательской деятельности для разработки и чтения новых курсов лекций;
- оснащение учебно-научной лаборатории по профилю предприятия для обеспечения учебного процесса и привлечения к научной работе студентов.

Модель студенческого учебно-проектного бюро

Организационно студенческое учебно-проектное бюро построено по принципу «открытых» структур. Оно состоит из группы управления, технической группы и так называемых проектных групп, формируемых под конкретные проекты на кафедрах. При бюро действует координационный орган – экспертный совет. Основная задача группы управления – содействие заключению договоров с предприятиями – заказчиками «целевых» выпускников, привлечение кафедр к новой образовательной технологии, обеспечение документооборота внутри и вне вуза, нормативно-правовое и методическое сопровождение деятельности бюро, стыковка и согласование стандартных учебных планов с целевой составляющей подготовки, включая саму работу студентов в рамках проекта. Техническая группа занимается ресурсным и материально-техническим обеспечением деятельности бюро, созданием и функционированием центров коллективного пользования для студентов, входящих в проектные группы.

Модель распределенной базовой кафедры

Модель распределенной базовой кафедры предполагает подготовку студентов по целому ряду направлений с разработкой специальных образовательных программ, интегрированных в общие учебные планы, реализацией которых занимаются межкафедральные коллективы преподавателей и специалисты предприятия. При этом на базовую кафедру возлагается селекция и индивидуальная работа со студентами в рамках специальных образовательных программ. Как правило, формируются «виртуальные» груп-

пы из студентов различных специальностей. В рамках таких групп ведется программа целевой подготовки. Это требует согласования учебных программ и планов разных специальностей на уровне блока «региональной компоненты» в государственном образовательном стандарте.

На базовой кафедре осуществляется адресная подготовка специалистов по согласованным и дополнительным учебным программам для предприятия, являющегося стратегическим партнером университета. Все виды учебной работы базовая кафедра проводит в учебно-лабораторных помещениях университета и в помещениях, выделенных предприятием.

Модель интегрированного регионального центра научных исследований и подготовки высококвалифицированных кадров

Партнерские отношения одного или нескольких технических вузов с динамично развивающимися предприятиями региона позволяют решить задачу создания единого интегрированного регионального Центра перспективных научных исследований и подготовки высококвалифицированных кадров, ориентированного на одну из ведущих отраслей экономики региона.

Основными задачами Центра ведущие предприятия и технические вузы региона считают:

- проведение совместных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по заказам промышленных предприятий;
- привлечение вузовских ученых к модернизации и созданию новой продукции и технологий, их внедрению и коммерциализации;
- адресную подготовку специалистов для предприятий профильной отрасли;
- переподготовку и повышение квалификации сотрудников предприятий по совместно разработанным учебным программам;
- проведение технологических и преддипломных практик студентов и дипломного проектирования;
- разработку долгосрочных программ подготовки специалистов для предприятий профильной отрасли экономики региона;
- проведение совместных научно-технических мероприятий по приоритетным направлениям развития техники и технологий.

Ежегодно на базе ЛЭТИ проводится научно-практическая конференция «Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона», на которой обсуждаются актуальные проблемы развития целевой подготовки специалистов, участия работодателей в оценке качества выпускаемых специалистов.

Развитие целевых форм подготовки специалистов тем более важно в связи с переходом на двухступенчатую систему подготовки специалистов.

Вторая ступень подготовки в значительной степени будет определяться и финансироваться конкретными фирмами, предприятиями или объединяющими их структурами. Поэтому разработка и реализация возможных форм и методов подготовки специалистов с участием заказчиков – работодателей в настоящее время является актуальной задачей.

ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА. ЗАНЯТОСТЬ. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

О. С. Кучинская

Начальник Управления федеральной государственной службы занятости населения по Сахалинской области, г. Южно-Сахалинск
labour@sakhalin.ru

Опыт стран с развитой экономикой показывает, что политика занятости на рынке труда должна охватывать широкий спектр проблем как общей экономической политики, так и активной социальной. Целями ее являются создание благоприятных условий для занятости населения, обеспечение предприятий квалифицированными кадрами, повышение качества рабочей силы, интеграции в общество трудоспособной части социальных категорий, включая представителей маргинальных слоев населения, смягчение и нейтрализация последствий безработицы.

Потеря ориентации в социальном пространстве неизбежно ведет к маргинализации личности, утрате корней духовности, безразличию к своим и чужим ценностям.

За последние 10 лет в результате неблагоприятных демографических процессов Сахалинская область потеряла почти 125 тысяч человек. Только миграционная убыль населения ежегодно превышала 10 тысяч человек. В числе выбывших в регионы с более комфортными условиями проживания 60% составило трудоспособное население. В начале июля 2006 года в области проживало 524 тысячи граждан, из них 57,6% – экономически активное население.

Миграционный отток, естественная убыль населения адекватно отражались на состоянии трудовых ресурсов. За период с 1996 года общая численность трудовых ресурсов сократилась на 76 тысяч человек (табл. 1).

Наиболее сложное положение на рынке труда Сахалинской области наблюдалось в период с 1993 по 1998 годы. Оно было обусловлено нестабильным состоянием экономики и социально-трудовой сферы, неравномерными колеба-

ниями безработицы. В условиях спада производства предприятия оставляли наиболее квалифицированные и мобильные работники.

Таблица 1

Показатели трудовых ресурсов (в среднегодовом исчислении)

Наименование показателя	1996 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г., прогноз
Трудовые ресурсы, чел.	444,9	396,0	395,5	394,3	395,7	366,7	368,8	370,7
В % к численности постоянного населения	69,4	66,7	67,3	67,8	68,8	68,5	69,7	70,8
Экономически активное население, чел.	321,8	324	323	314	315	296,5	297,9	300,4
В % к численности трудовых ресурсов	72,3	81,8	81,7	79,6	79,6	80,9	80,8	81,0

Наибольший пик безработицы был зарегистрирован в 1 квартале 1999 года. Тогда около 20 тысяч человек были официально зарегистрированы в качестве безработных, а уровень регистрируемой безработицы в области составил 6,2%. Общая безработица, рассчитанная по методике МОТ, превышала официально зарегистрированную в 3 раза и достигала 19%. Сахалинская область попала в пятерку регионов России с самым высоким уровнем безработицы. В этот период численность обратившихся в службу занятости за консультациями, помощью в трудоустройстве, профессиональной подготовке составила 192,3 тысячи человек.

Для регулирования процессов занятости на рынке труда, обеспечения полной и эффективной занятости населения расширяются партнерские отношения между работодателями, государственными и муниципальными структурами, внедряются новые приоритетные направления в деятельности центров занятости населения, осуществляются мероприятия активной политики занятости областной программы содействия занятости населения, имеющей статус областного закона.

С целью выработки согласованных решений по реализации мероприятий, включенных в программу содействия занятости населения, в районах области действуют городские и районные комитеты, активно работают клубы работодателей и общественные комиссии, созданные при сельских администрациях. Вопросы реализации этих мероприятий рассматриваются на заседаниях Коллегии управления занятости с участием заинтересованных ведомств.

Позитивные перемены со второй половины 1999 года, связанные с началом реализации инвестиционных шельфовых проектов, восстановлением и созданием новых рабочих мест, расширенной организацией временных, общественных работ, способствовали улучшению положения на рынке труда.

Росла численность занятых в экономике области, сокращались размеры неполной занятости, общее и официально зарегистрированное количество безработных.

В конце августа 2006 года уровень регистрируемой безработицы стал самым низким в Дальневосточном федеральном округе (по ДФО – 3,4%) и в два раза ниже, чем в среднем по России, составив 1,2%.

Общая численность занятых в экономике области увеличилась до 282 тысяч человек (93% ЭАН). Наибольший рост численности работающих отмечается на предприятиях промышленности, в строительстве, нефтегазовой отрасли, на транспорте и в связи.

Приоритет развития экономики области принадлежит компаниям, подрядным и субподрядным организациям, работающим по инвестиционным проектам освоения сахалинского шельфа, где в конце июня 2006 года принимали участие 17,3 тысячи человек. На престижных объектах, участвующих в реализации шельфовых проектов «Сахалин – 1» и «Сахалин – 2», сегодня находят высокооплачиваемую работу квалифицированные работники сельского и жилищно-коммунального хозяйства, других организаций обслуживающей сферы, уволившиеся с этих предприятий из-за тяжелых условий труда, несвоевременных выплат заработной платы и низких ее размеров.

Менее квалифицированные специалисты обращаются за содействием в трудоустройстве в службу занятости населения (табл. 2).

Среди клиентов службы занятости населения (по состоянию на 01.07.2006 г.):

- почти половина – женщины;
- 39,3 % – молодежь в возрасте 16-29 лет;
- 30 % – граждане, уволенные по собственному желанию;
- каждый пятый – учащийся, претендовавший на временную занятость;
- каждый четвертый – не работавший более года.

Возросшая активность сотрудничества службы занятости с работодателями позволила к 2006 году увеличить в 4 раза численность предприятий, предоставляющих сведения в государственные учреждения центры занятости населения, количество поступающих вакансий достигало 30 – 36,9 тысячи.

Таблица 2

*Состав граждан, поставленных на учет за содействием
в трудоустройстве*

Наименование показателей	1996 г., факт	2001 г., факт	2002 г., факт	2003 г., факт	2004 г., факт	2005 г., факт	1п/г, 2006 г., факт	Справочно, 1п/г, 2005 г.
Поставлено на учет- всего чел., из них:	31861	31920	34622	34563	34577	31271	17241	15597
уволенные по сокра- щению штатов	4461	1496	956	708	574	654	316	347
обратившиеся после длительного (более го- да) перерыва в работе	3774	8336	8797	8406	8049	8119	4046	3823
учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время	2658	4122	5225	6714	6383	5366	3847	2858

В середине 2006 года в среднем на каждого незанятого гражданина приходится одна вакансия. Для сравнения: в критическом 1998 году на одну вакансию претендовали 37 человек. Заметно увеличился спрос на работников в сфере строительства, торговли, на рабочие кадры жилищно-коммунального и сельского хозяйства, специалистов нефтегазовой отрасли.

Общая численность граждан, трудоустроенных на постоянные и временные рабочие места по всем программам активной политики занятости, в последние годы составляла около 24 тысяч человек в год (в 2005 г. – 23,4 тысячи чел.), или 70 – 75 % от числа обратившихся за содействием в трудоустройстве в службу занятости. При этом каждый второй трудоустраивается в десятидневный срок со дня обращения в службу занятости, средний период поиска работы составляет 3,5 месяца (табл. 3).

В рамках совершенствования и развития системы социального партнерства, одним из элементов которого является сотрудничество службы занятости с работодателями и системой профессионального образования, в области проводится работа по действующим и заключаются новые Соглашения о сотрудничестве с компаниями, подрядными, субподрядными организациями, работающими по проектам освоения шельфа Сахалина.

Изменение содержания труда влияет на профессиональные характеристики, на требования к квалификации рабочих и специалистов. Новые технологии рожают новые профессии, порою поглощая старые.

Таблица 3

*Ожидаемые итоги выполнения отдельных мероприятий
Программы содействия занятости населения Сахалинской области за 2004-2006 годы*

	По ПЗН	Факт	% вып.	По ПЗН	Факт	% вып.	По ПЗН	Ожид. вып.	% вып.	По ПЗН 2004- 2006 гг.	Факт	% вып.
Оказание информационно-консультационных услуг, чел.	56000	57666	102,9	56500	60253	106,6	57500	60001	104,3	170000	177920	104,7
затраты ФБ – тыс. руб.	547,0	547,0	100	126,8	126,8	100	93,7	93,7	100	767,5	767,5	100
Трудоустройство безработных и незанятого населения, чел.	23500	23753	101,1	24000	23364	97,3	24500	24550	100,2	72000	71667	99,5
Организация временной занятости – всего												
чел.	9520	12211	128,3	9620	12338	128,3	9620	10755	111,8	28760	35304	122,8
затраты ФБ – тыс. руб.	9138	9137,7	99,9	8503,8	9003,3	105,9	5136,9	8111,9	157,9	22778,7	26252,9	115,3
ОБ	1916	1916	100	1916	-		1916	1594	83,2	5748,0	3510	61,1
МБ	-	3085,5		-	2928,5		-					
работодатели	-	13213,8		-	18401,1		-					
из них: общественные работы, чел.	4000	4351	108,8	4000	3669	91,7	4000	4000	100	12000	12020	100,2
ФБ – тыс. рублей	3725	3724,7	99,9	2767,3	2767,3	100	1395,6	2315,2	165,9	7887,9	8807,2	111,7
ОБ	500	500	100	500	-		500			1500		
МБ		439,5			227,2							
работодатели		11368,9			13258,1							

	По ПЗН	Факт	% вып.	По ПЗН	Факт	% вып.	По ПЗН	Ожид. вып.	% вып.	По ПЗН 2004-2006 гг.	Факт	% вып.
несовершеннолетние граждане (14-17 лет), чел.	5100	6197	121,5	5100	5193	101,8	5100	6200	121,6	15300	17590	115
ФБ – тыс. руб.	4179	4179	100	4530	4530	100	2556,3	4611,7	180,4	11265,3	13320,7	118,2
ОБ	1416	1416	100	1416	-		1416			4248		
МБ		2645			2663,1							
работодатели		1844,9			2046							
Трудоустройство выпускников начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, чел.				100	119	119	100	120	120	200	239	119,5
ФБ – тыс. руб.					499,5		353,4	353,4	100	353,4	852,9	в 2,4 р
работодатели					889,4							
Трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы, чел.		424	100,9	420	435	103,6	420	435	103,6	1260	1294	102,7
ФБ – тыс. руб.	420	1234	100	1206,5	1206,5	100	831,6	831,6	100	3272,1	3272,1	100
МБ	1234				38,2					-		
работодатели					2207,6					-		
Организация ярмарок вакансий (учебных и рабочих мест), единиц	225	259	115,1	225	314	139,6	225	317	140,9	675	890	в 1,3 р
чел.	5000	7382	147,6	5000	8096	161,9	5000	10000	в 2 р.	15000	25478	169,9
ФБ – тыс. рублей	349,6	286	81,8	349,6	349,6	100	162,3	162,3	100	861,5		

	По ПЗН	Факт	% вып.	По ПЗН	Факт	% вып.	По ПЗН	Ожид. вып.	% вып.	По ПЗН 2004-2006 гг.	Факт	% вып.
Содействие самозанятости (консультации, тестиров.) чел.	500	657	131,4	500	886	177,2	500	900	в1,8р	1500	2443	в 1,6р
фин. помощь, чел.	412,9	412,9	100	483,8	483,8	100	358,6	358,6	100	1255,3	1255,3	100
тыс. рублей	70	36	51,4	70	65	92,9	70	70	100	210	171	81,4
Социальная адаптация (КИР, «Новый старт») чел.	700	760	108,6	700	810	115,7	700	750	107,1	2100	2320	110,5
тыс. рублей	216,1	216,1	100	36,7	34,6	94,3	379,4	28,3	7,5	632,2	279	44,1
Организация профессионального обучения, чел.								(8 мес. 765)				
ФБ – тыс. рублей	2100	2138	101,8	2100	1326	63,1	2100	1200	57,1	6300	4664	74,0
работодатели, тыс. руб.	10000	10000	100	7380,2	7380,2	100	6661,8	6661,8	100	21851,4	24041,8	110
		267,6			1002,5			602			1872,1	
Профессиональная ориентация, чел.	19000	21683	114,110	19000	23289	122,6	19000	23300	122,6	57000	68272	119,8
тыс. рублей	197	197	0	302,2	302,2	100	285,9	368,9	129,0	785,1	868,1	110,6
Затраты на выполнение ПЗН – всего												
ФБ тыс. руб.	135920	135920	100	107544,5	107542,4	99,9	73574,9	76549,9	104	317039,	320012,	100,9
ОБ	1916	1916	100	1916	-		1916	1594	83,2	4	3	61,1
МБ	-	3085,5		-	2928,5					-	3510	
работодатели		13213,8		-	19401,1					-		

В связи с проведением в Сахалинской области крупномасштабных работ по проектам «Сахалин-1», «Сахалин-2», а также подготовкой проектов «Сахалин-3», «Сахалин-4, 5» на рынке труда остается актуальной проблема укомплектования вакантных рабочих мест высококвалифицированными кадрами, владеющими международными сертификатами, особенно при выполнении заказов с использованием зарубежных технологий, эксплуатацией высокотехнологического оборудования, не имеющего аналогов в России.

В качестве примера можно привести филиал японской компании с ограниченной ответственностью «Ниппон Экспресс Ко., ЛТД», которая производит доставку и монтаж на строительстве завода СПГ в пос. Пригородное уникального специализированного оборудования, в том числе кранов грузоподъемностью 200, 450 и 800 тонн, трейлеров грузоподъемностью 1200 тонн. При подборе кадров для предприятий служба занятости столкнулась с таким явлением, которое, перефразируя американский термин «полураспад компетентности», можно было бы охарактеризовать как «полураспад профессионализма». Для трудоустройства в компанию специалистов по подъемно-транспортному оборудованию потребовалась их длительная дополнительная подготовка.

Совершенствуются и расширяются формы работы службы занятости с компаниями, ведущими работы по шельфовым проектам. В районах области проводятся специализированные ярмарки вакансий, в которых участвуют жители Сахалинской области, а также граждане, прибывшие из других регионов России.

В их числе ярмарки с участием операторов проектов «Сахалин Энерджи», «Эксон нефтегаз Лимитед», компании «БЕТС Б.В.», ООО «Сахалин Саппорт Сервисез», ЗАО «Эмерком Демайнинг», филиала международной коммерческой компании «Сахалин Констракшн Лтд.», ОАО «Востокнефтепроводстрой», ЗАО «Кубань-нефтегазстрой», ЗАО «Первоуральский завод строительных конструкций и деталей» и другие.

Наиболее активно такие ярмарки проводятся ГУ ЦЗН Корсаковского района, в котором идет строительство завода по производству сжиженного природного газа. С начала 2006 года центр занятости совместно с компаниями, субподрядными организациями провел 27 ярмарок, на которых было заявлено 766 вакансий. Ярмарки посетили 873 человека, 240 из которых решили вопрос своего трудоустройства.

По заявке компании «Си ТСД» для работы на строительстве завода по сжижению природного газа в п. Пригородное Корсаковского района произведен подбор и обучение работе по международным стандартам электрогазосварщиков. Обучение проводилось в Южно-Сахалинске, Большом Камне Приморского края. По заявкам иностранных компаний «Гама Эндюстри Тессислери Ималят Ве Монтаж А.Ш.», «БЕТС Б.В.» в учебных заведениях об-

ласти подготовлены электрики, плотники, стропальщики, водители автомобиля и автокрана.

Служба занятости совместно с ООО «Кейп Индастриал Сервисиз (Сахалин)» проводит в районах области ярмарки для отбора и обучения безработных граждан по профессиям «монтажник металлоконструкций» и «изолировщик» с последующим трудоустройством на данном предприятии. Всего по области отобрано 63 человека, жители Тымовского района уже приступили к обучению. В г. Южно-Сахалинске отобрано 16 женщин для получения специальности изолировщик. Идет подготовка к ярмаркам в Холмском, Невельском, Томаринском, Макаровском, Смирныховском, Поронайском районах области.

Управлением ФГСЗН по Сахалинской области совместно с центром занятости города Южно-Сахалинска в апреле 2006 года в гарнизонном Доме офицеров была проведена областная интерактивная ярмарка вакансий, которая стала новым для Сахалинской области проектом, обеспечившим эффективное содействие в рациональном использовании трудовых ресурсов и организации прямого диалога между работодателями и соискателями вакантных мест.

Участниками стали 30 крупнейших компаний Сахалинской области, в том числе работающих на континентальном шельфе Сахалина, ведущие предприятия г. Южно-Сахалинска, представляющие городскую инфраструктуру. Ярмарку посетили более семисот человек.

Использование сети Интернет позволило принять участие в ярмарке жителям всех городов и районов области. В режиме он-лайн на ярмарку поступило более 500 резюме граждан, ищущих работу или желающих ее сменить, которые переданы в компании, заявившие о потребности в кадрах.

По итогам работы ярмарки около 300 человек приглашены в отделы кадров предприятий и организаций для собеседования, из них смогли решить вопрос трудоустройства 122 человека. 250 человек получили направления на работу у специалистов центра занятости г. Южно-Сахалинска.

18 мая 2006 года в рамках четвертой специализированной выставки «Сахалин Строй Экспо», организованной при содействии и участии аппарата представителя президента в Дальневосточном федеральном округе, администрации Сахалинской области, Управление занятости провело специализированную ярмарку вакансий для строительных организаций. Услугами службы занятости воспользовались около 500 человек жителей острова и граждан из других регионов России, ближнего зарубежья.

По итогам проведения ярмарки управление ФГСЗН по Сахалинской области награждено Дипломом в номинации «За высокий уровень деловых контактов».

Продолжая практику предыдущих лет, в интерактивном формате управление занятости провело I этап акции «Шанс молодым» 2006 года.

Участниками акции стали около 200 выпускников пяти сахалинских вузов.

Работодатели провели предварительное собеседование с кандидатами на вакантные должности и отобрали около 60 резюме для дальнейшего рассмотрения в своих организациях. По итогам проведенной работы 22 выпускника смогли получить желаемое место работы до окончания учебного заведения. 28 июня в гарнизонном Доме офицеров в Южно-Сахалинске состоялся II этап акции «Шанс молодым». 20 организаций различных видов экономической деятельности и форм собственности заявили вакансии свободных должностей, которые могут быть замещены молодыми специалистами. Более 100 выпускников высших учебных заведений приняли участие в самопрезентации, из них 82 молодых специалиста были отобраны работодателями для решения вопроса об трудоустройстве.

По итогам двух этапов акции «Шанс молодым» 300 выпускников приняли участие в мероприятиях, предприятиям передано 142 резюме соискателей, более ста человек отобраны работодателями.

В службу занятости поступили заявки на подбор 2700 рабочих по различным специальностям.

Иностранным компаниям, российским предприятиям, работающим в рамках шельфовых проектов, направлено более 2,5 тысячи резюме, анкет соискателей на заявленные вакантные рабочие места и должности специалистов, по которым также идет отбор.

Несмотря на жесткий отбор среди претендентов, высокие квалификационные требования, около 11 тыс. жителей Сахалинской области смогли найти работу на предприятиях, занятых в шельфовых проектах. Всего на предприятиях, работающих по проектам «Сахалин-1» и «Сахалин-2», трудятся 29,6 тысячи человек.

В условиях нормально развивающейся экономики сфера занятости населения является сферой реализации способностей, знаний и умений человека, адекватно отражается на качестве его жизни.

По оценкам специалистов, прогнозирующих глобальные процессы, динамика международных, экономических и культурных связей стран Азиатско-Тихоокеанского региона неуклонно ведет к тому, что уже в первом десятилетии XXI века они займут лидирующие позиции по темпам экономического роста.

Удобное геополитическое положение Сахалинской области, большие запасы высококачественной нефти и газа, развитие нефтегазовых проектов, их поддержка на уровне центральной и региональной власти в значитель-

ной мере обусловили развитие сотрудничества области с экономически развитыми иностранными государствами.

Работы, проводимые по проектам освоения континентального шельфа Сахалина с участием иностранных инвесторов, в значительной мере способствовали стабильному экономическому росту. Ежегодно увеличивается объем инвестиций в основной капитал. Так, в 2005 году он составил 77,9 млрд. рублей, по прогнозам в 2006 году – 82,7 млрд. рублей.

Интеграция экономики региона в экономику ведущих зарубежных стран значительно влияет на процесс формирования рынка труда Сахалина.

Ведущие отрасли экономического производства Сахалина – нефтегазовая, рыбодобывающая, строительная, лесная, перерабатывающий комплекс, предприятия энергетики испытывают кадровый голод в высококвалифицированных специалистах инженерных и рабочих профессий.

Уровень профтехобразования, материальная база учебных заведений давно не отвечают требованиям экономики. Это касается практически всех видов деятельности.

Сложность ситуации с трудовыми ресурсами усугубляется проблемами демографического развития, несоответствием масштабов и структуры профессиональной подготовки, недостаточными объемами системы послевузовского обучения, отсутствием профподготовки на производстве.

В контексте обозначенных проблем важно, чтобы стратегические цели и задачи, связанные с развитием экономики, потребностями рынка труда, корреспондировались с системой высшего и среднего профессионального образования.

Эффективное регулирование процессов формирования и использования трудовых ресурсов возможно лишь в системе развитых партнерских отношений, целенаправленных и скоординированных действий в области кадровой политики.

Согласно балансу трудовых ресурсов, прогноз рынка труда и потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием до 2010 г., в этот период особенно будут востребованы специалисты в области добычи и переработки нефти и газа, в строительстве, топливно-энергетической, рыбной и лесной отраслях, информационных технологий, медицинский и обслуживающий персонал.

Перспективы спроса на рабочих и специалистов, необходимых для освоения нефтегазовых месторождений Сахалинского шельфа, отчасти способствовали развитию системы профессионального обучения безработных граждан. С учетом потребностей рынка труда проводится корректировка перечня профессий и специальностей в ряде профессиональных учебных заведений. Открыто обучение по новым профессиям – плиточник-облицов-

щик, плотник, стропальщик, горничная, компьютерный дизайн и графика, электрик, штукатур-маляр.

Проведение работ по проектам освоения континентального шельфа Сахалина сопровождается масштабными для нашего региона процессами внешней и внутренней трудовой миграции.

В своей деятельности служба занятости руководствуется соблюдением приоритетного права жителей Сахалинской области, россиян на занятие вакантных должностей, их переподготовку для последующего замещения иностранных специалистов. Заявки о потребности работодателей в работниках направляются в Роструд, управления занятости Приморского, Хабаровского краев, Свердловской, Амурской, Иркутской, Новосибирской, Камчатской областей, Еврейской автономной области, Республики Саха (Якутия), в Московский департамент по работе со специалистами, выполняющими задания на объектах повышенной опасности, город Казань.

По оценкам специалистов, в течение последних двух лет в Сахалинской области растет число граждан, прибывающих в целях осуществления трудовой деятельности.

По данным Управления федеральной миграционной службы России по Сахалинской области, в 2006 году оформлено и выдано 6636 разрешений на работу, 193 работодателя активно привлекают и используют труд 11627 иностранных граждан.

Иностранная рабочая сила привлекается из 64 стран мира, в том числе из 10 государств СНГ. Основными поставщиками рабочих и специалистов являются Турция, США, Великобритания, КНДР, Тайланд, Филиппины, Киргизия и другие.

В рамках года России в Китае и в целях реализации национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» Управление федеральной государственной службы занятости населения по Сахалинской области при участии департамента образования и комитета международных внешнеэкономических связей Сахалинской области заключило Соглашение о сотрудничестве с ООО «Китайская гражданская инженерная строительная корпорация». Это крупное государственное предприятие, насчитывающее 10 тысяч человек. В настоящее время корпорация выиграла конкурс на строительство в Алжире Красной дороги, общей стоимостью 67 млрд. рублей., в Турции – строительство железной дороги, стоимостью 1 млрд. 200 млн. долларов. Также планируется строительство жилого микрорайона в г. Южно-Сахалинске. Стажировка в этой корпорации имела большое практическое значение.

Чтобы наглядно увидеть, как организуется строительство международного уровня, используются новые технологии, сравнить с тем, что имеется в

области, служба занятости стала инициатором стажировки в городе Пекине мастеров производственного обучения, руководителей учебных заведений профессионального образования, готовящих специалистов строительных специальностей. Стажировка проходила на объектах материнской компании ООО «Китайская гражданская инженерно-строительная корпорация – "China Civil Engineering Contraction Corporation"».

В течение 10 дней сахалинцы знакомились с объектами строительства – гостиницы, торговые центры, жилые микрорайоны, изучали новые строительные технологии для последующего обучения им учащихся профлицеев по профессии «мастер отделочных строительных работ». Много внимания здесь уделяется качеству работы и технике безопасности. Курсы по обучению работников правилам техники безопасности длятся от недели до 1 месяца.

Очень развит в Китае институт наставничества. У каждого опытного специалиста по два-три ученика. По таким профессиям как сварщик, сборщик лесов раз в год проходит переобучение. Работы идут по четкому сетевому графику, срывов практически не бывает.

Высвобождение рабочих после завершения строительства не происходит, так как корпорация имеет до 20 тысяч объектов и рабочие кадры требуются постоянно. Всем членам сахалинской группы было чему поучиться. Во время поездки рассматривались вопросы найма работников, профессиональной подготовки, высвобождения. Сотрудничество с китайской компанией будет продолжено. В настоящее время прорабатывается вопрос трудоустройства на стажировку выпускников учебных заведений начального и среднего профессионального образования Сахалинской области.

Нехватка человеческих ресурсов в ближайшие годы может стать одной из основных проблем, сдерживающих развитие экономики. Начиная с 2007 года в трудоспособный возраст вступит поколение 90-х годов рождения, когда уровень рождаемости значительно снизился. Увеличится доля лиц старше трудоспособного возраста, возрастет число пенсионеров, сократится численность экономически активного населения.

Сахалинская область отчасти уже ощутила «кадровый голод». Поэтому задачи развития потенциальных способностей граждан к труду, к получению знаний, повышению квалификации на протяжении всей трудовой жизни должны стать приоритетными.

Пополнение демографического ресурса населения возможно посредством использования трудовых мигрантов в Сахалинской области, прежде всего русскоговорящих из стран СНГ. При этом, на взгляд автора, было бы целесообразно определить на региональном уровне перечень специальностей, по которым возможен завоз мигрантов из других стран.

Данное решение может служить серьезным экономическим рычагом в процессе повышения роста ВВП. При этом объем иммиграции, как внутренней, так и внешней, должен иметь масштабы, достаточные для поддержания постоянной численности трудоспособного населения.

В Сахалинской области по инициативе губернатора И. П. Малахова разработана стратегия развития на период до 2020 года. В основу стратегии положена миссия Сахалинской области, сформулированная с учетом ее геополитического положения, потенциальных направлений развития – «Представление и защита интересов России в Азиатско-Тихоокеанском регионе».

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАЩИХСЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ

В. А. Луговский

Начальник Управления федеральной государственной службы занятости населения по Краснодарскому краю, г. Краснодар

kancel@kubzan.ru

Проблема выбора профессии является одной из главных в жизни человека. Но особенно актуальна она для учащихся старших классов школ, впервые стоящих перед необходимостью выбора профессии. По причине недостаточной информации о ситуации на рынке труда, отсутствия практического опыта в профессиональной деятельности и ориентации семьи на «модные» специальности молодые люди избирают профессии, не соответствующие их интересам, склонностям, способностям, а главное – потребностям рынка труда. От обоснованного выбора профессии, качественного уровня образования, конструктивного поведения на рынке труда зависит успешность профессионального пути, а в конечном итоге – удовлетворенность человека своей жизнью. Поэтому понятна роль ранней профориентации, которая в буквальном смысле должна начинаться со школьной скамьи и сопровождать всю трудовую биографию человека (рис. 1).

Кроме того, профессиональная ориентация школьников выполняет важную для рынка труда роль – осуществляет превентивное формирование предложения рабочей силы и влияет на формирование рынка образовательных услуг. В период хозрасчетной деятельности учреждения профессионального образования Краснодарского края с высокой степенью мобильности корректируют объемы и профили подготовки кадров.



Рис. 1. Направления профессиональной ориентации, осуществляемые центрами занятости населения Краснодарского края в 2005 году (в процентах)

За последние три года заметно укрепилось социальное партнерство службы занятости с департаментом образования и науки. Этому способствуют ряд совместных мероприятий по профессиональному обучению безработных граждан, проведение конкурсного отбора образовательных учреждений, введение и лицензирование программ по стажировке молодых специалистов как отдельного вида обучения и в том числе оказание профориентационных услуг учащимся общеобразовательных школ.

Специалисты служб занятости регионов России знают, как трудно при отсутствии в штатном расписании центров занятости ставок профконсультантов качественно организовать профориентационную работу со школьниками. Управление федеральной государственной службы занятости населения по Краснодарскому краю в течение трех последних лет не только успешно решает эту задачу, но и наращивает объемы самого сложного вида профуслуг – услуг по профессиональной консультации (рис. 2).

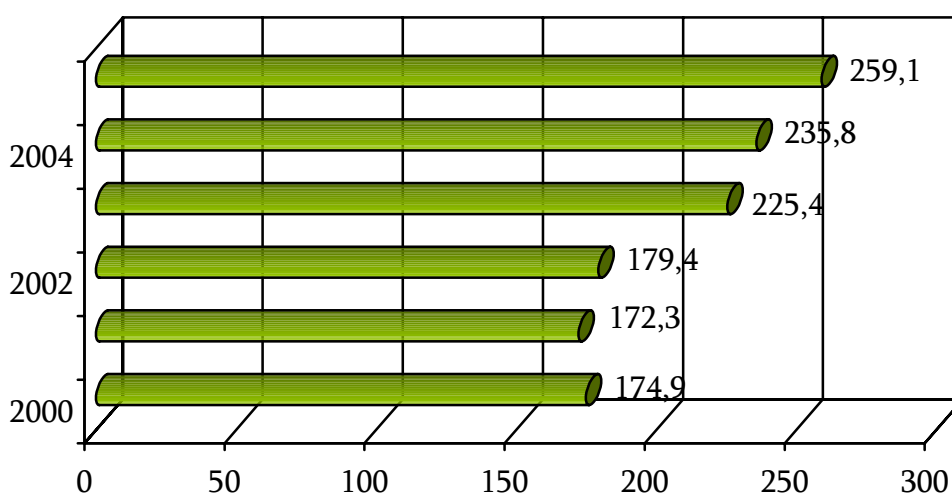


Рис. 2. Динамика профессиональной ориентации (тыс. человек)

Суть новых технологий заключается в следующем.

Центры занятости населения совместно с органами управления образованием на местах и директорами общеобразовательных школ разработали и ввели в расписание уроков старшекласников пять обязательных факультативных занятий по профориентации. Предмет называется «Технология». Силами центров занятости такой «воз» не потянуть, поэтому ежегодно в августе специалисты центров занятости обучают педагогов школ методике проведения профориентационных уроков, обеспечивают их дидактическим материалом для проведения профориентационных активизирующих игр и упражнений, анкетами для отслеживания эффективности проведенных уроков, психодиагностическими тестами. По окончании учебного года специалисты службы занятости проводят профотбор учащихся при помощи Мобильного центра занятости с выдачей результатов и перечня образовательных учреждений, на базе которых можно получить соответствующую профессию.

Предмет «Технология» призван подготовить учащихся к активной самостоятельной трудовой жизни, гуманистической, природосообразной созидательной деятельности в социуме, системе производственных отношений в условиях рыночной экономики, социально-трудовому самоопределению и последующему овладению различными профессиями.

Службой занятости разработано методическое пособие «Основы выбора профессии: хочу, могу, надо» для преподавателей трудового обучения, школьных психологов и классных руководителей, в котором представлено поурочное планирование.

Пособие состоит из 4 блоков занятий: для учащихся 8-х классов «Мир профессий», 9-х и 10-х классов «Образ "Я" и самопознание» и 11-х классов «Твой выбор». Каждый блок содержит разработку 5 уроков.

В блоке «Мир профессий» для учащихся 8-х классов рассматриваются мир труда и мир профессий, психологическая классификация профессий, принципы выбора профессии, пути получения профессионального образования.

Блок «Образ "Я" и самопознание» помогает учащимся 9-х классов узнать об особенностях своего темперамента, познавательных процессах, определить свои интересы и склонности, соотнести их с конкретными профессиями. Он ориентирован на решение следующих задач: повышение уровня психологической компетентности учащихся, формирование положительного восприятия и чувства своей изначальной личностной ценности, развитие потребности в самосовершенствовании, актуализация процесса профессионального самоопределения учащихся благодаря получению знаний о себе.

Основное внимание в процессе изучения блока «Образ "Я" и самопознание» уделяется пониманию десятиклассниками профессионального са-

моопределения как процесса активного поиска и построения личностью своего жизненного пути в целом.

Профориентационные уроки призваны помочь юношам и девушкам 10-х классов в определении жизненных профессиональных планов, в прояснении временной перспективы будущего, способствовать развитию способности самому определять цели своей жизни, освоению практически полезных навыков планирования, соотнесения ближней и дальней перспектив, определения профессиональной пригодности к тем или иным видам деятельности. На занятиях используются психотехники, ориентированные помочь учащемуся осознать собственные стремления, придать этим целям реальную побудительную силу.

Система занятий «Твой выбор», рассчитанная на учащихся 11-го класса, включает в себя ознакомление учащихся с ситуацией на рынке труда того города или района, где они проживают, информирование о возможности получения профессионального образования, обучение основам поиска работы.

В пособии содержится подробное описание каждого занятия, представлены материалы, необходимые для их проведения. В качестве методических средств, способствующих передаче учащимся знаний, выступают беседы, в ходе которых учащиеся знакомятся с необходимыми теоретическими сведениями по основам психологии и профессиоведения. Также используются профориентационные активизирующие игры и упражнения, анкеты, психодиагностические тесты. Методы исследования личности доступны любому педагогу, приемлемы в практике его работы и не требуют специальной подготовки. Предложенные способ и форма проведения занятий носят рекомендательный характер и при желании могут быть изменены и дополнены учителем, ведущим данный курс, по своему усмотрению с учетом уровня подготовки школьников.

В качестве обмена опытом и совершенствования работы, а также формирования у читателей конкретного представления о содержании занятий, Вашему вниманию предлагаются темы профориентационных уроков для учащихся 8-х классов «МИР ПРОФЕССИЙ».

ЗАНЯТИЕ № 1. Выбор профессии – сложная и ответственная задача.

ЗАНЯТИЕ № 2. Классификация профессий по предмету, целям, орудиям и условиям труда.

ЗАНЯТИЕ № 3. Типы профессий.

ЗАНЯТИЕ № 4. Понятие о профессиограмме.

ЗАНЯТИЕ № 5. Принципы выбора профессии. Пути получения профессионального образования.

Задачи данного курса:

- формирование у учащихся знаний о мире труда и профессий, требованиях профессии к личности;
- выявление и развитие профессиональных интересов и способностей школьников;
- формирование общественно значимых мотивов выбора профессии;
- подготовка к профессиональному самоопределению;
- оказание помощи в выборе пути продолжения образования и приобретения профессии.

Методы работы: беседа, игра, тестирование, сообщение, видеолекторий.

Центр занятости населения Успенского района стал в Краснодарском крае пилотным по введению данной профориентационной технологии. Ее высокую результативность подтверждает ориентация сегодняшних выпускников общеобразовательных школ на поступление в учреждения начального профессионального образования с целью приобретения востребованных на рынке труда рабочих профессий.

Население Успенского района небольшое и составляет всего 40,6 тысяч человек. В Успенском районе действует 22 школы, в которых в 2005/2006 учебном году обучалось 488 учащихся 9-х классов и 334 учащихся 11-х классов. Всего 822 человека, что на треть меньше, чем в 2000 году. В 2006/2007 учебном году в 9-х и 11-х классах района обучается 455 и 294 ученика соответственно, то есть 749 человек, что почти на 10% меньше, чем в предыдущий период.

Подобный демографический «провал» требует повышенного внимания к профориентации молодежи и своевременного анализа их профессионального выбора в разрезе уровня образования. В текущем году в учреждения высшего и среднего профессионального образования (вузы и ссузы) поступили 50% от общего числа выпускников, а значительная доля продолжает обучение в 10-х классах общеобразовательных школ района. В учреждения начального профессионального образования (ПУ) поступило большое количество ребят – 20% от общего числа выпускников. Совсем недавно в 2002 году в районе наблюдалась иная тенденция: более 80% от числа выпускников общеобразовательных школ поступали в вузы. Школьники и их родители начинают ориентироваться на рынок труда. Из сегодняшних выпускников школ Успенского района, поступивших в профессиональные училища, 98 человек поступили по направлению центра занятости в рамках соглашения Управления ФГСЗН по Краснодарскому краю с департаментом образования и науки.

О роли профориентации по формированию соответствующего рынку спроса рабочей силы можно судить по следующим факторам. При общем

ежегодном снижении численности учащихся выпускных классов общеобразовательных школ (на примере Успенского района Краснодарского края) повышается число выпускников школ, продолживших профессиональное обучение в системе НПО. Так, в 2000 году в профучилища поступило 15% от общего числа выпускников общеобразовательных школ, в 2001 году – около 17%, в 2002 году – 17,6%, в 2003 году – 18,4%, в 2004 и 2005 годах – по 19,5%, в текущем 2006 году – 20 %.

Всего в августе 2006 года районными и городскими центрами занятости Краснодарского края направлено в профессиональные училища около 3 тысяч вчерашних школьников до начала их трудовой деятельности.

Кроме увеличения объемов подготовки рабочих кадров, профессиональная ориентация способствует изменению и увеличению профилей подготовки как рабочих, так и специалистов. В текущем году по сравнению с 2004 годом в Успенском районе резко снизилось количество абитуриентов, выбравших юридические специальности (с 10 до 3%) и экономические (с 16,5 до 7,9%). В то же время ежегодно расширяется перечень профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих. В 2003 году он состоял из 40 профессий, в 2004 – из 75 профессий и в 2005 – из 112 профессий.

Профориентационные технологии как нельзя лучше влияют на соответствие спроса и предложения. Особенно большое значение имеет эта работа в сельской местности, так как Краснодарский край составляют преимущественно станицы и небольшие населенные пункты, в которых, в основном, развивается агропромышленная отрасль экономики. Качество профориентационной работы школьников в сельской местности подтверждено проведенным в 2004 году службой занятости мониторингом выбора профессии.

Мониторинг показал, что молодежь стремится получить высшее или среднее профессиональное образование. В 2004 году более 85% выпускников 9-х классов продолжили обучение в школах и средних профессиональных учебных заведениях, более 78% выпускников 11-х классов – в ссузах и вузах. Такой выбор образования приведет к тому, что выпуск дипломированных специалистов превысит имеющуюся на рынке потребность.

Необходимо отметить, что в структуре занятых в экономике края граждан специалисты с высшим и средним профессиональным образованием составляют лишь 25%, а основную потребность в кадрах составляют граждане, имеющие рабочие профессии. Таким образом, из 78% выпускников школ, стремящихся получить высшее и среднее специальное образование, более 50% будущих специалистов не найдут работы по выбранной специальности. Избыточность подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием особенно ярко выражена по таким специальностям, как экономист, юрист, бухгалтер и менеджер.

Опрос школьников был проведен в мае 2004 года, в нем участвовали 1200 человек, обучающихся в 13 школах края. Выборку составили девятиклассники. Опрос проводился в учебное время, численность учащихся, присутствовавших на занятиях в день опроса и принявших в нем участие, составляла от 18 до 28 человек в одном классе.

Учитывая то, что Краснодарский край является крупным сельскохозяйственным регионом, интересно соотнести полученные результаты с потребностью в работниках сельского хозяйства. Анализ показал, что дипломированными специалистами агротехнологического профиля (из всей совокупности опрошенных) решили стать всего 4 человека, или 0,6%. Изъявили желание получить рабочие профессии лишь 70 человек, или 6% от общего числа опрошенных. И только один школьник выбрал профессию, непосредственно связанную с сельским хозяйством, – механизатор, в то время как потребность этой отрасли в механизаторах составила на тот момент более 5 тысяч человек.

Эти выводы способствовали тому, что профориентация школьников Краснодарского края стала одним из приоритетных направлений деятельности службы занятости в 2004-2006 годах и послужила стимулом к разработке и внедрению новых профориентационных технологий (рис. 3).

Разработчиком следующей профориентационной технологии стал центр занятости населения Тихорецкого района Краснодарского края. Суть ее заключается в организации и проведении центром занятости выездных профориентационных мероприятий для школьников и их родителей по программе «Старт в профессию», а также проведение семинарских занятий с учителями.

Программа «Старт в профессию» разработана на основе опыта работы с молодежью, которая предназначена специально для выпускников 9-11-х классов, направлена на их профессиональную и личностную адаптацию к условиям современного рынка труда, помощь в построении профессионального плана. Решение этих задач достигается путем:

- ознакомления участников программы с ситуацией на рынке труда города Тихорецка и Тихорецкого района;
- информирования участников о возможностях учебной базы города и края;
- привития навыков находить и использовать информацию о выборе профессии для обучения;
- снижения вероятности необоснованного или случайного выбора курса для профессионального обучения;
- выявления уровня сформированности профессионального плана, готовности к обучению, уверенности в выборе профессии.

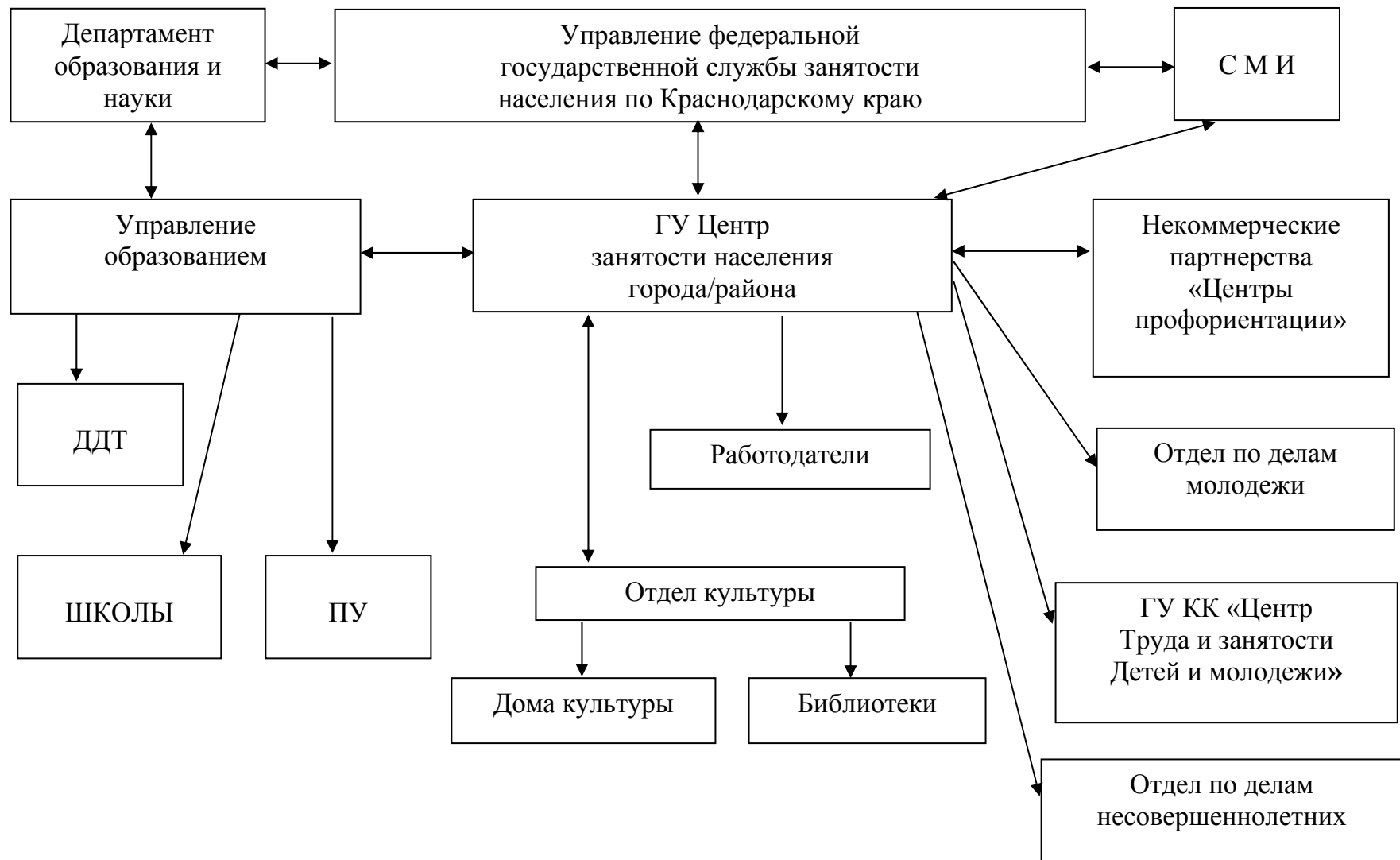


Рис. 3. Система профориентационной работы со школьниками и молодежью в районных и городских центрах занятости населения Краснодарского края

Особое место в программе занимают задачи психологического характера:

- формирование у выпускников активной позиции по отношению к выбору будущей профессии;
- повышение уверенности в собственных силах;
- осознание каждым участником себя как субъекта рыночных отношений;
- помощь в выборе профессии с учетом желаний, возможностей выпускников и потребностей рынка труда в кадрах.

Эффективная профориентационная работа позволяет сохранить достаточно стабильную ситуацию на рынке труда г. Тихорецка и Тихорецкого района и не допустить подъема уровня молодежной безработицы. Роль профессиональной ориентации с молодежью более значима, чем принято считать. Организация профориентации – это одно из условий для психологической поддержки молодежи, в частности, помощи в выявлении профессиональных интересов и склонностей, их намерений в отношении продолжения образования, определения реальных возможностей самореализации в трудовой сфере. Без проведения профориентационной работы с молодежью также невозможно подобрать вакансию и обеспечить закрепляемость на рабочем месте после завершения профессионального обучения. Статистический анализ ситуации является основанием для серьезной работы со школьниками и их родителями начиная с 8-го класса. Особенно сейчас, когда в школах началась профориентационная работа в рамках федерального эксперимента Министерства образования по введению профильного обучения.

Каждой школе, которая заключает с центром занятости договор о сотрудничестве, предоставляется право выбрать ту форму работы, которая наиболее необходима. Составляется график посещения учебных заведений. Школа предоставляет в службу занятости заявку на оказание помощи в реализации эксперимента по профильному обучению, как то:

- информация для выпускников школы, родителей об изменениях и перспективах изменений рынка труда;
- предоставление тестов по изучению личности ученика, его профессиональных предпочтений;
- оказание помощи в оформлении стендов «Профильная ориентация»;
- оказание помощи в теоретическом обучении классных руководителей, ведущих курс «Информационная работа и профильная ориентация»;
- проведение профотбора при помощи Мобильного центра.

Кроме психологической работы с учащимися и их родителями, раз в квартал центры занятости готовят и передают в школы информационный материал в печатном виде: буклеты, листовки и экземпляры ведомственной газеты Управления «Рынок труда Кубани».

Заключительной частью технологии работы являются выездные приемы граждан и школьников в сельских поселениях, которые осуществляются два раза в год весной и осенью.

Цель выездной работы – выявление молодежи, нуждающейся в трудоустройстве, ознакомление с банком вакансий и с имеющейся учебной базой, проведение индивидуального тестирования на профпригодность.

Для этого проводятся также подготовительные мероприятия. Составляется и распечатывается текст объявлений и графиков, которые передаются в организационные отделы администрации города и района. Оговариваются дата и место приема, порядок работы с гражданами. Важность выездной работы также заметна при оказании профориентационных услуг взрослым гражданам, поскольку результат трудоустройства виден через несколько дней. Так, многие безработные смогли по-новому взглянуть на свои возможности и способности для достижения главной на данный момент цели – поиск работы.

Профориентация реально способствует снижению напряженности на рынке труда. В течение длительного времени на территории Краснодарского края сохраняется самый низкий уровень регистрируемой безработицы в Южном федеральном округе, на 1 сентября 2006 года он составил 0,7%.

Список литературы

1. Мониторинговое исследование хода проведения эксперимента по введению профильного обучения в части профессиональной ориентации школьников на выбор пользующихся спросом профессий, специальностей и направлений деятельности: Сборник. Краснодар, 2004.

2. Основы выбора профессии: хочу, могу, надо: Учебно-методическое пособие. Краснодар, 2005.

3. Луговский В. А. Рабочие профессии вновь востребованы в России / В. А. Луговский // Дело. Общество. Деньги. 2005, октябрь.

4. Луговский В. А. Кадровый потенциал Кубани / В. А. Луговский // Сельские зори. 2006, март.

5. Луговский В. А. Я б в рабочие пошел / В. А. Луговский // Вольная Кубань. 2006, июнь.

6. Труд и занятость населения Краснодарского края: Информационно-статистический сборник. Краснодар, 2006.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЛИЦЕЯ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАЗЛИЧНЫХ СФЕР ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ

Л. А. Любимова

Директор ГОУ НПО профессиональный лицей № 1, г. Иркутск

pl1@irk.ru

Л. Г. Васильева

Руководитель по проектной деятельности

ГОУ НПО профессиональный лицей № 1, г. Иркутск

vasilieva_lyuda@mail.ru

Одним из мощных источников инновационного развития учебного заведения является участие в российских и международных образовательных проектах. Ряд таких проектов реализуется в настоящее время в Иркутской области в системе начального профессионального образования.

Работа во всех проектах ведется в трех направлениях:

- создание пилотных площадок, на которых инновации превращаются в практику;
- создание отчуждаемых материалов, которые становятся подспорьем для учителя при применении инновации;
- повышение квалификации педагогических кадров с целью распространения результатов проекта и осуществления его устойчивости после окончания сроков проекта.

Повышение качества профобразования и его релевантность запросам современного рынка труда и общества – так можно сформулировать общую цель всех трех проектов.

Современное постиндустриальное общество нуждается в «хорошо подготовленных» специалистах. Понятие «хорошая подготовленность» включает сегодня в себя умение постоянно обучаться, применять полученные знания в профессиональных ситуациях, переносить их из одной сферы жизни в другую, проявлять высокую адаптивность, готовность брать на себя ответственность в решении новых задач. Поэтому сегодня профессиональная компетентность работника не может ограничиваться только специальными, профессиональными знаниями и умениями. Речь идет об особых образовательных результатах, в рамках которых знания выступают необходимым, но недостаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования – речь идет о «профессиональной компетентности» и таких ее составляющих, как специальные профессиональные и ключевые (базовые) компетенции. Перечень таких наиболее общих умений,

знаний, навыков, ориентированных на решение реальных задач, уточняется в результате дискуссий между представителями сферы образования и работодателями. Следовательно, если при подготовке работника учесть эти требования, то можно ожидать, что качество подготовки будет адекватно ожиданиям работодателей в новых экономических реалиях.

В Иркутской области стратегии внедрения модульно-компетентного обучения в практику работы учреждений НПО отработывались в ходе реализации двух проектов: «Ключевые компетенции в подготовке кадров» и «Межрегиональный консорциум модульного обучения». Эти два проекта взаимосвязаны друг с другом, т. к. их целью является развитие модульно-компетентного подхода в довузовском профессиональном образовании. ГОУ НПО профессиональный лицей № 1 г. Иркутска принимал активное участие в работе творческой группы. В ее состав входили мастера производственного обучения и преподаватели лицея: А. Н. Азовкина, Л. Г. Васильева, Т. Ю. Четина.

В рамках проекта по ключевым компетенциям разработаны стандарты, учебные и методические материалы по пяти ключевым компетенциям («Общение», «Работа с другими», «Решение проблем», «Информационные технологии», «Саморазвитие»). В профессиональном лицее № 1 ключевые компетенции внедряются как самостоятельные модули, так и включаются в процесс обучения в рамках образовательных предметов. Учащимся интересно обучаться ключевым компетенциям, и они видят перспективу такого обучения. Не случайно стали традиционными встречи выпускников лицея, последняя такая встреча проводилась в декабре 2005 года, на ней учащиеся лицея демонстрировали умение общаться, работать в команде не только в стенах лицея, но и при осуществлении мероприятий областного и российского значения. В июле 2006 года учащийся 1 курса по профессии «Оператор ЭВМ» Шафарин Артем в составе поискового отряда «Байкал» принял участие в экспедиции по местам Боевой славы Второй мировой войны (Дальневосточный конфликт) в Китайской народной республике. В поисковой работе ему пригодились не только знания по истории, археологии, информационным технологиям, но и умение общаться, сотрудничать, решать проблемы сверстников из других учебных заведений и людей другой культуры. Ключевые компетенции внедряются не только в лицее, но и в процессе обучения учащихся школ на элективных курсах.

С 2004 года учащиеся школ приходят в лицей не только на день открытых дверей, но и являются постоянными слушателями различных курсов. Учащиеся православной гимназии г. Иркутска работали на компьютере, изучали делопроизводство. Они с удовольствием посещали занятия, которые проводила А. Н. Азовкина, мастер производственного обучения, которая входила в состав группы международного проекта «Ключевые компе-

тенции в системе НПО и подготовке кадров». В своей работе она использует упражнения, направленные на развитие коммуникативных способностей, что позволяет увидеть мотивационный принцип учения: живой интерес, желание работать, продвижение в повышение результативности, самовыражение, минимум напряженности. По окончании курсов «секретарь-делопроизводитель» учащиеся православной гимназии были искренне благодарны и признательны своему педагогу за интересные и неформальные занятия.

В прошлом учебном году в профессиональном лицее № 1 проходили обучение учащиеся девятого класса школы № 10 г. Иркутска на элективных курсах «Компьютерная графика» и «Основы машиностроения». Курс «Компьютерная графика», который вела мастер производственного обучения А. С. Кузакова, в значительной степени способствовал развитию творческой активности детей, позволял им определиться с будущей профессиональной деятельностью. Знания и навыки, приобретенные учащимися в процессе обучения на компьютерных курсах, позволяют работать с наиболее популярными и совершенными программами векторной и точечной графики. При изучении данной программы учащиеся школы знакомятся с возможностями создания логотипов, визитных карточек и фирменных знаков, редактируют и улучшают фотографии. После окончания курсов 4 учащихся на базе 9 классов школы № 10 пришли в лицей продолжить обучение по профессии «Оператор ЭВМ».

В рамках второго проекта разрабатываются модули по дисциплинам профессионального цикла и общеобразовательным предметам, тем самым пополняется межрегиональный банк модулей и банк кадров (разработчиков модулей, тренеров).

В 2005 году проводился фестиваль методических и учебных материалов образовательных учреждений начального профессионального образования Иркутской области «Модульное обучение: первый шаг». В нем приняли участие свыше 80 человек, в том числе и инженерно-педагогический коллектив ПЛ № 1. Были представлены модульные материалы по профессиям:

- автомеханик, слесарь, машинист СДМ,
- сварщик,
- столяр,
- повар, повар-кондитер,
- продавец, контролер-кассир,
- строитель, отделочные строительные работы,
- портной,
- оператор ЭВМ,
- секретарь-референт,

- банковский работник,
- администратор по туризму,

а также материалы по общеобразовательным предметам: математика, физика, биология, человек и общество, иностранный язык.

В настоящее время созданные модули по ключевым и профессиональным компетенциям внедряются в учебный процесс профессионального лицея № 1. Более того, разработанные материалы и подходы к формированию учебных программ апробируются в ходе еще одного образовательного проекта, целью которого является развитие непрерывного профессионального образования на базе учреждений НПО.

Идея проекта состоит в том, чтобы развить сеть Центров непрерывного профессионального образования на базе учреждений НПО, предлагающих программы, согласованные с требованиями рынка труда для широких слоев населения области. Такие Центры будут развивать уже сложившиеся к настоящему моменту контакты с работодателями и сотрудничать с городскими центрами занятости по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации незанятого и высвобождаемого населения. Социальные партнеры будут привлекаться к обсуждению содержания образовательных программ; в каждом Центре будет создана информационно-справочная служба, предоставляющая потенциальным потребителям образовательных услуг информацию о возможностях продолжения учебы и переподготовки.

ГОУ НПО профессиональный лицей № 1 г. Иркутска является одним из 11 пилотных учебных заведений, работающих не только с учащимися лицея, но и взрослым населением в рамках данного международного проекта.

Для достижения поставленных целей в лицее создана динамичная система социального партнерства с работодателями, выпускниками, органами исполнительной власти, общественными организациями на основе договорных и организационных форм взаимодействия. ЦОУ «Первый» проводит маркетинговые исследования по изучению рынка образовательных услуг и рынка труда.

Так, согласно анализу востребованности рабочих мест, наибольшее количество вакансий в Иркутской области – по профессии «сварщик». С учетом этого в ЦОУ «Первый» прошли обучение с сентября 2005 года по данной профессии 2 группы от центра занятости. Учащиеся лицея, обучающиеся по профессии «автомеханик», «станочник», также получают дополнительно специальность «сварщик». В 2005-2006 учебном году получили свидетельства государственного образца по специальности «сварщик» 60 учащихся 1 курса лицея. Было организовано обучение для учащихся 2 и 3 курса по этой профессии. Прошли обучение 15 человек.

У женщин различного возраста пользуются спросом такие профессии, как «швея», «визажист», «маникюрша», что позволяет им расширить не только профессиональный опыт, дополнять и повышать свою квалификацию, но и приобрести умения и навыки, которые пригодятся им в повседневной жизни. От городского центра занятости прошли обучение по профессии «швея» 10 человек. Все они проходили производственную практику на ОАО швейная фабрика «Вид».

В лицее регулярно проводятся мастер-классы для учащихся и работодателей по профессиям: сварщик (газосварочные и электросварочные работы), станочник (металлообработка), парикмахер, повар-кондитер. Выпускники нашего лицея не только пополняют ряды квалифицированных рабочих, но и повышают свое профессиональное образование.

ПЛ № 1 постоянно расширяет спектр дополнительных образовательных услуг: в 2005 году была получена лицензия на 8 профессий по профессиональной подготовке и 14 профессий дополнительного образования (табл. 1).

Таблица 1

№	Профессиональная подготовка по профессиям:	Сроки
1	Официант	4 месяца
2	Бармен	2 месяца
3	Маникюрша	2 месяца
4	Педикюрша	2 месяца
5	Горничная	1 месяц
6	Косметик	4 месяца
7	Кузнец на молотах и прессах	5 месяцев
8	Кузнец ручнойковки	5 месяцев
Дополнительное образование по профессиям		
9	Домашний воспитатель (гувернер)	3 месяца
10	Секретарь-референт	3 месяца
11	Домработница (экономка)	3 месяца
12	Секретарь руководителя	2 месяца
13	Делопроизводитель	2 месяца
14	Владелец (управляющий) предприятием автосервисных услуг	3 месяца
15	Владелец (управляющий) швейной мастерской	3 месяца

Продолжение таблицы 1

16	Визажист	3 месяца
17	Бухгалтерский учет с ПЭМ	1 месяц
18	Домашний парикмахер	1 месяц
19	Менеджер	160 часов
20	Менеджер в социальном обслуживании	480 часов
20	Пользователь ПК	50 часов
21	Ландшафтный дизайн	1 месяц

Профессиональный лицей № 1 принял участие в конкурсе на размещение заказов по профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке свободных граждан в городском центре занятости населения г. Иркутска и Нижнеудинска, а также в Центре обучения и содействия трудоустройству. Выиграли конкурсы в Иркутском городском центре занятости и Центре обучения и содействия трудоустройству по профессиям: газосварщик, повар, менеджер, бухгалтер ПЭВМ, кузнец, официант, секретарь руководителя.

В процесс подготовки и переподготовки кадров внедряются новые подходы к обучению, основанные на информационных технологиях и направленные на учет потребностей и интересов различных групп общества, в том числе модульные технологии, обучение на рабочем месте, дистанционные формы. При подготовке по профессии «газосварщик» преподаватель ПЛ № 1 Н. А. Минаева использует учебные элементы, разработанные в Московском международном центре развития модульной системы обучения (МТН-технологии). При подготовке по профессии «швея» педагоги используют модули, разработанные преподавателями иркутских лицеев в модульно-компетентностном формате. Педагоги лицея продолжают работу по созданию электронных учебников и предметной базы для дистанционного обучения по различным профессиям. Так, в областном конкурсе (2005 – 2006 гг.) учебно-методических материалов 1 место в номинации «учебно-программная документация» заняла мастер производственного обучения лицея Е. М. Ченских. На конкурсе была представлена учебно-программная документация по производственному обучению и производственной практике по профессии «станочник (металлообработка)».

В профессиональном лицее № 1 создана динамичная система социального партнерства с работодателями, выпускниками, органами исполнительной власти, общественными организациями на основе договорных и организационных форм взаимодействия. Социальными партнерами лицея являются

ОАО швейная фабрика «Вид», ОАО ПО «Иркутский завод тяжелого машиностроения», ЗАО «Октан», ОАО «Иркутский завод дорожных машин». Ведущие специалисты данных предприятий принимают участие в выпускных квалификационных экзаменах, в совершенствовании учебно-программной документации в соответствии с требованиями рынка труда. Социальные партнеры принимают участие в родительских и ученических собраниях по итогам прохождения производственной практики на предприятиях.

Опрос работодателей Иркутской области показал, что востребованным является тот специалист, который обладает не только специальными знаниями и умениями, но и социальной и коммуникативной компетентностью. Именно поэтому в апреле 2006 года в профессиональном лицее № 1 по инициативе генерального директора ЗАО «Октан» С. В. Стребкова была проведена встреча, где обсуждался вопрос о сотрудничестве. Было подписано соглашение, в рамках которого решили:

- Разработать и утвердить Концепцию развития социального партнерства как фактора достижения высокого качества профессиональной подготовки.
- Разработать и утвердить план реализации данной Концепции.
- Создать и утвердить состав проектной группы (от ПЛ № 1 – 3 человека, от ЗАО «Октан» – 2 человека) для выполнения работы по плану реализации Концепции.
- Заслушивать на педагогических советах ПЛ № 1 и советах руководства ЗАО «Октан» отчеты проектной группы о ходе выполнения работ не реже 2 раз в год.
- Повышать собственную конкурентоспособность путем развития производственных объемов и качества образовательных услуг.
- Постоянно проводить мониторинг (отслеживание) меняющейся структуры профессий, в первую очередь, профессии «автомеханик».
- Проводить совместные культурно-массовые мероприятия для сближения и сплочения трудовых коллективов ПЛ № 1 и ЗАО «Октан».

Основной целью настоящей Концепции является организация эффективной системы многоуровневого образования путем создания единого комплекса непрерывного образования по профессии «автомеханик» через производственно-образовательный проект «Карьера». Создание производственно – образовательного проекта «Карьера» позволит разрешить проблемы, существующие в настоящее время в сфере подготовки и переподготовки кадров, а именно:

- корректировка программ профессионально-технического обучения с потребностями рынка труда в целях успешного трудоустройства выпускников за счет расширения сотрудничества между лицеем и предприятием;
- совершенствование системы профессионального обучения, направленное на повышение квалификации и гибкий переход от учебы к трудовой

деятельности путем сочетания внепроизводственного профессионально-технического обучения и систематизированного обучения на рабочем месте либо в форме ученичества, либо в рамках других форм профессионально-технического обучения;

– содействие утверждению культуры усвоения знаний и созданию условий для непрерывного обучения;

– выработка и совершенствование квалификационных норм, аттестационных систем и утвержденных в лицее систем обучения при взаимодействии с предприятием с целью обеспечения высокого качества обучения в государственных и частных структурах и универсальности приобретаемых навыков;

– инвестирование в образование и профессиональную подготовку как предприятиями, так и теми слоями населения, которые согласны и способны участвовать в расходах учебного заведения на подготовку специалистов.

Таким образом, социальное партнерство профессионального лицея № 1 и ЗАО «Октан» направлено на обеспечение повышения квалификации не только учащихся, но и педагогов, на культурно-просветительскую работу среди работников предприятия, модернизацию материально-технической базы лицея, стимулирование и мотивацию учащихся по профессии «автомеханик», трудоустройство лучших выпускников на работу в ЗАО «Октан». Только активизация деятельности заинтересованных лиц по совершенствованию социального партнерства может значительно повысить качество подготовки рабочих кадров, что в свою очередь благотворно скажется на устойчивом развитии Иркутской области.

В заключение приведем несколько важных доводов в пользу значимости для региона в целом и для отдельного учебного заведения в частности участия в образовательных проектах.

За 4 года проектной деятельности:

- 19 пилотных площадок;
- 143 педагога, прошедших повышение квалификации по проблемам модульно-компетентного обучения;

- 11 учебно-методических пособий. Материалы, разработанные в рамках проекта, получили первую премию в межрегиональном конкурсе учебно-методического обеспечения образовательных программ начального профессионального образования Сибирского федерального округа (Диплом учебно-методического объединения Сибирского федерального округа, ноябрь 2003 г.);

- более 700 учащихся прошли обучение ключевым компетенциям;
- организованы и проведены 2 межрегиональные конференции по проектам с общим количеством участников более 250 человек из 12 регионов РФ и представителями Великобритании;

- развивается межрегиональное сотрудничество. Сегодня налажен постоянный информационный обмен с 4 регионами, поддерживаются связи с Московским Центром развития модульной системы обучения, издательским центром «Академия» (г. Москва), которое включило разработанные модули в перечень материалов для издания и распространения на территории Российской Федерации;
- информация о проекте распространяется в средствах массовой информации: по региональному телевидению транслировались 2 передачи о проекте, информация о проекте размещена в Интернете на сайтах Британского Совета, ГлавУОиПО, сайтах пилотных лицеев и училищ. Разработан Web-сайт по поддержке проекта;
- результаты и работа проектной команды были представлены на 7 региональных, 5 межрегиональных и 6 международных конференциях.

Список литературы

1. Азовкина А. Н. Ключевые компетенции: стандарты модулей «Общение», «Работа с другими», «Саморазвитие», «Решение проблем» / А. Н. Азовкина, М. А. Бабыкина, Л. Г. Васильева и др. Иркутск, 2002.
2. Васильева Л. Г. Информационные компьютерные технологии: сотрудничество профессионального лицея и школы / Л. Г. Васильева, А. С. Кузакова // Материалы научно-практической конференции «Проблемы информатизации образования: региональный аспект. Чебоксары, 2006.
3. Васильева Л. Г. Система непрерывного профессионального образования на базе учреждений НПО Иркутской области / Л. Г. Васильева, А. А. Гетманская // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Дополнительное профессиональное образование: достижения, проблемы, тенденции». Кемерово, 2005.
4. Васильева Л. Г. Переход к открытой системе обучения в условиях рынка труда (из опыта работы ГОУ НПО профессиональный лицей № 1 г. Иркутска) / Л. Г. Васильева, Л. А. Любимова // Материалы Международной научно-практической конференции «Современные ценности и эффективность образовательных систем». Новосибирск, 2006.
5. Гетманская А. А. Серия: Модульно-компетентностное обучение / А. А. Гетманская, В. Н. Зимин. Модуль 2: «Реализация модульного-компетентностного подхода в обучении». Иркутск, 2005
6. Смирнов И. П. Новые принципы организации начального профессионального образования / И. П. Смирнов, В. А. Поляков, Е. В. Ткаченко. М.: ООО «Аспект», 2004. 32 с.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И РОЛЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В ИХ РЕШЕНИИ

В. И. Мармышев

Зам. начальника Управления – начальник отдела профобучения
и профориентации УФСЗН по Нижегородской области

[noczn@sinn.ru](mailto:nocznsinn@sin.ru)

Н. Л. Потёмина

Главный специалист подразделения НИР УФСЗН
по Нижегородской области, г. Нижний Новгород

potemina@mts-nn.ru

Общеизвестно, что одной из главных проблем всех уровней профессионального образования является его недостаточная адекватность потребностям рынка труда. Как отмечают ряд экспертов [7], в связи со слабой мобильностью рабочей силы и относительной изолированностью региональных рынков труда данная проблема в перспективе будет только обостряться. В особой степени это относится к высшей школе. Вузы готовят, как правило, специалистов по традиционным для каждого учебного заведения специальностям, удовлетворяя возрастающие потребности в большей мере населения, а не экономики. Следствием этого является тот факт, что в целом по стране около 30% выпускников вузов работают не по специальности. На переподготовку специалистов тратится ежегодно до 250 млрд рублей [1].

Вместе с тем в 2003 г. Россия присоединилась к Болонской декларации, одним из важных положений которой является ориентация высших учебных заведений на конечный результат: знания выпускников должны быть применимы и практически использованы. В этой связи проблемы качества подготовки специалистов высшей квалификации и их дальнейшее трудоустройство приобретают особое значение.

Нижегородская область – один из ведущих в России образовательных центров, включающий 17 государственных высших учебных заведений (5 университетов, 6 академий, 6 институтов), 19 филиалов и 20 негосударственных вузов.

Как и в целом в стране, количество студентов в вузах региона постоянно растет, с 1999 г. по 2005 г. число поступающих на все формы обучения увеличилось в 1,6 раза (в 2005 году на 3,6%) (рис. 1).



Рис. 1. Динамика численности выпускников государственных и негосударственных вузов (тыс. чел.)

На начало 2004/2005 учебного года численность студентов, обучающихся в вузах Нижегородской области, составляла 161,8 тыс., из них студентов государственных вузов – 152,4 тыс. (94,2% от общего количества обучающихся).

Число студентов вузов на 10 тыс. населения Нижегородской области в 2005 году составило 528 человек, из них обучающихся на бюджетной основе – 178 человек, что соответствует уровню, определенному российским законодательством.

А по удельному весу студентов в общей численности молодежи 17-25 лет (32,51%) мы даже превосходим показатели ПФО (29,13) и среднероссийские (31,16) [4].

Распределение студентов по отделениям в государственных и негосударственных вузах приведено в таблице 1.

При этом следует отметить, что, как и в других регионах России, подготовка специалистов в коммерческих вузах была ориентирована в основном на экономические специальности – 36%, юриспруденцию – 22%, менеджмент – 22%. Распределение студентов негосударственных вузов по отраслевым группам (прием 2005 г.) отражено на рисунке 2.

Таблица 1

Распределение студентов по отделениям

Вузы	Отделения		
	дневное	вечернее	заочное
Государственные	46,3%	6,9%	46,8%
Негосударственные	40,1%	7,0%	52,5%

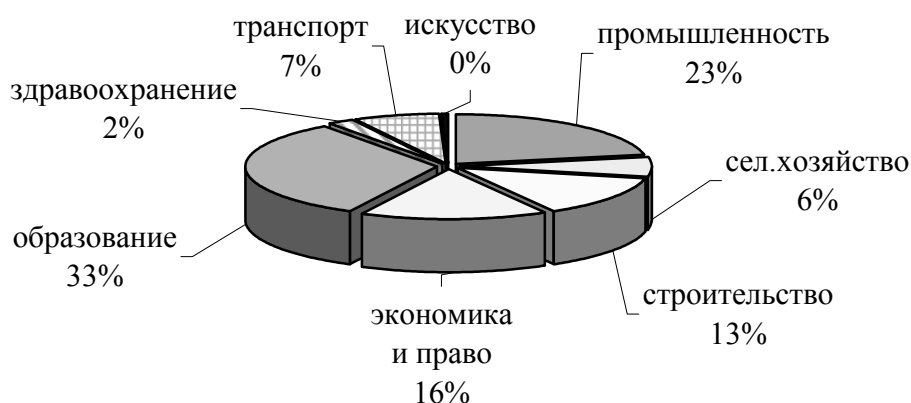


Рис. 2. Распределение студентов государственных вузов по отраслевым группам (%)

Причины «перепроизводства» общего количества выпускаемых специалистов безотносительно к востребованным профессиям и специальностям чаще кроются в недостаточном контроле над процессом открытия и содержания работы негосударственных образовательных учреждений. Распределение студентов государственных вузов по отраслевым группам (прим. 2005 г.) отражено на рисунке 3.

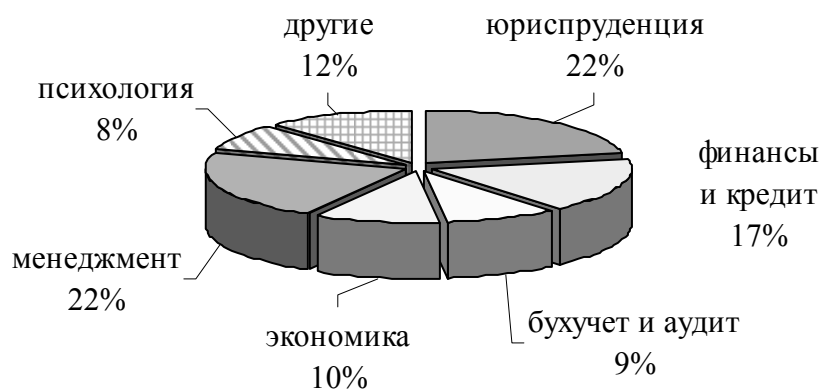


Рис. 3. Распределение студентов негосударственных вузов по отраслевым группам (%)

По сравнению с 1995 годом заметно возросла подготовка специалистов по гуманитарно-социальным, естественнонаучным и инженерно-техническим специальностям, а также специальностям в области образования, культуры и искусства, экономики и управления, сельского и рыбного хозяйства. В то же время сократилась на 2,7% численность обучающихся специальностям в области здравоохранения.

Вместе с тем отмечается интересный факт: увеличение масштабов обучения в вузах области ведет к сокращению занятости выпускников по полученным специальностям. По итогам проведенных исследований, реализуют свои профессиональные возможности по избранной специальности менее половины выпускников. Остальные либо выбирают работу, не связанную с полученной специальностью (около 45%), либо регистрируются в качестве безработных (ежегодно от 6 до 8%). При этом большинство организаций всех секторов экономики испытывают серьезные проблемы с обновлением кадров.

Доля молодежи в общей численности безработных граждан области в течение последних 5 лет стабильно колеблется в пределах 20-25%, из них более 60% – молодые люди в возрасте 18-24 лет.

К факторам, усугубляющим в настоящее время проблемы занятости молодежи, можно отнести: низкий уровень заработной платы молодых специалистов; бесперспективность решения их социальных потребностей, прежде всего, возможности приобретения жилья; отсутствие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной профессии, специальности потребностям рынка труда; преобладающая ориентация выпускников на занятость в непромышленной сфере, с установкой на высокую заработную плату и недостаточная информированность о тенденциях на рынке труда и навыков поведения на нем.

Тот факт, что молодой человек начинает свой трудовой путь со статуса безработного, требует глубокого осмысления и адекватных мер. Каждый 5-й выпускник вуза, получивший статус безработного, для дальнейшего трудоустройства прошел профессиональное обучение по направлению службы занятости.

Динамика обращений выпускников вузов в службу занятости отражена на рисунке 4.

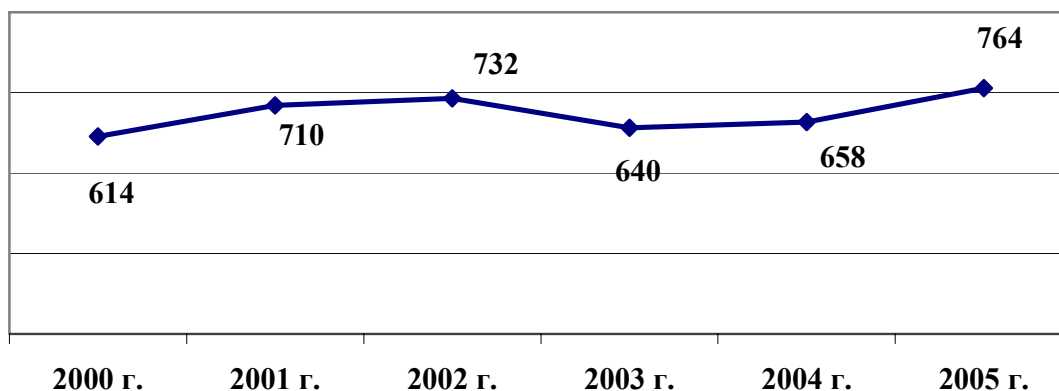


Рис. 4. Динамика обращений выпускников вузов в службу занятости (чел.)

Профессиональный состав выпускников вузов 2005 г., обратившихся в службу занятости, отражен в таблице 2.

Таблица 2

Профессия	Доля среди выпускников, %
Инженер	37,0
Экономист	15,0
Преподаватель	14,0
Юристконсульт	9,0
Менеджер	8,7
Врач	7,5

Как видно из таблицы 2, среди выпускников нижегородских вузов, зарегистрированных в качестве безработных, 37% – инженеры, 15% – экономисты, бухгалтеры, 14% – учителя. При этом, по мнению студентов, по-прежнему самыми престижными профессиями считаются профессии бухгалтера, экономиста, юриста, менеджера. Таким образом, одной из ключевых проблем трудоустройства молодежи является отсутствие четких механизмов, регулирующих взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг.

В современных условиях особое значение приобретает проблема качества образования. Оно должно оцениваться не только степенью усвоения образовательных программ, но и их востребованностью, успешной реализацией полученных профессиональных знаний на практике. По мнению В. Сенашенко, Г. Ткач [5], качество образования воспринимается как всеобъемлющая интегральная характеристика образовательной деятельности и ее результатов. Трудно достичь результатов в условиях, когда вуз напрямую не заинтересован в реализации своего продукта – качественном трудоустройстве своих выпускников по полученной специальности. В то же время динамичный переход на производство новых видов продукции приводит к ограничению потребностей рынка труда в одних профессиях и повышению спроса на новые с более высокими требованиями к уровню профессиональной подготовки кадров.

По мнению Скачкова Ю. П., Данилова А. М., Гарькиной И. А. [6], на смену традиционному подходу в образовании должен прийти более широкий стратегический подход – личностно-ориентированный. Студент должен не только иметь знания и уметь их применять в выбранной сфере будущей деятельности, но и быть личностью, способной решать поставленные жизненно задачи: исследовательские, проектные, организационные, предприни-

мательские и т. д. Должна быть сформирована и готовность студента к самообразованию.

Существенное значение имеет выбор каждым вузом правильной долгосрочной стратегии подготовки специалистов. Обоснованный выбор такой стратегии позволяет своевременно изменять как спектр, так и количество выпускаемых специалистов по различным специальностям подготовки, вводить в программы подготовки новые дисциплины и технологии обучения и, как следствие, уверенно чувствовать себя в условиях жесткой конкуренции на рынке образовательных услуг. Похолков Ю. в своей статье [3] приводит 7 принципов университета инновационного типа, где отражает в пространстве критериальных оценок и такой важный критерий: востребованность и трудоустройство выпускников на предприятиях. Пока на практике среди оценок деятельности вуза редко используется данный критерий.

На всероссийской конференции, проведенной Комитетом по социально-трудовым отношениям Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), ректор Высшей школы экономики Я. Кузьминов [8] привел данные экономического мониторинга образования, проведенного по заданию Министерства образования и науки РФ. Развернутый опрос работодателей позволил выявить долю затрат на доучивание внутри предприятий. Эти расходы составили до 40% затрат на образование (частное, государственное). В других странах эта доля – 15-20%. Потери предприятий из-за того, что они изначально не участвуют в системе образования, но потом вынуждены вкладывать в доучивание, достигают сегодня значительных цифр. Со стороны предприятий нужны, таким образом, встречные шаги и участие и в формировании учебных планов, и в самом обучении.

В Нижегородской области имеются примеры эффективного сотрудничества системы высшего профессионального образования и промышленных предприятий по подготовке специалистов широкого профиля в соответствии с требованиями рыночной экономики, расширения целевой контрактной подготовки, внесения изменений, согласованных с работодателями, в учебный план. Особо здесь следует отметить ОАО «Заволжский моторный завод», развивающий свой учебный центр и вкладывающий средства в развитие молодых кадров, ОАО «Нижфарм», ОАО «Нижегородский масложировой комбинат».

В целях обеспечения качественного образования и привлечения молодых специалистов в учреждения образования и здравоохранения Нижегородской области в 2006 году в области начата реализация программы «Социально-экономическая поддержка молодых специалистов, работающих в учреждениях образования и здравоохранения» на 2006-2020 годы (утверждена Законом Нижегородской области от 3 мая 2006 года № 38-3). На сегодняшний день участниками программы являются 200 молодых специали-

стов, которые с 1 сентября приступили к работе в учреждениях образования и здравоохранения сельских районов области. С целью их закрепления на рабочих местах на условиях льготного и долговременного кредита им выделено благоустроенное жилье и автомобили.

В связи с обозначенными проблемами закономерно встает вопрос о роли в их решении службы занятости населения, о совершенствовании взаимодействия со всеми субъектами рынка труда (рис. 5).

Служба занятости, являясь активным субъектом рынка труда, участвует в решении проблем трудоустройства молодежи, в т. ч. выпускников вузов. Можно выделить 4 основных аспекта деятельности Нижегородской областной службы занятости населения в этом направлении:

1. Корректировка объемов и профилей обучения в профессиональных учебных заведениях.
2. Развитие и совершенствование системы профориентации.
3. Мониторинг обращения выпускников профессиональных учебных заведений, информирование о ситуации на рынке труда, о востребованных и перспективных профессиях.
4. Содействие в создании центров трудоустройства в вузах и выработка оптимальных схем сотрудничества с ними.

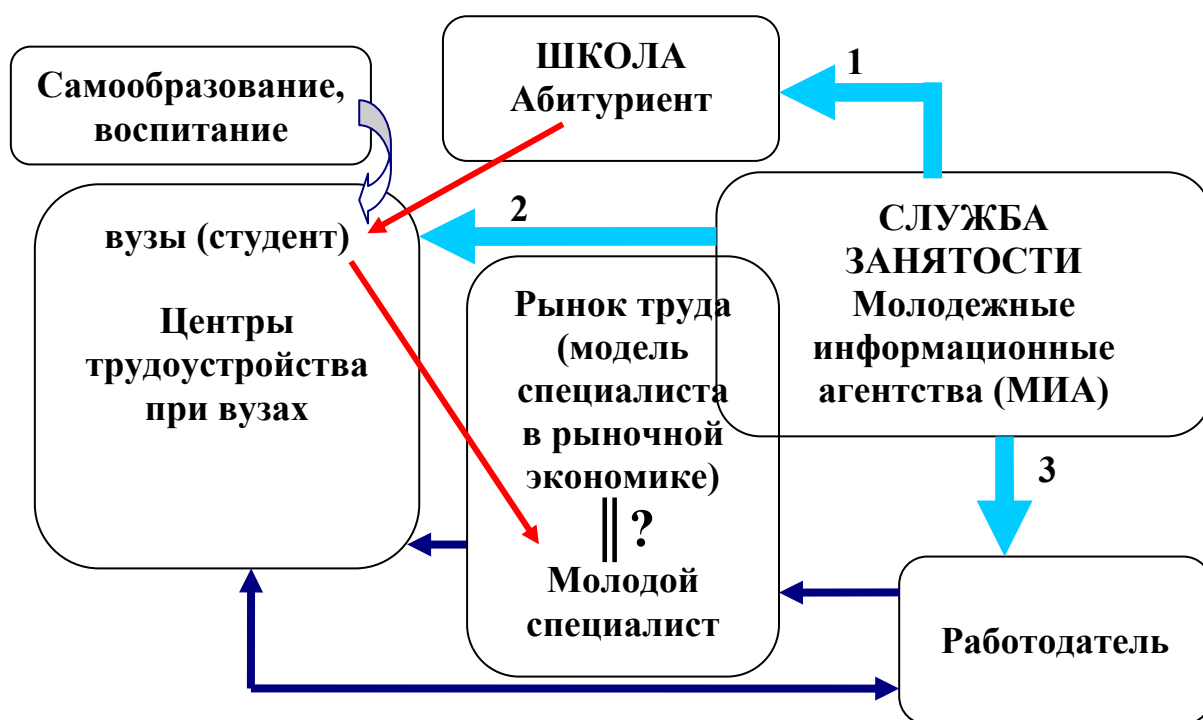


Рис. 5. Роль службы занятости в решении проблем трудоустройства выпускников вузов

Прежде всего, служба занятости стремится имеющимися возможностями воздействовать на устранение дисбаланса спроса-предложения на выпускников вузов. Но наши заключения по объемам и профилям подготовки кадров в соответствии с потребностями регионального рынка труда в отсутствие нормативно закреплённых полномочий имеют скорее рекомендательный характер и, как показывает практика, не всегда берутся во внимание Министерством образования и науки РФ. И это одна из причин того, что за последние годы неоправданно расширилась сеть вузов, их филиалов и представительств.

Принимая во внимание подвижность и неустойчивость спроса-предложения не только в профессионально-квалификационном разрезе, но и в изменении требований работодателей к личности молодого специалиста, нужно учесть множество не только объективных факторов – экономических, социальных, демографических, но и субъективных – выбор самих выпускников школ и их родителей.

В сложившейся ситуации одним из способов содействия занятости выпускников являются центры трудоустройства при вузах, созданные не без содействия службы занятости. Именно эти структуры призваны наладить взаимодействие между вузами и предприятиями различных отраслей экономики, в том числе через своих выпускников, повысить адекватность рынка образовательных услуг рынку труда. В качестве положительного примера можно привести деятельность центра трудоустройства при Нижегородском государственном университете. ННГУ относится к числу крупных (более 10 000 студентов) вузов, имеющих большое число факультетов, кафедр. Университет успешно осуществляет подготовку конкурентоспособных специалистов по широкому спектру специальностей. Задачи центра трудоустройства при ННГУ концентрируются в двух основных направлениях: тактические задачи, относящиеся к непосредственному содействию трудоустройству выпускников, временной занятости студентов и их адаптации к рынку труда, и стратегические, нацеленные на решение проблемы эффективного трудоустройства выпускников.

Таким образом, тенденции, складывающиеся на региональных рынках труда, и перспективы их развития требуют качественного обновления системы профессионального образования, особенно в части формирования новых профессиональных стандартов обучения, увязанных с потребностями рынка труда и перспективами экономического развития региона.

Особую значимость сегодня приобретает ранняя профориентационная работа с молодежью, прежде всего, в школах (линия 1 на рисунке 5). В практику работы службы занятости прочно вошли услуги превентивного характера для всего населения, а особенно для школьников. При этом зачастую в сельской местности служба занятости является единственной

структурой, способной оказать помощь школьникам в выборе профессионального пути, в т. ч. и в выборе вуза при нацеленности на высшее образование. Со школьниками проводятся профориентационные беседы, деловые игры, ярмарки образовательных услуг.

Для учащихся и выпускников вузов (линия 2) вводится в учебный процесс курс «Стратегия трудоустройства». Вошли в практику такие мероприятия, как «День выпускника», групповые занятия «Ищу работу». Регулярно проводятся ярмарки вакансий, рабочих и учебных мест, телеярмарки вакансий, дни карьеры в профессиональных учебных заведениях. Существенно повысить эффективность этих направлений деятельности удалось благодаря созданию Молодежных информационных агентств.

В 2003 г. службой занятости было создано Молодежное информационное агентство (МИА) при центре занятости Советского района г. Н. Новгорода, явившееся новым ресурсом для молодежи на рынке труда. Основная задача агентства – это информирование и содействие в трудоустройстве молодежи на вакантные места на предприятиях всех форм собственности. Кроме того, МИА взяло на себя задачу координации деятельности структур по содействию трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений, проведения профессиональной ориентации, оказания психологической поддержки молодежи.

За три года работы в агентство обратилось около 12000 человек. Из них молодежи в возрасте от 18 до 22 лет 7800 человек – студенты вузов, что составляет 65% от числа обратившихся, а также 1600 человек – выпускников вузов.

В рамках реализации российско-британского проекта «Экономическое оздоровление и создание рабочих мест» в текущем году было открыто еще 3 МИА – в Балахнинском, Городецком и Павловском районах. Молодежь обращается в МИА охотнее, чем непосредственно в центры занятости. Информационные превентивные услуги стало получать гораздо большее количество молодых людей, особенно студентов и выпускников вузов.

МИА взаимодействует с существующими центрами трудоустройства при вузах: ведутся обмен опытом, разработка проектов, обеспечение методическими материалами.

Служба занятости Нижегородской области ежегодно проводит мониторинг обращающихся выпускников высшего, среднего и начального профобразования. Данные мониторинга публикуются в СМИ, обсуждаются на совместных мероприятиях службы занятости и социальных партнеров с целью информирования и принятия совместных усилий для устранения диспропорции между структурой вакансий и структурой профессий, которые получают выпускники вузов.

В рамках реализации российско-британского проекта мы убедились, что современная молодежь не стремится в бизнес. Интересные данные приводит М. Агранович в «Российской газете»: в то время как, например, в Китае каждый третий молодой человек задумывается о создании своей фирмы, в России к этому стремятся лишь несколько процентов [1]. Мотивация на предпринимательство в рамках семинаров «Начни свой бизнес», содействие молодежи в самозанятости стали достаточно действенным инструментом в руках специалистов службы занятости. А публикации в прессе об успехах открывших свое дело, в т.ч. молодых людях, заставляют задуматься многих.

Важное значение для решения проблем трудоустройства выпускников вузов имеют установившиеся партнерские связи службы занятости с работодателями. По заявкам работодателей служба занятости (линия 3) осуществляет подбор персонала из числа молодых специалистов, устраивает гарантированные собеседования, а в рамках ярмарок вакансий – презентацию молодых специалистов (как правило, почти все трудоустраиваются, а многие получают по несколько предложений от разных работодателей).

Эффективности работы центров занятости способствуют: договора о совместной деятельности с учебными заведениями по трудоустройству выпускников, формирование программ подготовки кадров в соответствии с потребностями экономики района, создание и деятельность областной и районных межведомственных комиссий по содействию развитию персонала на производстве, обсуждение вопросов подготовки кадров на заседаниях координационных комитетов, партнерских советах, поддержка в решении данных проблем со стороны областной Ассоциации промышленников и предпринимателей и др.

Для решения задач балансирования потребностей рынка труда и трудоустройства выпускников вузов считаем необходимым наделить полномочиями корректировать объемы и профили обучения созданную для этих целей межведомственную группу, куда бы вошли и служба занятости, и маркетинговые службы сферы образования. Существующий в настоящее время рекомендательный характер со стороны службы занятости не дает должного эффекта.

В дальнейших планах Нижегородской областной службы занятости по решению проблем трудоустройства выпускников вузов:

- систематический анализ спроса и предложения на специалистов с высшим образованием с использованием данных службы занятости о вакансиях и обращениях выпускников, данных рекрутинговых агентств, центров трудоустройства при вузах, данных, собираемых МИА;
- содействие заключению договоров между вузом и предприятиями города по организации стажировок и производственных практик для студентов;

- усиление информационного блока (издание регулярного информационного бюллетеня “Рынок труда для студентов”, стенды в вузах, обновление информации в Интернет, систематический сбор и распространение информации по вакансиям, информирование о молодежи, добившейся успехов в бизнесе, и т. д.);

- расширять и отрабатывать схему взаимодействия службы занятости с органами управления образованием, учебными заведениями по осуществлению конкретных мер, направленных на повышение качества профессионального образования.

Опыт прошлых лет показал, что более образованное и активное население быстрее адаптируется к новым условиям. Как подчеркивает М. М. Грейбил [2], образование оказывает положительное влияние на успешность поиска работы на рынке труда не только само по себе, но и за счет навыков в использовании информации, способности добывать информацию и устанавливать нужные связи и контакты.

Несомненно, что регионы с более высоким качеством образования населения, с развитой сетью вузов, к каким относится Нижегородская область, способны к адаптации в современных условиях. Службе занятости предстоит находить пути более тесного взаимодействия с органами управления образованием, работодателями по определению профилей, объемов и качества подготовки кадров, прорабатывать схемы взаимодействия всех заинтересованных в решении проблем трудоустройства молодежи социальных партнеров, в том числе МИА при центрах занятости и Центров трудоустройства при вузах.

Список литературы

1. Агранович М. Бизнесмен со школьной парты / М. Агранович // Российская газета. 2006. № 142.

2. Грейбил М. М. Социальный и человеческий капитал как факторы благосостояния и развития: Автореферат дис. М. М. Грейбил. М., 2003.

3. Похолков Ю. Критерии университета инновационного типа с точки зрения профессионалов высшей школы. Вып. 1 / Сост. Я. Б. Зеницкая; Уральский государственный университет. Екатеринбург, 2006.

4. Рейтинг субъектов РФ по показателям развития образования: Приложение к журналу «Вестник образования». 2006. № 1.

5. Сенашенко В. Болонский процесс и качество образования / В. Сенашенко, Г. Ткач // Вестник высшей школы. 2003. № 8.

6. Скачков Ю. П. Разработка методологических принципов, структуры и содержания системы подготовки и переподготовки инженерных кадров /

Ю. П. Скачков, А. М. Данилов, И. А. Гарькина // Сетевой электронный научный журнал «Системотехника». 2003. № 1.

7. Смирнов С. Н. Подготовка программы поддержки социальных реформ / С. Н. Смирнов, И. И. Исаев // Социальное обеспечение экономических реформ. ИЭПП, 2002. С. 20.

8. Трудовой потенциал и экономический рост. Дискуссионный клуб // Человек и труд. 2005. № 12.

СЕЛЬСКИЙ РЫНОК ТРУДА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСОБЕННОСТИ, ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЯ

О. В. Москвина

Заместитель начальника Управления ФГСЗН по Новосибирской области,
г. Новосибирск
prof@nskczn.siberia.net

Процесс рыночных преобразований сельскохозяйственного производства коренным образом изменил состояние сельского рынка труда. Банкротство значительного количества сельскохозяйственных предприятий, произошедшее в ходе радикальных реформ, сопровождалось ростом безработицы, свертыванием социальных программ и деградацией социальной сферы села. Отказ от государственных заказов и гарантированного рынка сбыта на многие виды сельскохозяйственной продукции, а также продолжающиеся экономические преобразования на селе привели как к сокращению объемов сельскохозяйственного производства, так и снижению численности занятых в сельской местности.

По данным органов государственной статистики, индекс физического объема продукции сельского хозяйства Новосибирской области ежегодно снижается. В 2003 г. он составил 99,6% от уровня предыдущего года, в 2004 г. – 95,1%, в 2005 г. – 96,3%. В первом полугодии текущего года выпуск продукции сельского хозяйства всеми сельхозпроизводителями (сельхозпредприятиями, хозяйствами населения, фермерами) также снизился на 2,3% в сравнении с соответствующим периодом 2005 года.

По результатам выборочных обследований населения по проблемам занятости, проводимых Федеральной службой государственной статистики, в 2005 году уровень общей безработицы сельского населения в России составил 10,5% к экономически активному населению, городского – 6,1%. В Новосибирской области эти показатели равны 7,6 и 7,8% соответственно. Очень

близки и уровни занятости в сельской и городской местностях Новосибирской области: в 2005 году они составили 58,5 и 60,6 % соответственно.

Однако ситуация в сельской местности намного сложнее, чем в городе. По всем основным характеристикам рынка труда: спросу, предложению, степени их сбалансированности, цене и качеству рабочей силы сельский рынок труда уступает городскому.

В сельской местности значительно ниже плотность рабочих мест на единицу территории и ограничен характер их доступности ввиду отдаленности населенных пунктов и недостаточной развитости дорожно-транспортной инфраструктуры. Так, например, в 21 районе Новосибирской области расстояние между райцентром и отдельными населенными пунктами составляет от 60 до 160 км, в 2 районах отсутствует круглогодичное транспортное сообщение с райцентром и соседними районами, в 9 районах отсутствует развитая инфраструктура дорог с твердым покрытием. Поэтому крайне низка и мобильность рабочей силы в отличие от городских рынков труда, где передвижения происходят в границах транспортной доступности рабочих мест, как правило, без перемены места жительства.

Все это приводит к значительной неравномерности ситуации на локальных сельских рынках труда. Если в целом по сельской местности Новосибирской области в 2005 году численность претендентов на работу, зарегистрированных в службе занятости населения, превышала число вакансий, в том числе временных, почти в 2 раза, то по ряду сельских муниципальных образований это превышение составило от 10 до 50 раз. Более того, для сельского рынка труда есть еще один проблемный аспект безработицы, связанный с полным отсутствием вакантных рабочих мест в ряде населенных пунктов по месту жительства безработных. Так, за весь 2005 год в 50 сельских муниципальных образованиях 16 районов Новосибирской области (всего в области 32 района) не было ни одного вакантного рабочего места. Это населенные пункты, в которых функционируют финансово неустойчивые коллективные хозяйства, либо их нет вообще. Отнесение категории лиц, отчаявшихся найти работу, к экономически неактивному населению, как это практикуется сейчас органами государственной статистики при проведении обследований по проблемам занятости, является некорректным и занижает реальные масштабы сельской безработицы.

В течение последних 5 лет служба занятости населения Новосибирской области проводит мониторинг ситуации в населенных пунктах, не имеющих на своей территории крупных сельхозпредприятий и других организаций. Количество таких сел и деревень ежегодно увеличивается. К примеру, если на начало 2005 г. в 249 населенных пунктах 24 районов Новосибирской области не было реального работодателя, то через год – уже в 273 населенных пунктах 27 районов области. Главной причиной увеличения количества та-

ких населенных пунктов остается продолжающаяся реорганизация (ликвидация) коллективных хозяйств, кооперативов, других хозяйствующих субъектов, а также сложное финансовое положение сельскохозяйственной отрасли в целом. В результате без работодателя остаются как множество мелких деревень и поселков, так и крупные села, где более половины трудоспособного населения были заняты именно на этих предприятиях. На начало 2006 года в таких населенных пунктах области проживало почти 46 тыс. человек, из них более 26 тыс. человек – в трудоспособном возрасте. Из них только четверть имели работу непосредственно на территории своего села (в школах, фельдшерско-акушерских пунктах, магазинах и т. д.), еще 17% трудоспособных ежедневно выезжали на заработки в другие населенные пункты, 18% занимались производством товарной продукции в личных подсобных хозяйствах. Значительная часть трудоспособного населения таких сел (31%) на момент обследования не имела регулярных источников дохода. Процесс сокращения личных подворий там, где они являются основным источником жизнеобеспечения населения, объясняется просто. При отсутствии в селе сельхозпредприятия население не может приобрести дешевых кормов, нет доступа к технике и другим необходимым для ведения личного подсобного хозяйства (ЛПХ) ресурсам. Да и отсутствие регулярного закупа молочной и животноводческой продукции, во-первых, не стимулирует развитие подворий, особенно в отдаленных от города и районных центров селах, во-вторых, не обеспечивает достаточных и стабильных доходов селянам. Это подтверждается и данными социологического опроса незанятого населения в пяти сельских районах Новосибирской области, проведенного учеными Института экономики и организации промышленного производства СО РАН совместно с Управлением ФГСЗН по Новосибирской области. Из 256 респондентов более 70% отметили невозможность прожить в селе только за счет личного подсобного хозяйства, не имея оплачиваемой работы. Подавляющая часть сельских жителей считают, что ЛПХ не решает проблемы безработицы сельского населения, а для того, чтобы оно стабильно приносило доходы, необходимо повышение закупочных цен и формирование устойчивых рынков сбыта. При возможности выбора более половины селян предпочли бы стать наемными работниками, 20% открыли бы собственное дело и лишь 3% занимались бы только личным подсобным хозяйством.

В настоящее время личное подсобное хозяйство превратилось из вспомогательного в основной источник жизнеобеспечения жителей деревни, а во многих местах стало единственным местом приложения труда. Низкая заработная плата в коллективных хозяйствах и рост безработицы побуждают сельских жителей использовать личное подсобное хозяйство как сферу самостоятельной занятости. Первичная занятость трудоспособного населе-

ния в мелкотоварных и низкодоходных ЛПХ приводит к депрофессионализации работников сельского хозяйства, хотя и частично снижает масштабы бедности сельского населения, несколько ретуширует остроту проблемы занятости. По данным обследования органов государственной статистики в мае 2005 года, в Новосибирской области 349 тыс. человек заняты в домашнем хозяйстве для собственного конечного потребления и 77 тыс. человек – для реализации. Однако отнесение органами статистики части граждан, работающих в ЛПХ, к «занятым выполнением работ по производству в домашнем хозяйстве продукции, предназначенной для реализации...» без учета уровня дохода или юридического оформления деятельности является не только методологически неверным, но и занижает реальный уровень безработицы на селе. Если занятость в ЛПХ не построена на договорных отношениях, соответствующих Трудовому кодексу (например, договор на поставку произведенной на подворье продукции), то эта работа не имеет отношения к занятости. К тому же должен учитываться и уровень дохода работающего. В рекомендации МОТ № 176 введен термин «стабильная занятость», под которой, в первую очередь, понимается должный уровень заработной платы, обеспечивающий воспроизводство работника. Кроме того, должны обязательно производиться денежные отчисления от оплаты труда в социальные фонды (пенсионный и др.), чего не происходит в отношении работающих в ЛПХ. Лица, участвующие в этом трудовом процессе, должны быть признаны либо безработными (если они активно ищут работу и готовы к ней приступить), либо отнесены к категории экономически неактивного населения.

Следует подчеркнуть еще одну особенность спроса на сельском рынке труда, связанную с сезонностью сельскохозяйственного производства и неравномерностью поступления доходов к сельхозпроизводителям. Максимальный спрос на труд сельского населения приходится на периоды весеннего сева, заготовки кормов, уборки урожая. Значительная доля временных вакантных рабочих мест в селе приводит к тому, что почти 70% сельских жителей области трудоустраиваются на временные и сезонные работы. Поэтому в зимний период, когда временных работ почти нет, ситуация на рынке труда еще более напряженная. Так, на начало этого года на 1 вакансию по рабочей профессии, заявленную в службу занятости Новосибирской области организациями сельской местности, претендовало 6 человек, по служащим – 3 человека.

Формирование спроса на рабочую силу в сельской местности происходит в подавляющей части за счет сельскохозяйственной отрасли. Соответственно это отражается и на структуре занятости по видам деятельности. Так, по данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, проводимого органами статистики, в 2005 г. в отраслевой структуре

сельской занятости на долю сельского и лесного хозяйства приходилось 36,6% рабочих мест; обрабатывающих производств, добычи полезных ископаемых, транспорта, связи, строительства – 22,9%; сферы обслуживания, включая торговлю, – 31,1%; государственного управления – 7,1%, на другие отрасли – 2,5 % рабочих мест.

В отраслевой структуре сельских вакансий основной спрос на рабочую силу также формируется предприятиями и организациями сельского хозяйства. К примеру, в 2005 г. в Новосибирской области на их долю пришлось 33,3% от всех вакансий, заявленных в службу занятости в сельской местности. На органы управления – 20,7% вакансий; организации здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, науки – 19,3%; промышленности – 8,1% (рис. 1). В структуре вакансий по секторам экономики спрос на рабочую силу формируют почти в равной мере как государственный (51,2%), так и негосударственный (48,8%) секторы экономики.

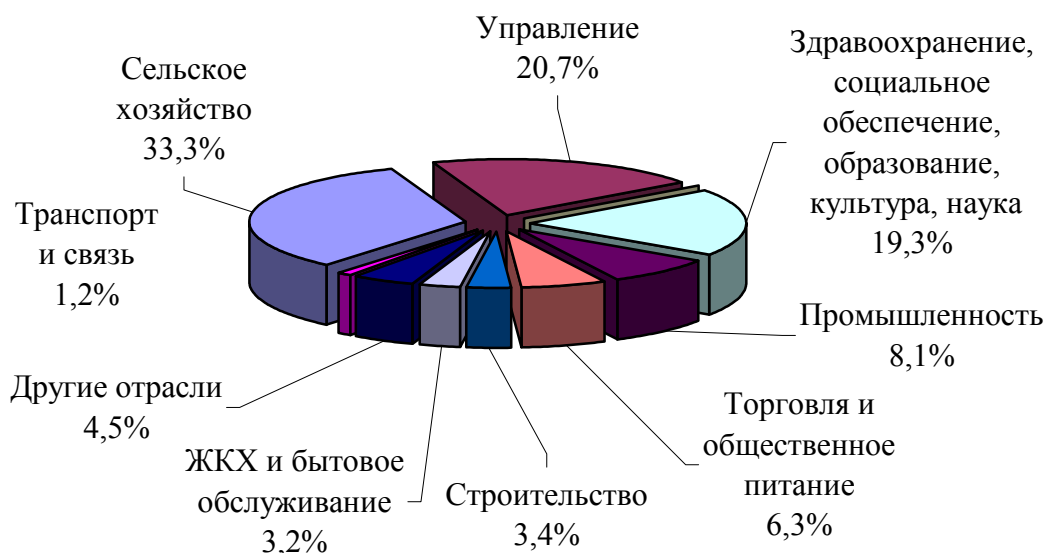


Рис. 1. Структура спроса на рабочую силу в сельской местности по отраслям экономики в 2005 году

Предложение рабочей силы на сельском рынке труда, в отличие от городского, формируется в основном на собственном демографическом потенциале. В условиях резкого спада производства практически во всех отраслях экономики села реально сохраняются достаточно высокий уровень предложения труда и значительная скрытая безработица.

По мнению некоторых ученых, занимающихся вопросами сельского рынка труда, например, Б. Н. Панина, масштабы накопления излишней рабочей силы в сельском хозяйстве зависят не только от субъективных позиций руководства сельхозпредприятий. Среди причин, по которым хозяйства

«придерживают» излишнюю рабочую силу, наиболее значимые, по мнению автора, такие, как высокая стоимость высвобождения работников в связи с необходимостью выплаты «выходного пособия», низкая цена рабочей силы и «благоприятные» условия для задержки зарплаты, ожидание руководителями предприятий оживления сельскохозяйственного производства и в связи с этим роста потребности в рабочей силе, другие причины.

Многие исследователи сходятся во мнении не только о наличии в сельском хозяйстве избыточной занятости, но и в том, что она сочетается с хроническим дефицитом квалифицированной рабочей силы по отдельным категориям специалистов и рабочих. В Новосибирской области, например, количество вакансий значительно превышает численность претендентов из числа агрономов, ветеринарных врачей, механизаторов, операторов машинного доения и др. Предложение значительно превышает спрос на рабочую силу по таким профессиям, как санитар, кочегар, уборщик производственных помещений, сторож и др.

Имеет свою особенность и формирование цены рабочей силы на сельском рынке труда, которая в условиях несовершенной конкуренции носит монопсонический характер. В сельской местности, как правило, одному нанимателю рабочей силы (сельхозпредприятию, фермерскому хозяйству) противостоит множество наемных рабочих, а условия для трудовой миграции в другие поселения по различным причинам затруднены. Заработную плату здесь устанавливает руководство сельскохозяйственного предприятия, и она будет тем ниже, чем больше предложение рабочей силы. Поэтому роль государственного регулирования цены труда, особенно в селе, заметно возрастает в условиях рыночных отношений. Кроме того, необходимо установление такого уровня минимальной оплаты труда, который бы создавал условия для нормального воспроизводства работников.

Согласно официальным данным, оплата труда в сельском хозяйстве является самой низкой среди отраслей экономики. К примеру, в Новосибирской области среднемесячная заработная плата одного работника сельского, лесного хозяйств и охоты за 5 месяцев 2006 года составила около 2,9 тыс. руб., что значительно ниже среднеобластного уровня (8,2 тыс. руб.). Кроме того, сельские работники постоянно сталкиваются с задержками ее выплаты, а также оплатой труда в «натуральной» форме. На начало июля 2006 года из общей суммы задолженности по заработной плате 71,2% (191 млн. руб.) приходилось на сельское хозяйство, охоту и лесозаготовки.

Средняя зарплата в сельской местности Новосибирской области по вакансиям, информация по которым передается в службу занятости, составляет: по рабочим профессиям – 3,6 тыс. рублей, по служащим – 3,7 тыс. рублей. При этом заявляемая сельчанами потребность по уровню зарплаты в 2-3 раза выше и составляет соответственно 7,1 и 11,5 тыс. рублей.

Другая особенность сельскохозяйственного труда, которая напрямую влияет на формирование заниженной цены рабочей силы, связана с неэластичным спросом на многие сельскохозяйственные продукты. Увеличение их предложения относительно спроса формирует устойчивую тенденцию к падению доходов работников сельского хозяйства, в том числе в части заработной платы. В сельском хозяйстве, в отличие от других отраслей, практически невозможно обеспечить рыночный контроль над производством, т. к. его объемы во многом зависят от погодных условий. Следовательно, для поддержания рациональной занятости и стабильных доходов населения здесь нужны особые меры государственного воздействия на рынок труда, целенаправленная государственная поддержка, новые нестандартные подходы.

В Новосибирской области найдены интересные нестандартные решения по регулированию ситуации на сельском рынке труда. Наиболее подробно остановлюсь на направлении поддержки предпринимательской инициативы незанятого населения.

В области утверждены и реализуются целевые программы «Поддержка и развитие бытового обслуживания населения Новосибирской области на 2004-2008 годы» и «Государственная поддержка малого предпринимательства в Новосибирской области на 2004-2008 годы», позволяющие гражданам получать на организацию собственного дела льготные и беспроцентные кредиты (а для депрессивных сельских территорий на определенные виды бытовых услуг и безвозвратные кредиты). Ведь возможность безработных сельских жителей заняться предпринимательством и самозанятостью резко ограничена отсутствием стартового капитала и их профессиональной неподготовленностью.

Отбор претендентов на получение льготных кредитов проводится на организуемых службой занятости бизнес-семинарах, в которых участвуют специалисты местных администраций, налоговой инспекции, работающие предприниматели. Представители районных администраций не только участвуют в отборе потенциальных предпринимателей, но и подробно рассказывают об условиях получения кредитов по областным программам, информируют службу занятости, в каких сельских муниципальных образованиях планируется открытие пунктов бытового обслуживания с тем, что бы можно было адресно подбирать, обучать и готовить людей, проживающих в именно этих населенных пунктах. Финансовые квоты выделены на каждый район области.

Всего в 2005 году проведено 56 обучающих семинаров (в области 36 административно-территориальных единиц) по организации собственного дела, в которых участвовали почти 1200 безработных граждан. По окончании каждого семинара проводится анкетирование с целью определения готовности человека к предпринимательской деятельности. С прошедшими

анкетирование проводятся консультации с приглашением специалистов областного фонда поддержки предпринимательства и Управления по потребительскому рынку администрации области. Организовали собственное дело из обучившихся на подобных семинарах в 2005 году 91 человек. Из них получили финансовую помощь из федерального бюджета, а также кредиты и субсидии из областного – 46 человек. В настоящее время подобная совместная работа по поддержке предпринимательства и самозанятости в рамках областных программ, а с этого года еще и в рамках национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса», продолжается. В этом году впервые в рамках «Сибирского бизнес-форума», организуемого администрацией области, областным фондом поддержки предпринимательства и службой занятости населения, планируется провести открытую защиту бизнес-планов безработных, прошедших обучение на семинарах по предпринимательству. По решению членов попечительского совета фонда наиболее интересные проекты фонда будут профинансированы.

В Новосибирской области есть и ряд интересных решений для смягчения ситуации на сельском рынке труда, таких, как организация приема сельских безработных на базе мобильного центра занятости населения в селах их проживания, проведение общественных работ по сбору и переработке дикорастущих, организация работы выездных информационно-консультационных пунктов и т. д.

Все перечисленные меры, безусловно, несколько снижают напряженность на сельском рынке труда, но не решают проблему кардинально.

С учетом проблем, особенностей и накопившихся деформаций сельского рынка труда становится очевидной необходимость усиления государственного регулирования этого рынка, повышения уровня оплаты в сельскохозяйственной отрасли и развития транспортной инфраструктуры. Необходимы серьезные государственные инвестиции как на развитие крупнотоварных, в том числе несельскохозяйственных, производств (перерабатывающих, лесопромышленных и др.), так и на развитие предпринимательства, товарного ЛПХ, надомничества, других форм самостоятельной занятости. Подобные действия позволят стабилизировать ситуацию на сельском рынке труда, обеспечить воспроизводство рабочей силы и устойчивое демографическое развитие села.

Список литературы

1. Кашепов А. В. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования / А. В. Кашепов, В. В. Трубин, С. С. Устинова. М., 1995.
2. Костин Л. А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики / Л. А. Костин. М., 1998.

3. Котляр А. Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А. Э. Котляр // Человек и труд. 1996. № 5.
4. Обследование населения по проблемам занятости. 2002-2005 гг. / Госкомстат России. М., 2005.
5. Панков Б. П. Сельская занятость: нужны не столько деньги, сколько оригинальные решения / Б. П. Панков // Человек и труд. 2002. № 8.
6. Панков Б. П. Рынок труда на селе и его регулирование / Б. П. Панков. М.: МП «Петит», 2002.
7. Россия и страны мира: Стат. сб. М., 1996.
8. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин. М.: МИК, 1998.
9. Рынок труда и доходы населения / Под ред. Н. А. Волгина: Учебное пособие. М.: Информационно-издательский дом «Филин», 1999.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
И РАБОТОДАТЕЛИ: ПАРТНЕРСТВО ПРЕДПОЛАГАЕТ
ВЗАИМНЫЙ ИНТЕРЕС И РАЗВИТИЕ**

О. В. Москвина

Заместитель начальника Управления ФГСЗН по Новосибирской области,
г. Новосибирск

prof@nskczn.siberia.net

Работодатель – важнейший партнер службы занятости населения. От того, насколько тесно и конструктивно развиваются партнерские отношения, напрямую зависит эффективность регулирования рынка труда и соответственно ситуация на нем.

Ежегодно за содействием в поиске работы в службу занятости населения Новосибирской области обращается более 100 тыс. человек. И всем этим гражданам необходима помощь. Очень часто приходят люди, находящиеся в сложной жизненной ситуации: нет работы, утеряны навыки и квалификация, не востребована рынком труда профессия. Другая категория людей пытается поменять работу, найти более высоко оплачиваемую, доходную. А кто-то довольствуется поиском временного занятия или «подработки» по совместительству. Поэтому чем больше вакансий заявлено работодателями в службу занятости и чем выше их качество – по уровню оплаты, условиям труда, по имеющимся возможностям профессионального рос-

та, совмещения, тем большему количеству людей будет оказана реальная помощь в поиске работы.

Партнерство предполагает взаимный интерес. Для определения точек пересечения интересов службы занятости населения и работодателей рассмотрим, каким образом осуществляется регулирование рынка труда этими субъектами рынка. То есть осуществляется их воздействие на основные характеристики рынка труда (спрос, предложение, степень их сбалансированности и др.) для достижения определенных целей. Основная цель деятельности службы занятости населения – эффективное трудоустройство граждан и достижение максимальной сбалансированности рынка труда. Для работодателей такой целью является, как правило, поддержание конкурентоспособности организации и получение максимальной прибыли от ее деятельности.

Работодатели, создавая и сохраняя рабочие места, напрямую влияют на спрос рабочей силы. Прямого влияния на эту характеристику рынка труда служба занятости не оказывает. Хотя элементы косвенного воздействия на спрос рабочей силы имеют место, например, при организации службой занятости совместно с работодателями временного трудоустройства безработных граждан с использованием средств федерального бюджета. Не влияет напрямую служба занятости и на предложение рабочей силы на рынке труда. Косвенное ее влияние осуществляется при проведении мероприятий по информированию населения об услугах службы занятости и об имеющихся вакантных рабочих местах. Максимальное пересечение интересов и наиболее активное взаимодействие между службой занятости населения и работодателями осуществляется при воздействии этих субъектов на сбалансированность спроса и предложения рынка труда. Работодатель осуществляет прием на работу (самостоятельно либо по направлению службы занятости) и увольнение персонала. Служба занятости, в свою очередь, осуществляет подбор персонала по заявкам работодателей, в том числе через профессиональное обучение безработных граждан. Также осуществляет ведение банка данных высококвалифицированных специалистов и банка вакантных рабочих мест, трудоустраивает людей, организует ярмарки вакансий и другие мероприятия для работодателей и населения.

Позиция работодателей понятна и очевидна: востребованность услуг службы занятости и интерес работодателей к взаимодействию с ней будет лишь при широком спектре качественно оказываемых службой занятости услуг. В таком случае работодатели аккуратно направляют в службу занятости информацию об имеющихся на предприятиях вакансиях, участвуют в совместных мероприятиях, трудоустраивают направляемых к ним людей. А вот какие услуги наиболее востребованы работодателями, что устраивает и

какие проблемные моменты во взаимодействии со службой занятости возникают – лучше всего могут ответить сами работодатели.

Для получения «обратной связи» от работодателей ежегодно, начиная с 2004 года, служба занятости населения Новосибирской области проводит анкетный опрос. Основная цель данного опроса – оценить уровень партнерских отношений и определить стратегию взаимодействия с работодателями, а также направления развития самой службы занятости и профессионального роста ее персонала.

Ежегодно анкетировается примерно пятая часть всех работодателей, с которыми у службы занятости налажены партнерские отношения. В 2004 г. в опросе приняли участие 1400 работодателей, в 2005 г. – около 2000, в текущем году анкетный опрос еще не завершен.

Опрос работодателей показал, что наиболее распространенный способ общения работодателей с центрами занятости – «по телефону» и «по Интернету (электронной почте)» – 68,9% работодателей. Далее идут: «непосредственное обращение в центр занятости населения» – 53,0% опрошенных; «при посещении специалистами службы занятости населения организации» – 47,2%. Необходимо отметить что часть работодателей использует два и более возможных способа общения.

С учетом результатов анкетирования работодателей за 2004 г. и внесенных ими предложений по совершенствованию взаимодействия были запланированы мероприятия по профессиональному развитию персонала областной службы занятости на 2005 год, а также внесены некоторые изменения в технологию работы. Например, расширен перечень проводимых для работодателей мероприятий на основе разработанных «Стандартов».

Так, результаты анкетирования 2004 г. показали, что менее 84% работодателей – партнеров службы занятости осуществляли подбор персонала с помощью службы занятости. Остальные ориентировались на кадровые агентства, СМИ, личные связи. Хорошим и средним признали качество отбора кандидатов службой занятости на вакансии соответственно 42 и 40% опрошенных работодателей, низким – 9%, а для 7% работодателей заявка не была выполнена вообще. Большинство работодателей (84%) взаимодействовали со службой занятости по предоставлению сведений по вакансиям, из них больше половины участвовали в организуемых ярмарках вакансий рабочих мест. Однако недостаточно активно проводились такие мероприятия, как «гарантированное собеседование» претендентов с работодателем, «презентация организации», «аукцион специалистов», «экспресс-трудоустройство». Менее трети (26,6%) работодателей принимали участие в совместном со службой занятости проведении этих мероприятий.

Выводы были сделаны следующие: необходимо активизировать методическую работу для внедрения новых форм взаимодействия с работода-

лями, провести соответствующее обучение специалистов, занимающихся подбором персонала (профконсультантов), а также специалистов, ответственных за взаимодействие с работодателями.

Отделом содействия занятости населения и технологии работы Управления, одним из направлений деятельности которого является взаимодействие с работодателями, в 2005 г. было подготовлено и направлено в центры занятости более 20 материалов нормативного, методического и информационно-аналитического характера по данному направлению. Были в том числе разработаны «Стандарты по проведению мероприятий по взаимодействию с работодателями».

В 2005 г. с целью повышения профессионального уровня и эффективности работы профконсультантов были проведены конкурс профессионального мастерства, много других мероприятий, таких, как обучающий семинар-тренинг «Коучинг: личностный и профессиональный рост»; семинар «Стратегии взаимодействия со сложными категориями клиентов службы занятости»; семинар-тренинг «Эффективные стратегии поведения» и др.

В 2005 г. с целью обмена опытом и изучения работы «базовых» центров занятости (т. е. наиболее эффективно работающих по конкретному направлению деятельности) были организованы выезды специалистов по профориентационной работе (21 человек) и по взаимодействию с работодателями (28 человек).

Организованная подобным образом работа принесла положительные результаты. Так, если в 2004 г. 83,8% работодателей – партнеров службы занятости осуществляли подбор персонала с помощью службы занятости, то в 2005 г. – 87%. Хорошим признали качество подбора кандидатов службой занятости на имеющиеся вакансии 46% (в 2004 г. – 42%) опрошенных работодателей, средним – 47% (в 2004 г. – 40%), низким – 6,5% (в 2004 г. – 9%), и только для 3% работодателей заявка не была выполнена (в 2004 г. – для 7%). Стали наиболее разнообразными формы взаимодействия с работодателями: почти половина работодателей принимали участие в таких мероприятиях, как «гарантированное собеседование» претендентов с работодателем, «презентация организации», «аукцион специалистов» и др.

В начале декабря текущего года будет завершена работа по подведению итогов очередного анкетирования работодателей. Данная информация позволит не только оценить динамику эффективности взаимодействия с работодателями за последние годы и дать оценку результативности мероприятий по профессиональному росту персонала, но и послужит базой для принятия управленческих решений по дальнейшему развитию областной службы занятости населения. Поскольку одной из важнейших составляющих успеха в оказании содействия людям найти достойную работу является про-

фессионализм работников службы занятости и эффективность взаимодействия с партнерами.

Список литературы

1. Гринберг Р. Социальное партнерство / Р. Гринберг, Т. Чубарова // Стратегия России. 2005. № 6. С. 35-50.
2. Кашепов А. В. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования / А. В. Кашепов, В. В. Трубин, С. С. Устинова. М., 1995.
3. Одегов Ю. Г. Рынок труда и социальное партнерство / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко и др. М.: Хронограф. 1998.
4. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин. М.: Изд-во: МИК, 1998.
5. Рынок труда и доходы населения / Под ред. Н. А. Волгина. Учебное пособие. М.: Информационно-издательский дом «Филин», 1999.
6. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова: Учеб. пособие. М.: «Экзамен», 2002.

МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

В. В. Новиков

Управление Федеральной государственной службы занятости населения
по Красноярскому краю, г. Красноярск
office@kses.krasnoyarsk.ru

Н. В. Разнова

ГОУ ВПО Красноярский государственный технический университет
raznova@iubt.ru

Негативные последствия безработицы для экономики и населения любой территории очевидны. Помимо огромных экономических потерь вследствие недоиспользования трудового потенциала существенно возрастают и социальные издержки безработицы, которые нельзя компенсировать никакими пособиями. Кроме того, в сознании безработных граждан происходит нарушение многих общественных ценностей, связанных с трудом: материальное благополучие, самоутверждение, социальный статус, стремление к профессиональному росту. Отмеченный далеко не полный перечень факторов обуславливает актуальность и необходимость решения проблем планомерного воздействия государства на рынок труда.

Сегодня одной из главных функций государства в отношении рынка труда должно стать формирование действенного механизма регулирования интересов партнеров по рынку, среди которых основными выступают работники и работодатели, а также юридические лица, представляющие их интересы и интересы противостоящих сил.

Прогнозы занятости в территориальном, отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах должны быть построены с учетом изменений в социально-демографических процессах, тенденциях инновационного развития, миграционных процессах по территориям. Главным в политике занятости должно быть предотвращение роста безработицы, гибкое реагирование на конъюнктуру рынка труда, способность оперативно возвращать в активную трудовую деятельность безработных граждан.

Как показывает практика исследований рынка труда Красноярского региона, напряженность на рынке рабочей силы по-прежнему значительная. В среднем по краю в 2005-2006 годах на одну вакансию, заявленную в службу занятости, претендует 2-3 безработных гражданина. При этом ситуация в отдельных территориях края существенно различается, в 10 из 17 городов и в 25 из 42 районов коэффициент напряженности значительно превышает средний показатель по краю. В конце 2005 года отсутствовали вакансии в городах Боготоле и Заозерном; в Бирилюсском, Боготольском, Большеулуйском, Идринском, Иланском, Ирбейском, Казачинском, Козульском, Краснотуранском, Манском, Новоселевском, Пировском, Рыбинском, Саянском, Туруханском, Шарыповском районах края, а также в поселке Кедровый.

Средняя продолжительность «существования вакансии» в базе данных службы занятости составляет 3,6 месяца, а средняя продолжительность регистрируемой безработицы в Красноярском крае – 5,5 месяца (в 2003 г. эти показатели соответственно были 4,2 месяца и 6,1 месяца). Среди молодежи в возрасте от 16 до 29 лет продолжительность безработицы составляет 4,9 месяца, среди женщин – 5,8 месяца, в сельской местности – 6 месяцев.

К числу актуальных проблем развития сферы занятости населения Красноярского края относятся:

- несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, дефицит постоянных рабочих мест в районах с преимущественным развитием сельского хозяйства;
- увеличение в числе незанятых и безработных граждан удельного веса лиц, имеющих низкую конкурентоспособность на рынке труда;
- снижение качества рабочей силы (старение и сокращение кадрового состава высококвалифицированных рабочих на предприятиях, увеличение контингента молодежи, имеющей низкий образовательный уровень);

- несоответствие объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов в профессиональных образовательных учреждениях разного уровня требованиям рынка труда;

- увеличение потребности в квалифицированных кадрах в связи с развитием ведущих отраслей Красноярского края, в том числе с началом реализации крупных инвестиционных проектов.

Решающим фактором социальной защищенности граждан на рынке труда в настоящее время становится их образовательный и профессиональный уровень, профиль подготовки. Профессиональное образование и переподготовка кадров в новых экономических и социальных условиях должны стать одним из наиболее эффективных путей обеспечения занятости населения. В связи с этим очень важно своевременно внести необходимые и вместе с тем оптимальные изменения в структуру, объемы и профили подготовки специалистов и рабочих, максимально увязав их с требованиями современного производства и экономики территорий. Только за счет фундаментального профессионального образования сегодняшние и будущие выпускники профессиональных образовательных учебных заведений могут обеспечить себе конкурентные позиции на рынке труда и в производственной среде. Весьма актуально и развитие системы опережающей переподготовки и повышения квалификации персонала на производстве. Это позволит значительной части высвобождаемых работников своевременно пройти необходимое обучение и не попасть в число безработных. С учетом этого особое значение приобретает задача создания единой системы непрерывного образования.

Американские экономисты еще в шестидесятых годах двадцатого столетия обосновали понятие «период полураспада компетентности», то есть срок, в течение которого знания выпускника вуза устаревают наполовину и работник становится непригодным для дальнейшей работы. Эта тенденция характерна сегодня для выпускников профессиональных образовательных учреждений различного уровня. Поскольку существует так называемая критическая величина, то есть разрыв между технологической сложностью работ и фактическим уровнем профессионального мастерства. В ситуациях, когда данный разрыв достигает своей критической величины, может возникнуть необходимость останавливать производство. Выявлены факты, указывающие на то, что на ряде предприятий региона уровень подготовки рабочих кадров важных для предприятий профессий и специальностей отстает от требований производства, при этом технологическая сложность работ опережает уровень их квалификации.

С одной стороны, основной причиной сложившегося структурного соотношения в категориях востребованного персонала является экономическая политика, проводимая в отношении промышленного сектора экономи-

ки, как всей Российской Федерации, так и ее отдельных регионов, а также политика работодателей в отношении формирования кадрового потенциала предприятий и заполнения вакансий. Для решения проблем занятости населения весьма актуален поиск возможностей для создания новых рабочих мест. И именно на это направлена сегодняшняя социально-экономическая политика краевой власти, изложенная в программах социально-экономического развития Красноярского края и его территорий.

В крае начали реализовываться крупные инвестиционные проекты. Одним из них является проект, связанный с развитием зоны Нижнего Приангарья, предусматривающий завершение строительства Богучанской гидроэлектростанции, создание крупного алюминиевого производства, целлюлозно-бумажных, лесозаготовительных и лесопильных производств на базе богатой сырьевой базы, а также развитие транспортной и социальной инфраструктуры. По данным Департамента планирования и экономического развития администрации Красноярского края, в 2006-2010 годах общая потребность в квалифицированных кадрах для реализации инвестиционных проектов составит 34 тыс. чел., в том числе на освоение и развитие Нижнего Приангарья – 18 тыс. чел., из них на завершение строительства Богучанской ГЭС – 6,9 тыс. чел., на освоение месторождений Юрубчено-Тахомской зоны – 2 тыс. чел., на завершение строительства Васильевского рудника – 1 тыс. чел.

Многим предприятиям требуются рабочие и специалисты, владеющие несколькими профессиями, видами работ, имеющие высокий уровень квалификации. Именно поэтому вопросы переподготовки и повышения квалификации занятой рабочей силы весьма актуальны.

С другой стороны, в настоящее время практически разрушена система внутрипроизводственной переподготовки и повышения квалификации работников. Сложность проблемы состоит и в том, что в период формирования рыночной экономики, в условиях ухудшающейся экономической конъюнктуры, большинство крупных и средних предприятий края свернули свою систему профессионального обучения, упразднили образовательные структуры, занимающиеся профессиональным обучением работников, резко сократив численность обучаемых и практически ликвидировав систему ученичества. Некоторые предприятия края вынуждены были сокращать отдельные производственные и социальные инфраструктуры, ликвидировать зачастую и подразделения, занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров. Это существенно снизило их жизнеспособность и в результате на рынке труда появлялись лица, длительное время не проходившие повышение квалификации, создающие большие трудности для собственного трудоустройства.

В части обеспечения соответствия объемов и профилей подготовки кадров требуемому уровню качества подготовки специалистов образовательные учреждения системы профессионального образования края еще реагируют недостаточно гибко. На рынок труда выходит большая доля лиц, либо получивших профессии и специальности, не пользующиеся спросом, либо не способных выдержать конкуренцию. В структуре безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости, увеличивается доля лиц, не имеющих профессии (специальности), – с 6,5% в 2003 году до 8,6% в 2006 году, а также тех, кто не имеет даже среднего (полного) общего образования, – с 17,1% в 2003 году до 23,1% в 2006 году (соответствующая динамика представлена на рисунке 1).

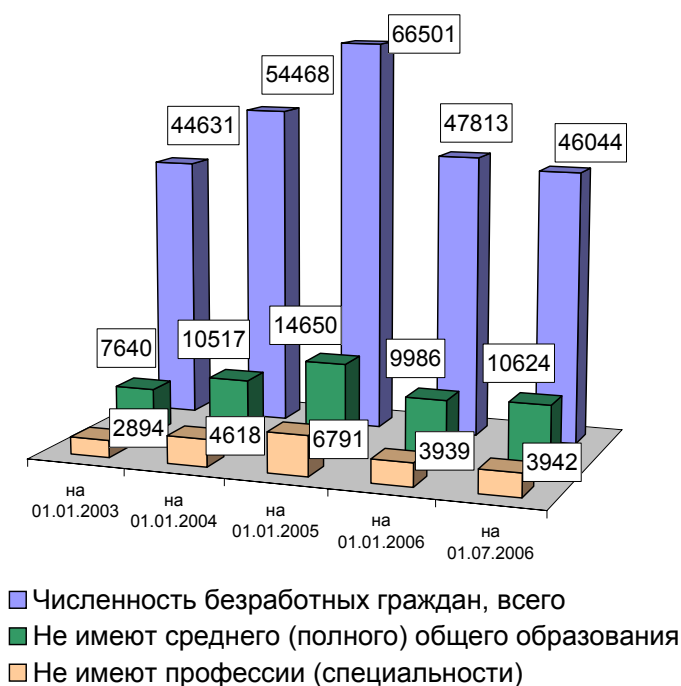


Рис. 1. Категории безработных граждан на регистрируемом рынке труда Красноярского края

Следовательно, важнейшим направлением активной политики занятости сегодня должно стать повышение качества рабочей силы путем совершенствования и дальнейшего развития системы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки (в дальнейшем – «профессиональное обучение») безработных граждан, которое призвано обеспечить развитие трудового потенциала, формирование рациональной структуры занятости, гармонизацию личных интересов и общественных потребностей российского общества.

В отношении безработных граждан данная задача возложена на Управление Федеральной государственной службы занятости населения (УФГСЗН) по Красноярскому краю и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) в городах и районах края.

Учитывая прогнозируемый специалистами рынка труда рост потребности в квалифицированных рабочих кадрах, государственная служба занятости населения Красноярского края взаимодействует с органами управления образованием по определению объемов и профилей подготовки молодежи в профессиональных образовательных учреждениях исходя из требований территориальных рынков труда, а также занимается разработкой комплексных программ профессионального обучения безработных граждан.

УФГСЗН по Красноярскому краю разработаны и реализуются ведомственные целевые программы «Содействие занятости населения, проживающего в сельской местности Красноярского края, на 2006-2010 годы» и «Профессиональное обучение безработных граждан Красноярского края в 2006 году (с учетом реализации на территории Красноярского края крупных инвестиционных проектов)». Профессиональное обучение безработных граждан в крае базируется на комплексном использовании существующих государственных и негосударственных образовательных структур, их конкурсном отборе с учетом перестройки учебного процесса, подбора высококвалифицированных педагогических кадров для организации процесса обучения. С этой целью организовано сотрудничество с 140 учебными заведениями края.

Подготовка безработных граждан по профессиям и специальностям, которые необходимы региональной экономике, оказание услуг работодателям в области опережающего обучения кадров необходимым профессиям и специальностям – это далеко не полный перечень действий, позволивших службе занятости Красноярского края несколько стабилизировать состояние регионального рынка труда. Динамика роста услуг по профессиональному обучению безработных граждан в Красноярском крае представлена на рисунке 2.

Определение потребности в профессиональном обучении, реализация основных методологических подходов к решению этой проблемы невозможны без тесной взаимосвязи с анализом текущего состояния, краткосрочных и среднесрочных прогнозов рынка труда; требований работодателей к качеству рабочей силы; региональных условий и возможностей рынка образовательных услуг, что в конечном итоге непосредственно сказывается на стратегии профессионального обучения безработных граждан, формировании социального заказа на обучение в регионе на перспективу и темпах оживления экономики региона.

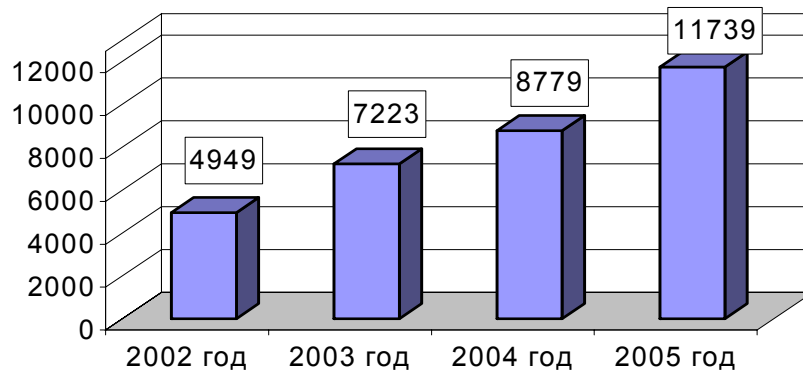


Рис. 2. Численность безработных граждан Красноярского края, направленных на профессиональное обучение

Мировая практика подтверждает, что та доля безработных граждан, которая направляется на профессиональное обучение из общей численности состоящих на учете безработных граждан, как правило, значительно снижает напряженность на рынке труда, способствует сокращению продолжительности безработицы в регионе. В целом по России, как и по каждому отдельно взятому субъекту РФ, предлагается принять некоторый критерий для планирования ежегодной доли безработных, направляемых на профессиональное обучение. При этом Международная организация труда (МОТ) рекомендует направлять на профессиональное обучение не менее 25% численности безработных граждан.

Представляется, что для критического, взвешенного подхода к этой рекомендации и абсолютного перенесения подходов МОТ на российскую почву сегодня нет достаточных условий, поскольку российская безработица порождена выраженной депрессией экономики, и оптимальное значение доли безработных граждан, направляемых на профессиональное обучение, должно определяться конкретными экономическими и социальными условиями территории. Данная доля зависит от целого ряда факторов, характеризующих определенный регион, в частности, от величины расхождения профессионально-квалификационной структуры вакансий и профессионально-квалификационной структуры предложения рабочей силы, степени выраженности депрессивного характера региональной безработицы и других.

При системном подходе к проблемам организации профессионального обучения безработных граждан в целях последующей их занятости, снижения неэффективных расходов на программы профессионального обучения большое значение имеет рациональный выбор направлений переподготовки безработных граждан. Для этого необходимо определить потребность в профессиональном обучении на региональном уровне.

Одним из начальных подходов к решению этой проблемы является получение адекватной оценки потребности в профессиональном обучении безработных граждан, а именно, численности граждан, нуждающихся в профессиональном обучении. Более сложной является проблема определения востребованности и оценки емкости направлений профессионального обучения и переподготовки исходя из текущих и перспективных потребностей регионального рынка труда.

В настоящее время УФГСЗН по Красноярскому краю предпринята попытка сформировать портфель потребности в профессиональном обучении безработных граждан с учетом всех выше отмеченных аспектов на основе методики определения оптимальных направлений профессионального обучения безработных. Объектом исследования было выбрано безработное население города Красноярска.

Технология определения потребности в профессиональном обучении, спектра направлений профессионального обучения и оценка емкости каждого из выбранных перспективных направлений, использованная УФГСЗН по Красноярскому краю и Красноярским государственным техническим университетом, предполагает выполнение ряда шагов и использование большого количества разноплановой информации. Соответствующий алгоритм представлен на рисунке 3. Информация для расчета прогнозных значений спроса на рабочую силу с учетом направлений социально-экономического развития края сформирована с использованием материалов, представленных Департаментом планирования и экономического развития администрации Красноярского края, Управлением федеральной миграционной службы по Красноярскому краю, Красноярским филиалом научно-исследовательского института труда.

Разработанный прогноз определил величину дополнительной потребности в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе по территориям и отраслям экономики края до 2010 года. Прогнозируемая кадровая потребность учитывает направления инновационного развития, включенные в программу социально-экономического развития Красноярского края до 2010 года. Потребность учитывает число необходимых (дополнительно) специалистов для перспективного развития экономики территории.

В процессе выполнения всех шагов представленного на рисунке 3 алгоритма по определению оптимальных направлений профессионального обучения безработных граждан построена **матрица профессиональной мобильности рабочей силы**, отображающая потоки перемещения обучающихся в разрезе профессиональных групп, а также интенсивности этих потоков по г. Красноярску.



Рис. 3. Алгоритм определения оптимальных направлений профессионального обучения безработных граждан

После построения матрицы были рассчитаны восемь показателей:

- диагональный элемент матрицы A_{ii} ;
- показатель ОЛП_і («отчаявшихся безработных»);
- суммарное количество носителей i -й профессии, обратившихся в службу занятости за профессиональным обучением, показатель Σ_i ;
- суммарное количество лиц, которые после обучения приобрели профессии из i -й группы занятий, по формуле, показатель S_i ;
- показатель α_i , характеризующий долю безработных граждан, способных рационально решать вопросы своего трудоустройства, которые выбирают продолжение своей карьеры в рамках того же профессионального поля, приобретая дополнительную смежную профессию или повысив свою квалификацию;
- показатель β_i , характеризующий долю отчаявшихся безработных граждан, готовых бежать из своей сферы деятельности куда угодно, лишь бы поскорее найти работу, в численности безработных граждан, способных рационально решать вопросы своего трудоустройства;
- показатель δ_i , характеризующий изменение состояния данной группы занятий на рынке профессий;
- обобщающий показатель P .

На основании расчета обобщающего показателя « P » все исследуемые профессии были разделены на две группы: группу «А» и группу «В» с по-

зиций перспективности профессий для рынка труда края. Для проведения профессионального обучения выявлены группы специальностей, для которых показатель «Р» имеет наибольшие значения (группа А). Неперспективными для обучения безработных граждан явились те группы специальностей, для которых показатель «Р» имел небольшие значения (группы В).

На основании проведенных расчетов сделан вывод о наиболее перспективных направлениях обучения безработных граждан в г. Красноярске. В соответствии с полученными результатами разработан комплекс мер по обеспечению перепрофилирования работников группы специальностей «В», в наиболее перспективные профессии из группы специальностей «А». В перспективе УФГСЗН по Красноярскому краю предполагается продолжить данные исследования.

По нашему мнению, полученные оценки и разрабатываемые на их базе рекомендации будут способствовать:

- повышению закрепляемости работников на рабочих местах после прохождения профессионального обучения;
- снижению расходов на обучение неперспективным профессиям;
- созданию благоприятных сдвигов в профессионально-квалификационном составе рабочей силы.

Таким образом, на основании данных расчетов возможно оптимальное распределение ресурсов по программам, проводимым службой занятости, в том числе по направлениям профессионального обучения безработной части населения.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Т. Б. Панкратова

Начальник Управления ФГСЗН по Томской области, г. Томск

main@rabota.tomsk.ru

Развитие рыночной экономики, модернизация производства, развитие новых наукоемких технологий вызывают значительные изменения в структуре занятости и приводят к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы. При этом существенно увеличивается конкуренция на рынке труда, что не может не сказаться на занятости молодежи.

Сегодняшний рынок труда предъявляет новые требования и к системе образования: необходимо не только дать знания, но и подготовить выпускников к жизни в новых экономических условиях, привить навыки социаль-

но-профессиональной адаптации на рынке труда, навыки самосовершенствования, т. е. подготовить специалистов, способных выдержать конкуренцию.

Существуют стереотипы о статусе и стоимости труда рабочих и специалистов, и причинами их явились:

- недостаточная информированность молодежи о профессиях и специальностях, пользующихся спросом на рынке труда;
- наличие значительной дифференциации в уровне оплаты труда между сферой услуг и производственной сферой, бюджетным и внебюджетным сектором;
- низкое качество рабочих мест в отдельных отраслях.

Низкий уровень заработной платы в отдельных отраслях (сельском хозяйстве, легкой промышленности, образовании, культуре, здравоохранении и т. д.) способствует углублению диспропорций на рынке труда и приводит: во-первых, к оттоку квалифицированных кадров в другие сектора экономики; во-вторых, к снижению спроса на профессиональное образование по низкооплачиваемым специальностям, т. е. невозможности восполнить кадровый дефицит в перспективе.

Ситуация на рынке труда Томской области продолжает оставаться сложной. В последние годы в области отмечается рост численности молодых людей, обращающихся в органы службы занятости по вопросу трудоустройства. Доля молодежи в возрасте 16-29 лет в составе граждан, обратившихся в органы службы занятости в поиске работы в 2005 году, составила 41,9% (рис. 1).

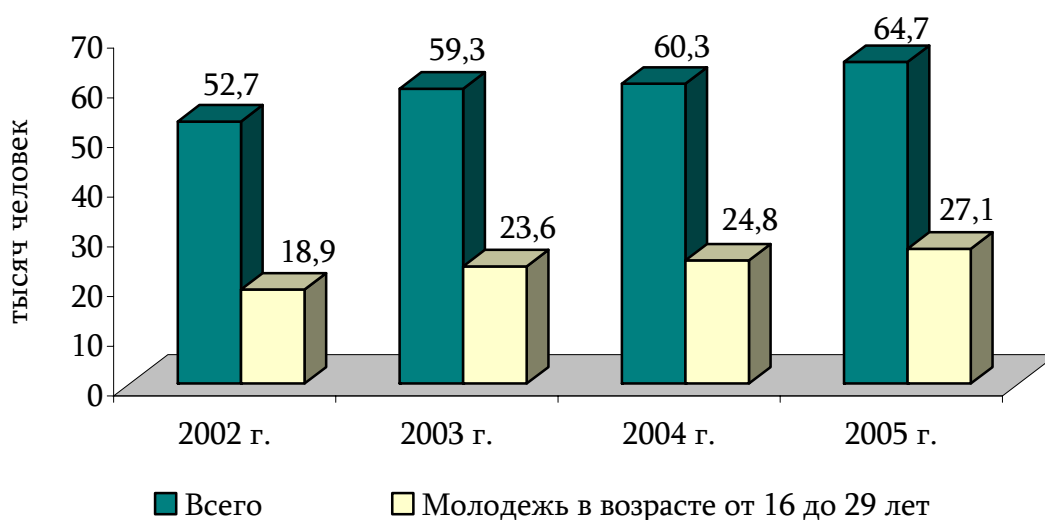


Рис. 1. Численность граждан, обратившихся в органы службы занятости по вопросу трудоустройства

Рост численности молодежи среди официально зарегистрированных безработных обусловлен значительным увеличением граждан трудоспособного возраста, вызванного демографическим фактором 80-х годов, продолжением процесса реорганизации отдельных нерентабельных производств, сохранением структурного несоответствия спроса и предложения рабочей силы. Кроме того, все еще сохраняются многочисленные элементы старой системы трудовых отношений: низкая плата за труд, недостаточная мобильность трудовых ресурсов, связанная в первую очередь с неразвитостью рынка жилья. Это привело к формированию чрезвычайно сегментированного рынка труда в области.

Так, для регистрируемой безработицы в городе Томске характерен высокий образовательный уровень: среди безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, 36% – это люди с высшим профессиональным образованием. В районах же области, где зарегистрировано 76,9% всех безработных граждан, более 60% не имеют никакой профессиональной подготовки (рис. 2).

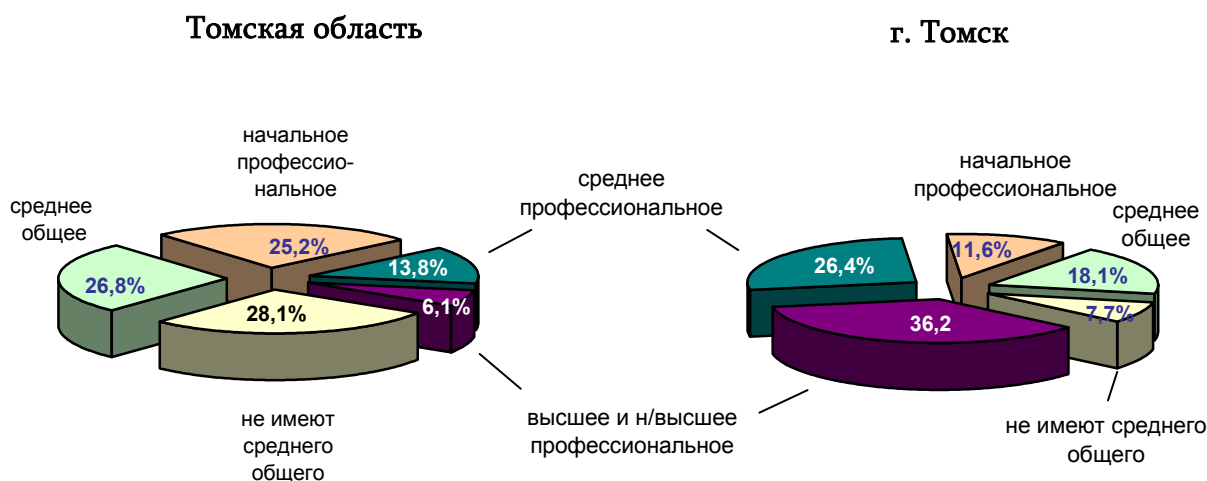


Рис. 2. Распределение безработных граждан по уровню образования на 01.01.2006 г.

Сегодня как никогда остро встает проблема профессионального самоопределения молодого поколения. Молодежь более мобильна на рынке труда, но в силу причин объективного и субъективного порядка продолжает оставаться уязвимой категорией.

Проблема «вхождения» молодежи, получившей профессиональное образование, в рынок труда во многом обусловлена социально-психологическими факторами, связанными с тем, что представления выпускников о пер-

спективах трудоустройства и о будущей трудовой деятельности в целом не совпадают с реальной обстановкой на рабочем месте и реальным соотношением спроса и предложения на рынке труда. Зачастую это является следствием изначально неправильного выбора будущей профессии, низкой информированностью о различных ее аспектах.

Социальная незрелость молодых специалистов, их психологическая неподготовленность к вхождению в рынок труда приводят к формированию негативных стереотипов восприятия выпускников вузов со стороны работодателей.

В 2005 году на учет в качестве ищущих работу были поставлены 2213 выпускников учреждений профессионального образования, из них 41% – выпускники начального, 29% – среднего и 29% – высшего профессионального образования (в 2004 году – 1864 выпускника). И это далеко не все молодые специалисты, которые не нашли себе рабочее место. Кроме того, надо учесть, что в учебных заведениях не приветствуются обращения выпускников в службу занятости (рис. 3).

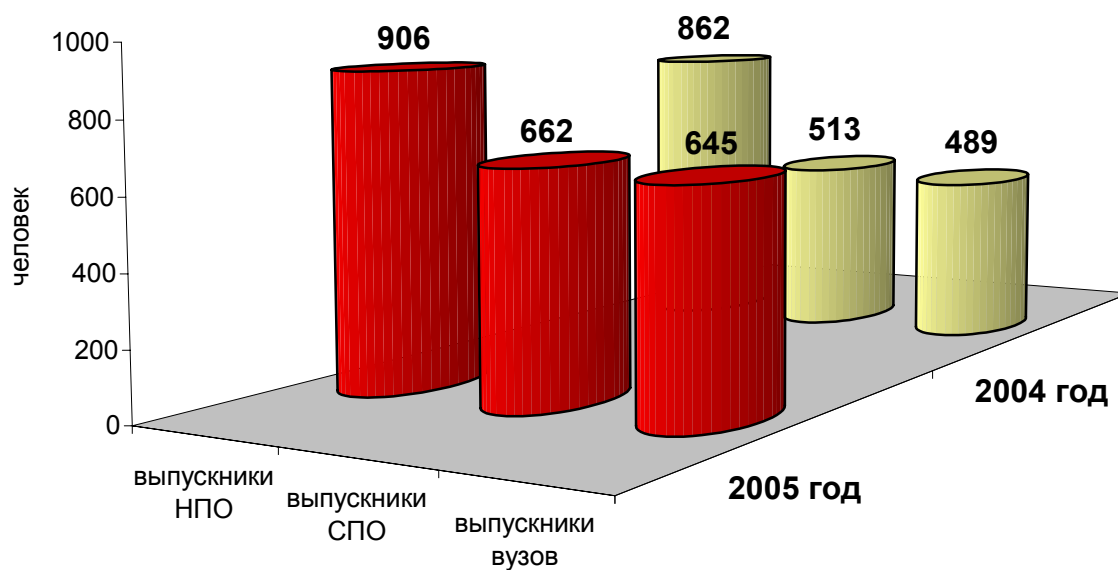


Рис. 3. Выпускники учреждений профессионального образования, обратившиеся в органы службы занятости

Однако потребность работодателей в специалистах с высшим профессиональным образованием ниже, чем соответствующее предложение на рынке труда. Из общего числа вакансий, которыми располагала служба занятости в 2005 году, 72,5% составили вакансии по рабочим профессиям, причем более 30% из них имели уровень заработной платы ниже величины

прожиточного минимума. Зачастую работодатели предлагают молодежи договорную цену.

На протяжении последних лет на рынке труда Томской области сохраняется устойчивый спрос на высококвалифицированных рабочих широкого спектра специальностей. Спрос же на специалистов с высшим и средним специальным образованием в городах и районах сильно отличается (табл. 1).

Таблица 1

Специалисты	Высококвалифицированные рабочие
<p>г. Томск инженер-программист инженер-электроник инженер-технолог инженер-конструктор инженер-электрик менеджер в торговле воспитатель медицинская сестра</p> <p>Районы области: учитель фельдшер главный бухгалтер агроном</p>	<p>машинисты спецтехники бурильщики токари фрезеровщики шлифовщики штукатуры электрогазосварщики электрики каменщики слесари-сантехники водители всех категорий электромонтажники по силовым сетям продавцы официанты</p>

Для современного молодежного рынка труда характерно увеличение разрыва между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения. Поскольку молодежь не имеет практического опыта работы (либо он недостаточен), данная категория граждан оказывается мало востребованной на рынке труда. А высокие требования с их стороны к оплате труда делают проблематичным поиск подходящей работы.

В то же время завышенные требования работодателей к нанимаемым работникам (опыт работы, высокая квалификация), низкий уровень оплаты труда, отсутствие социального пакета негативно влияют на организацию процесса трудоустройства молодежи.

Сегодня изменения во всех сферах жизни требуют нового понимания процесса становления специалиста. Происходит переориентация оценки результатов образования, смена модели «образованность» на модель «компетентность». Профессиональные образовательные учреждения должны обес-

печить специалистов в той или иной профессиональной деятельности необходимым и достаточным потенциалом.

Своевременные мероприятия по социально-профессиональной адаптации позволяют избежать многих проблем, связанных с поиском работы и дальнейшим трудоустройством молодежи.

Для эффективного решения задач социального, профессионального самоопределения молодежи, повышения ее конкурентоспособности на рынке труда на территории Томской области государственной службой занятости реализуются все мероприятия по содействию занятости населения, финансируемые из федерального бюджета.

Так, реализация **программ социальной адаптации, профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи** позволяет минимизировать сроки поиска работы, оказывать помощь в личностной и социально-профессиональной ориентации, в формировании психологической установки на активный и самостоятельный поиск работы, в составлении профессионального резюме, отработке навыков самопрезентации.

В своей профориентационной деятельности органы службы занятости Томской области делают акцент на работе со школьниками и студентами, помогая им не только сделать правильный выбор профессии, но и соотнести свой выбор с потребностями рынка труда.

В центрах занятости работают клубы «Выбор», «Карьера». Через эти клубы осуществляются важные превентивные меры, помогающие молодым людям, особенно из социально незащищенных слоев населения, повысить свою конкурентоспособность и в дальнейшем не оказаться лишними на рынке труда.

Программа **временного трудоустройства несовершеннолетних** также призвана способствовать и социальной адаптации, и профессиональной ориентации старшеклассников. Эта программа очень популярна у подростков области, и желающих поработать, особенно в период летних каникул, всегда значительно больше, чем рабочих мест, которые служба занятости организует совместно с работодателями. Ежегодно около 10 тыс. старшеклассников через службу занятости получают возможность пройти социально-профориентационную адаптацию и получить важный для будущей трудовой деятельности социальный опыт.

Начиная с 2005 года за счет средств федерального бюджета реализуется программа **«Первое рабочее место»**, которая позволяет организовать временное трудоустройство безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

В рамках данной программы в 2005 году были трудоустроены 292 выпускника начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые.

Кроме того, из областного бюджета были выделены средства в объеме 500 тыс. рублей, за счет которых центры занятости смогли распространить программу на выпускников высшего профессионального образования и расширить возрастные рамки от 17 до 23 лет. За счет этих средств были трудоустроены 94 выпускника, из них более половины после завершения срочного договора смогли получить постоянную работу. В 2006 году планируется трудоустроить не менее 350 выпускников.

Еще одна федеральная программа, направленная на повышение профессионального мастерства, мобильности и конкурентоспособности безработных граждан, в том числе молодых, – это **программа профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки и стажировки безработных граждан.**

В 2005 году возможность повысить свою конкурентоспособность в рамках программы профессионального обучения получили 3,2 тыс. безработных граждан. Среди граждан, обучающихся по направлению службы занятости, молодежь составляет 70%. Молодые специалисты, имеющие базовое профессиональное образование, в рамках этой программы могут пройти по направлению службы занятости повышение квалификации и стажировку с целью формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Перечень специальностей и профессий, по которым ведется курсовая профессиональная подготовка, состоит из 130 наименований.

В 2005 году гражданам, ищущим работу, органы службы занятости смогли предложить более 69 тыс. вакантных рабочих мест. Всего при содействии службы занятости были трудоустроены (получили доходное место) 35,3 тыс. незанятых граждан, из них 42% – молодежь (14,8 тыс. человек).

Особой популярностью у молодежи пользуются **ярмарки вакансий рабочих и учебных мест.** В 2005 году была проведена 321 ярмарка вакансий рабочих и учебных мест, которые посетили 20 тыс. человек, из них 67% – молодежь.

Для полной и объективной оценки проблем трудоустройства молодежи органы службы занятости регулярно проводят **мониторинговые исследования.**

Внедрение и использование автоматизированной системы «Мониторинг рынка труда» ПК «Катарсис» позволяет формировать прогнозы рынка труда. В текущем году на базе регионального банка данных проводится анализ спроса и предложения рабочей силы в отраслевом и профессиональ-

но-квалификационном разрезе на предмет соответствия подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования потребностям рынка труда.

Кроме того, с 1 июня по 31 октября 2006 года при методическом руководстве отдела содействия занятости населения нашего управления в центрах занятости населения городов Томск, Колпашево, Стрежевой, Томского, Парабельского, Молчановского и Шегарского районов проводится социологическое исследование «Мотивационные стратегии выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, обратившихся в органы службы занятости населения Томской области с целью поиска работы в 2006 году».

Цель данного исследования: определить ожидания выпускников Томской области, обращающихся в Центр занятости населения за содействием в трудоустройстве, и возможности ЦЗН удовлетворить эти ожидания.

На выявление наиболее острых вопросов проблемы молодежного рынка труда была нацелена и *межрегиональная Интернет-конференция* на тему: «Молодежь на рынке труда», которая проводилась 12 мая в рамках V Сибирского форума образования и посвящалась 15-летию создания Федеральной государственной службы занятости населения.

За 4 часа работы более 300 человек посетили страницы нашей Интернет-конференции и приняли участие в обсуждении темы, в том числе представители службы занятости из Оренбурга и Свердловской области, Ханты-Мансийска, Нижнего Новгорода, Новосибирска, Кызыла (Тыва), Воронежа, Казани и др. Активно работали и специалисты ЦЗН нашей области: из Северска, Стрежевого, Томска и др. Интернет-конференция еще раз подтвердила, что нет каких-то особенных томских проблем на молодежном рынке труда, они характерны в той или иной мере для любой российской территории.

Отличительной чертой нынешней Интернет-конференции стало активное участие в ней томских студентов и молодежи, озабоченных проблемами трудоустройства. В этой активности, наверное, и есть специфика нашего города. И это очень важный положительный момент, подтверждающий рост социальной активности молодежи, который должен привести к повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

Часть вопросов, поднятых в ходе Интернет-конференции, обсуждалась с работодателями и специалистами разных ведомств во время проведения «круглого стола» на тему «Социально-профессиональная адаптация молодежи на рынке труда», который завершал ярмарку вакансий рабочих и учебных мест для молодежи. Оба эти мероприятия также проводились в рамках Сибирского форума образования.

Занятость молодежи, ее профессиональная адаптация и подготовка к профессиональной деятельности являются важными задачами, решение которых позволит обеспечить реализацию прав молодых людей на труд, свободу выбора рода деятельности и эффективное использование их потенциала в развитии экономики региона.

Реализация приоритетных национальных проектов в области жилищного строительства и сельского хозяйства, государственных инвестиционных проектов потребует участия государства в решении задачи обеспечения новых рабочих мест кадровыми ресурсами. Для этого целесообразно расширять практику заключения соглашений частно-государственного партнерства, направленных на решение следующих приоритетных задач развития кадрового потенциала:

- привлечение молодежи к освоению рабочих профессий;
- предотвращение потерь квалифицированных кадров;
- содействие инициативе по сохранению и развитию кадрового потенциала предприятий.

На наш взгляд, работодатель должен не только осуществлять профессиональный отбор и подбор кадров на рабочие места, но и создать систему работы с кадрами, профессионально адаптировать специалиста.

Проблема социальной адаптации, подготовки молодежи к профессиональной деятельности с каждым годом становится наиболее актуальной, и решение данной проблемы может быть найдено посредством объединения усилий всех участников рынка труда – образовательных учреждений, работодателей, государственной службы занятости населения, кадровых, психологических служб, профсоюзов.

Роль органов власти всех уровней должна выражаться в организации связей между рынком образовательных услуг, с одной стороны, и рынком труда – с другой стороны. Оценка потребности государственных и коммерческих учреждений в квалифицированных специалистах, определение перспективных направлений подготовки специалистов, предоставление дополнительных льгот молодым специалистам и организациям, которые регулярно принимают на работу вчерашних выпускников, – такие задачи постоянно решают власти многих регионов России.

Взаимодействие государственных, общественных, частных структур по вопросам социальной адаптации молодежи, содействия их трудоустройству и профилактики молодежной безработицы имеет важное значение. Практика организации этими ведомствами совместных мероприятий, таких как специализированные ярмарки вакансий рабочих и учебных мест, организация временных рабочих мест для молодых людей, впервые ищущих работу, производственная практика для будущих молодых специалистов, тематиче-

ские семинары для работодателей, должна получить повсеместное распространение и поддержку, что будет способствовать повышению конкурентоспособности молодых людей на рынке труда и, как следствие, удачному началу трудового пути.

АКТИВИЗАЦИЯ ПОЗИЦИИ БЕЗРАБОТНОГО В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: АНАЛИЗ ИССЛЕДОВАНИЙ

Н. И. Пискунова

Директор Государственного учреждения
Центр занятости населения города Шахты
czn@shakht.donpac.ru

Безработица является неотъемлемым элементом рынка труда, его фактором становления, функционирования и развития, который воздействует на формирование системы занятости.

Как социальное явление, как эмпирическая данность безработица явилась следствием неспособности общества, его социальных институтов, а также людей адаптироваться к кардинальным изменениям в сфере труда за последнее десятилетие. В советской России сложился тип занятости, который характеризовался очень высоким уровнем вовлеченности всех категорий населения в общественное производство, близким к демографическому пределу. Большинство работающих были традиционно занятыми, они воспринимали свою занятость как образ жизни, привыкли к соответствующим условиям и ритму жизни, продиктованным спецификой их труда. Все это привело к тому, что многие люди не видят себя иначе как участвующими в общественном производстве, только здесь они могут чувствовать себя по-настоящему полезными.

Подобно всем процессам, протекающим в обществе, формирование и развитие рынка труда в современной России – не самодостаточное явление. Это своего рода зеркало, отражающее положение в экономике, политике и идеологии данного общества.

В результате рыночных преобразований в России появилась достаточно массовая по составу социальная группа безработных. Она, как элемент социальной структуры общества, неоднородна не только по своим социально-экономическим характеристикам, но и по степени сформированности ценностно-нормативных установок, структуры потребления, качества и образа жизни, идентификационных предпочтений и жизненных ценностей.

Приобретенный статус безработного кардинально меняет не только прежние ориентиры и уровень материального положения, но и образ жизни в более широком проявлении. Переход в категорию безработных воспринимается людьми достаточно драматично, поскольку трудовая деятельность является той гранью, мерой социального престижа и самоуважения личности, за которой следует состояние напряженности, отчуждения от своей социальной среды, необходимости сложной адаптации к изменившимся условиям жизни.

Положение на рынке труда города Шахты в 2006 г. характеризовалось снижением напряженности и уровня безработицы, увеличением численности занятых в экономике. Наибольшей возможностью трудоустройства располагают граждане, имеющие рабочие специальности. Трудоустройство инженерно-технических работников и служащих, как и в предыдущие годы, затруднено.

По-прежнему существует дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. С одной стороны, существует большое количество вакансий по строительным, швейным профессиям, профессиям, не требующим квалификации, а также профессиям учителя, врача различных специализаций, продавца, слесаря и механизатора различного профиля, а с другой стороны – низкая заработная плата и сравнительно небольшое количество безработных граждан, имеющих данные профессии и обращающихся в службу занятости по вопросу трудоустройства.

Безработица в регионе по-прежнему остается преимущественно женской проблемой. Доля женщин в составе безработных составляет более 70%, в то время как в банке данных большинство вакансий предлагаются для замещения мужчинами (рис. 1).

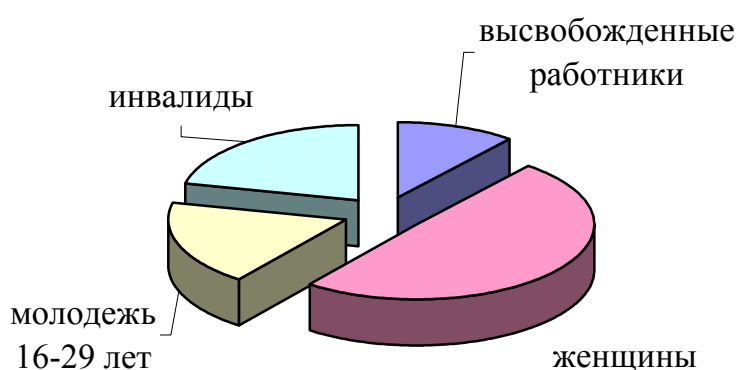


Рис. 1. Состав безработных граждан на учете в ЦЗН г. Шахты на 01.07.06 г.

Найти работу в шахтерском регионе после ликвидации предприятий угольной отрасли непросто. Проблема остается актуальной для жителей города Шахты. В такой ситуации оказались граждане, имеющие шахтерские профессии, долго проработавшие в угольной отрасли, молодые специалисты, не имеющие опыта работы. Особую категорию составляют граждане, имеющие рабочую группу инвалидности или ограничения по трудоустройству.

Для решения проблемы трудоустройства безработных граждан Центр занятости населения города Шахты реализует ряд программ по содействию в трудоустройстве, профилированию, профессиональной ориентации, социальной адаптации, психологической поддержке, профобучению граждан.

В настоящее время специалистам службы занятости часто приходится сталкиваться с низким уровнем или отсутствием мотивации к работе у поступающих на прием граждан. Оказать помощь человеку в трудоустройстве, если тот не хочет работать, весьма затруднительно. Одним из элементов нового подхода к решению проблемы занятости граждан явилось внедрение современного метода профилирования безработных. Профилирование позволяет с помощью специальных исследований выявить категории безработных и реализовать наиболее эффективные подходы к решению их проблем. В результате значительно повышается мотивация безработных к труду, а отсюда повышается эффективность работы службы занятости.

Обратившихся в поиске работы граждан распределяют на три группы:

- 1) граждане, трудоустройство которых возможно в короткие сроки;
- 2) лица, в целом готовые к трудовой деятельности, но испытывающие определенные сложности в поиске работы, трудоустройство которых требует некоторого времени;
- 3) лица с низкой мотивацией и низким потенциалом к трудоустройству, не готовые приступить к работе немедленно (рис. 2).

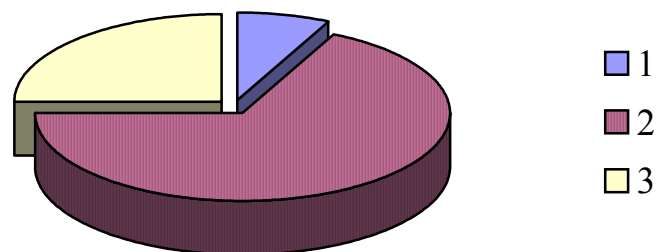


Рис. 2. Распределение безработных граждан ЦЗН г. Шахты по профильным группам

Мотивация к трудоустройству – это причины, побуждающие человека работать или искать работу (удовлетворение материальных потребностей, возможность сделать карьеру, самореализоваться, приобрести определенный социальный статус и др.). Таким образом, очевидно, что безработный со сниженной мотивацией не предполагает, что какие-либо его потребности могут быть удовлетворены в труде.

Основными критериями, определяющими у человека стремление работать, являются, во-первых, его активный поиск работы, во-вторых, желание и готовность к обучению новым или смежным профессиям. При этом важной является реальная оценка гражданином своих возможностей в вопросах трудоустройства. Для определения степени мотивации клиента к трудоустройству предлагается «Анкета клиента», вопросы которой позволяют в значительной мере определить отношение клиентов к трудоустройству и занятости.

Клиенты с высоким уровнем мотивации к трудоустройству живо интересуются всеми предлагаемыми вакансиями, просят дать их как можно больше, не откладывают посещение работодателей на последний день, приходят в Центр занятости не только в назначенные дни, осуществляют самостоятельный поиск работы, стремятся повысить свою квалификацию, получить перспективную профессию, приобрести новые навыки, принимают предложения принять участие в активных программах занятости. Так, в 2006 году в течение 10 дней с момента регистрации трудоустроено около 50% всех обратившихся с целью поиска работы.

Поведение клиентов с низкой мотивацией к трудоустройству прямо противоположно. Они неохотно принимают предлагаемые вакансии, стараются найти причину отказа от них (удаленность от места проживания, не устраивает режим работы, задержка зарплаты и др.), занижают свои профессиональные возможности при подборе подходящей работы, идут на встречу с работодателем в последний день и т. д.

После определения профильной группы гражданина, обратившегося в Центр занятости населения, для каждого намечается перечень мероприятий и услуг, необходимых для осуществления трудоустройства или иного вида занятости.

В третью группу входят лица с низкой мотивацией к трудоустройству, имеющие пассивную позицию в поиске работы. Эти граждане направляются на профориентационные курсы, курсы социальной адаптации, психологической поддержки, индивидуальное тестирование и консультирование.

В связи с повышением требований рынка труда возрастает значимость профориентационной работы. Для оказания помощи безработным гражданам и незанятому населению по профессиональной ориентации в Центре занятости населения г. Шахты создан Центр профориентации молодежи.

Психологи Центра профориентации проводят с безработными гражданами различные профориентационные курсы, семинары-практикумы, курсы социальной адаптации, групповое и индивидуальное консультирование. Силами специалистов Центра профориентации молодежи ведутся 15 курсов и программ.

Задача проводимой профориентационной работы – подготовка безработных граждан к активным действиям на рынке труда, формирование реальных профессиональных планов, активной жизненной позиции. Предлагаемые курсы дают людям необходимые знания об эффективных стилях поведения на рынке труда, что требует не простого информирования, а отработки различных моделей поведения в ситуации поиска работы, помогают в профессиональном самоопределении.

Отсутствие работы, угроза безработицы в целом не делают население активным в сфере трудовой деятельности. Подсознательно безработные в своей основной массе ориентированы на решение проблемы трудоустройства простым увеличением вакансий, отвечающих принципу выгоды и доходности или независимым от собственных усилий стечением благоприятных обстоятельств.

Выявленная тенденция свидетельствует о необходимости расширения помощи безработным в адекватном восприятии ситуации повышении уверенности и возможности трудоустройства, стимулировании самостоятельного поиска работы. В данной ситуации, среди задач, решаемых службой занятости, – социальная и психологическая адаптация безработных. «Мера участия» службы в их психологической адаптации зависит от стратегии разрешения кризисной ситуации, связанной с потерей работы, которую выбирает индивид. Степень социальной адаптивности безработного зависит от восприятия ситуации: чувствует ли он себя жертвой или хозяином положения. Те, кто исходит из последнего, склонны к профессиональной мобильности. Те же, кто чувствует себя жертвой, требуют большего внимания и более деликатного отношения. Чем большую ответственность за собственную занятость человек возлагает на государство в лице службы занятости, тем дольше он остается без работы. Те же, кто больше рассчитывает на свои силы, быстрее восстанавливают занятость благодаря своему активному поведению, направленному на преодоление кризисной ситуации. Задача службы занятости состоит в переориентировании безработных с неадаптивными стратегиями поведения на компенсаторную (конструктивную) линию поведения. Конструктивные формы поведения способствуют выходу из кризисной ситуации и соответственно улучшению социального самочувствия безработного.

Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда занимает определенное место среди активных программ политики занятости, обеспе-

чивающих участие самих безработных в решении проблем собственной занятости при поддержке органов государственной службы занятости населения.

Программы социальной адаптации включают такие главные технологические процедуры, как идентификация навыков, квалификации, опыта работы и иных позитивных качеств участников – безработных граждан; формирование у участников приемов активного поиска работы и самопрезентации; составление и реализация участниками индивидуальных моделей трудоустройства.

С открытием Центра профориентации молодежи на базе ГУ ЦЗН г. Шахты расширились возможности организации и проведения адресных программ социальной адаптации для различных категорий безработных граждан (длительно неработающих, бывших работников угольной отрасли, безработных мужчин, молодых специалистов, не имеющих опыта работы, инвалидов, граждан, проходящих профессиональное обучение по направлению ЦЗН). Эти программы применяются более 3 лет, их результаты имеют положительную динамику (рис. 3).

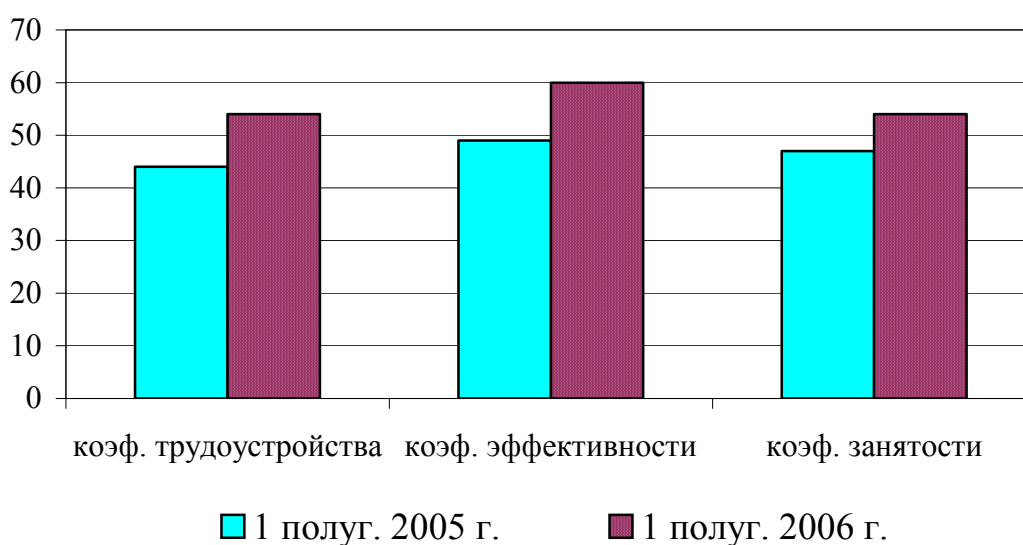


Рис. 3. Результативность курса социальной адаптации «Новый старт»

В перечисленных программах учитываются специфика экономики, особенности ментальности населения шахтерской территории. Программы социальной адаптации призваны снизить социальную напряженность, помочь людям принять правильные решения, сделать выбор, направлены на повышение уровня мотивации трудоустройства, выработку активной позиции безработных граждан на рынке труда.

Хорошую результативность дает практика профилирования безработных при комплектовании групп участников курсов социальной адаптации: так, наряду с половозрастными и профессиональными данными учитываются степень активности и знание методов поиска работы, а также *социальное самочувствие безработных граждан*. В ходе исследования, проведенного на базе ГУ Центр занятости населения г. Шахты, были выявлены специфические особенности социального самочувствия разных категорий безработных граждан. Анализ полученных данных помог скорректировать дальнейшую работу по составлению новых социально-адаптационных программ и модификации уже имеющихся.

В ходе изучения данных была выявлена зависимость социального самочувствия от пола респондентов: мужчины оценивают свое самочувствие выше, чем женщины. Это объясняется тем, что у мужчин гораздо больше шансов устроиться на работу, т. к. женская рабочая сила менее конкурентоспособна на рынке труда. Администрация предприятий, фирм нередко менее охотно нанимает женщин, особенно имеющих детей, поскольку их социальное обслуживание требует дополнительных затрат, кроме того, женщинам труднее ездить в командировки и т. д.

Одной из наиболее значимых переменных социального самочувствия безработного является продолжительность периода безработицы. Было выявлено, что чем длительнее период безработицы, тем хуже социальное самочувствие. С увеличением периода безработицы растет ощущение своей бесполезности, боязнь стать иждивенцем, приобрести имидж неудачника. У безработных ослабевают контакты с бывшими коллегами, зачастую ухудшаются взаимоотношения с друзьями, соседями, родственниками, семьей, т. е. растет оторванность людей от своего круга. Это обстоятельство негативно действует на самочувствие человека, повергает его в стрессовое состояние, т. к. он не чувствует поддержки со стороны окружающих. И уже без помощи специалистов различного профиля выйти из этой ситуации нелегко.

Состояние повышенной и явно выраженной тревоги, ее устойчивый характер, преобладание негативных чувств в спектре эмоциональных переживаний препятствуют конструктивному поиску работы и трудоустройству, происходит «застревание» в каналах рынка труда. Безработные с социальным самочувствием «так себе» и «плохое» низко оценивают свои шансы на получение работы, соответствующей их уровню квалификации. Большинство из них практически не предпринимают шагов по изменению ситуации.

С целью исследования динамики социального самочувствия безработных граждан было проведено анкетирование до и после посещения ими программ социальной адаптации (рис. 4).

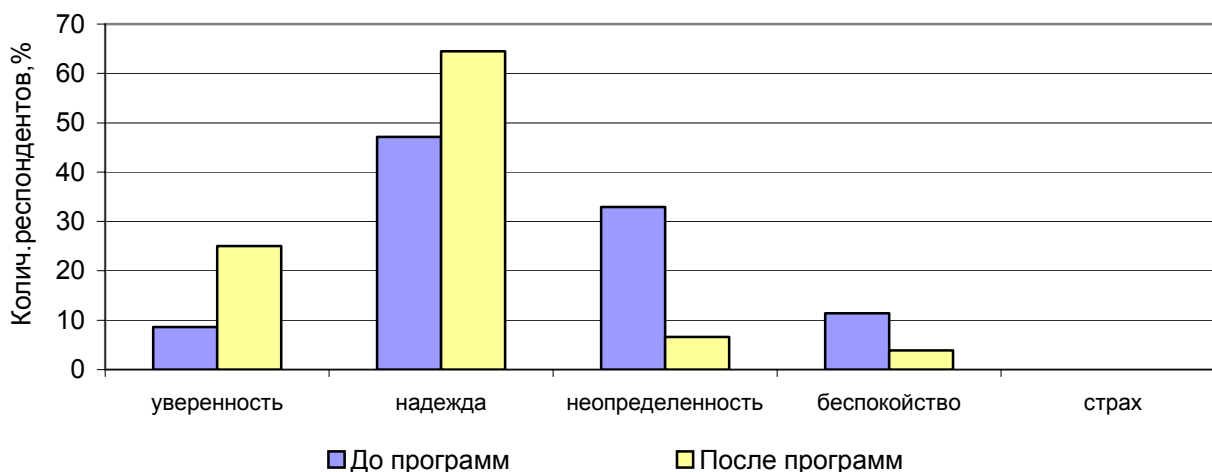


Рис. 4. Испытываемые чувства при мысли о будущем

Полученные результаты показали, что *социальное самочувствие* безработных граждан после участия в программах социальной адаптации улучшилось, *ожидания от будущего* стали оптимистичнее, повысилось *чувство уверенности* при мысли о будущем, *надежда*, снизилось *чувство неопределенности* и *беспокойства*.

После посещения программ Центра профориентации повысилась *активность в самостоятельном поиске работы*. Респонденты отметили, что они чаще станут обращаться к объявлениям на стенды, повысился фактор «другое» на 3,4%, т. е. расширились представления о возможных дополнительных способах поиска работы.

На наш взгляд, особенно показательной является динамика фактора «*оценка своих шансов на получение работы*». После посещения программ социальной адаптации количество респондентов, ответивших, что такие шансы есть, увеличилось на 22%. Полученные результаты говорят о том, что у безработных граждан появилась уверенность в себе, расширился круг представлений о способах поиска работы, снизилась тревожность, проведена оценка своих личностных и деловых качеств (рис. 5).

Произошла трансформация оценки *препятствий в получении работы*. Показатель «отсутствие опыта работы», как препятствие, снизился на 7,3% после участия в программах социальной адаптации. Таким образом, участники по-новому оценили свои шансы и узнали о способах уверенного поведения на рынке труда, о том, что отсутствие опыта работы можно превратить в преимущества молодого возраста: активность, высокая обучаемость, социальная гибкость и т. д. Также снизился показатель «отсутствие вакансий по специальности» на 1,6%. Целью занятий по социальной адаптации и психологической поддержке являлись активизация самостоятельного поис-

ка вакансий, работа над повышением трудовой мотивации, расширения кругозора участников об источниках поиска работы.

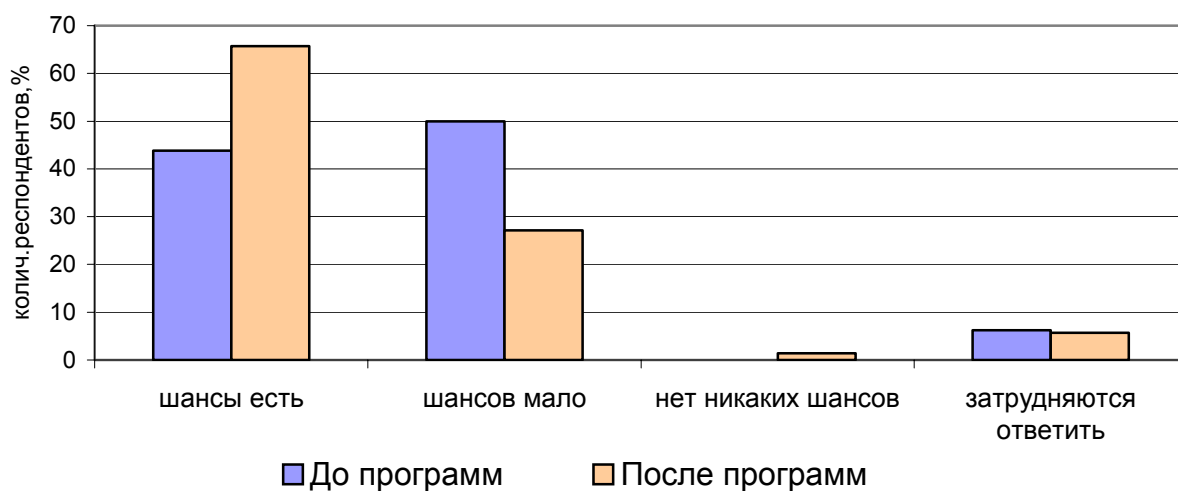


Рис. 5. Оценка своих шансов на получение работы

Показатель «отсутствие соответствующего образования», как препятствие в поиске работы, повысился на 6,1%. Рынок труда диктует свои условия. Одним из его требований в настоящее время является потребность в специалистах широкого профиля. Представитель той или иной профессии должен обладать и смежными специальностями, например, необходимость знания основ работы с компьютером у бухгалтеров, специалистов с высшим образованием, служащих.

После посещения программ социальной адаптации повысилось положительное отношение к переобучению.

В понимании поведения человека на рынке труда важно обратить внимание на выбор стратегии жизнеобеспечения, ожиданий безработных (равно как и работающих) по поводу экономической и социальной жизни общества и путей интеграции в нее, а также на деформацию представлений о труде, трудовой этике. Взаимодействие вышеназванных моментов порождает у безработных определенные притязания, установки, приемы саморегуляции, которые влияют на конкретные поведенческие модели, связанные с поиском и выбором работы, а также других возможных источников материальной поддержки и образуют специфические способы адаптации к трудной жизненной ситуации. Традиционно выделяют два основных вида, способа жизнеобеспечения человека: это опора и расчет преимущественно на свои силы, либо ориентация на поддержку извне, привлечение ресурсов со стороны. Трудоспособный человек, каким является безработный, относительно свободен в выборе стратегии на рынке труда.

После потери работы в течение некоторого времени люди стремятся сохранить свой профессиональный уровень, сопротивляются профессиональной деградации. Они не склонны перебиваться случайными заработками, а ищут постоянную работу, эквивалентную по статусу потерянной. Так, лишь 24% респондентов были согласны на временную работу, а 69% настаивали на получении постоянной с полным либо неполным рабочим днем. Случайная разовая работа устроила бы только 7% опрошенных безработных.

В ходе исследования была выявлена такая тенденция: чем продолжительнее период безработицы, тем чаще человек задумывается о возможностях переобучения. Так, среди людей, не работающих 6 месяцев и больше, только 9,1% отзываются о данной возможности отрицательно.

Успех трудоустройства во многом зависит от действий или готовности к ним самих безработных, содержание и характер которых определяют способы трудоустройства и личная стратегия занятости. Под способом трудоустройства следует понимать тот путь, которым человек попадает на то или иное рабочее место, а личная стратегия – это способ поиска работы.

Служба занятости, по оценкам самих безработных, занимает первое место среди возможных способов поиска работы. Среди других каналов трудоустройства предпочтения людей распределились следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Способ поиска	Доля лиц, прибегающих к соответствующему способу, %
1. Объявления в газетах, по радио, телевидению	42
2. Объявления на стендах	9
3. Буду сам давать объявления в газеты	1
4. Буду сам помещать объявления на стенды	3
5. Помощь семьи, друзей, знакомых	43
6. Частное кадровое агентство	2

Из таблицы 1 мы видим, что наиболее распространенным способом поиска работы является помощь знакомых, друзей (43%). Его преимущество заключается в том, что, зная претендента лично, родственники, друзья и знакомые могут аргументированно, убедительно представить работодателю его профессиональные и личностные качества, недостатки и достоинства.

Если личные связи не срабатывают, начинается следующий круг поиска работы – по объявлениям. Устройство на работу с помощью объявлений в газете отметили 42% респондентов. Преимущество газет определяется их доступностью, широтой и открытостью искомой информации, постоянным ее обновлением. Только 2% опрошенных отметили среди способов поиска работы частное кадровое агентство. Подобного рода организации имеют распространение в крупных городах.

Таким образом, накопившийся опыт практической работы и ее объективная результативность, а также отзывы участников курсов социальной адаптации, оценка работодателей – партнеров службы занятости свидетельствуют об экономической и социальной значимости программ социальной адаптации граждан на рынке труда, а значит, и о целесообразности их проведения для безработных граждан.

Все мероприятия, проводимые службой занятости для безработных граждан, направлены на достижение конечного результата – обеспечение их скорейшего трудоустройства и обеспечение закрепляемости на рабочих местах.

Специалисты Центра занятости населения города Шахты работают над совершенствованием и дальнейшим развитием работы с безработными гражданами, большое внимание уделяя качеству предоставляемых услуг.

Мы надеемся, что наша работа поможет безработным гражданам успешно и эффективно находить и реализовывать себя в процессе поиска, планирования, выбора и устройства своей профессиональной карьеры в изменяющихся социально-экономических условиях.

Список литературы

1. Базыленко Т. Психологическая помощь безработным / Т. Базыленко // Человек и труд. 1999. № 3.
2. Бартенева З. С. Формирование мотивации у безработных граждан / З. С. Бартенева // Профессиональный потенциал. 2003. № 3-4.
3. Бойков В. Э. Бумеранг социального самочувствия / В. Э. Бойков // Социологические исследования. 1998. № 1.
4. Глуханюк Н. С. Психология безработицы: введение в проблему / Н. С. Глуханюк, А. И. Колобкова, А. А. Печеркина. М., 2003.
5. Кабалина В. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур / В. Кабалина, И. Козина // Человек и труд. 2000. № 12.
6. Морозова Е. А. Женщина в поиске работы: Как найти и сохранить хорошую работу / Е. А. Морозова. СПб.: ИК «Невский проспект», 2002.

7. Моросанова В. И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека / В. И. Моросанова // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 6.

8. Ядов В. А. Социологические исследования: Методология, программа, методы / В. А. Ядов. М.: Самара, 2003.

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В. Б. Полуянов, В. А. Федоров, Т. Б. Соколова, А. С. Просвиров

Российский государственный профессионально-педагогический
университет (РГППУ), г. Екатеринбург

Fedopov@rsvpu.ru

Гармонизацией отношений региональных рынков труда и образовательных услуг в части установления востребованности профессий, специальностей и специализаций, и особенно плановых цифр приема на них, сегодня вынуждено занимаются и образовательные учреждения. Региональные органы управления профессиональным образованием обязывают их представлять соответствующие обоснования. Без достаточного внимания остаются вопросы, связанные с удовлетворением потребностей непосредственных потребителей образовательных услуг – учащихся. Отсюда развитие рынка собственно образовательных услуг носит преимущественно несистемный характер и во многом определяется уровнем и содержанием маркетинговой деятельности, имеющей определенную специфику для сферы образования.

В настоящее время целенаправленного систематического обучения специалистов в области маркетинга образовательных услуг в системе высшего или среднего профессионального образования не ведется. Помочь образовательным учреждениям могут дополнительные образовательные программы в рамках повышения квалификации персонала. Однако в этом случае требуется проведение соответствующих маркетинговых исследований с целью выявления проблем, возникающих при реализации маркетинговой деятельности у работников образовательных учреждений, формирования содержания подобных программ, а также методик проведения занятий и организации обучения.

С 1999 года инициативная группа Российского государственного профессионально-педагогического университета осуществляет работу по орга-

низации обучения в области маркетинга образовательных услуг (в 2005-2006 году исследования проводятся при финансовой поддержке РГНФ, проект № 05-06-06419а).

В ходе исследований выявлялись проблемы реализации маркетинговой деятельности в учреждениях начального профессионального образования, определялись адресаты, содержание и технологии реализации возможных программ повышения квалификации персонала.

В работе принимали участие представители 30% учреждений начального профессионального образования Свердловской области (2001 г.) и 38% учреждений начального профессионального образования г. Екатеринбурга (2006 г.). В обоих случаях опрашивались те категории персонала, чья деятельность непосредственно связана с реализацией маркетинговых функций.

Сопоставление результатов исследований позволило выявить проблемы реализации маркетинговой деятельности, которые образовательные учреждения при существующей системе подготовки кадров в данной области не могут преодолеть своими силами в течение 5 лет, и сформулировать рекомендации по повышению квалификации в области маркетинг-менеджмента на основе реальных потребностей работников учреждений начального профессионального образования.

В частности, анкетами предусматривались вопросы, характеризующие:

- персонал, осуществляющий маркетинговую деятельность в учреждениях начального профессионального образования;
- организационные проблемы, возникающие при реализации маркетинговой деятельности;
- осведомленность персонала в области маркетинг-менеджмента;
- требования респондентов к содержанию и методикам реализации образовательных программ в области маркетинг-менеджмента.

Установлено, что реализацией маркетинговой деятельности занимаются несколько категорий персонала: директор – 22% (2001 г.)/11% (2006 г.); зам. директора – 45% (2001 г.)/64% (2006 г.); методист – 17% (2001 г.)/17% (2006 г.); маркетолог – 7% (2001 г.)/5% (2006 г.); мастер производственного обучения – 7% (2001 г.)/0% (2006 г.).

В качестве маркетолога выступает специалист образовательного учреждения, имеющий высшее педагогическое или высшее техническое образование, следовательно, не имеющий базовой подготовки в области маркетинг-менеджмента, прошедший курсы повышения квалификации или посещавший тематические семинары (89% опрошенных маркетологов), либо занимающийся самоподготовкой (11%). Следует подчеркнуть, что число маркетологов за пять лет уменьшилось, а значит, маркетинговые функции в учреждениях начального профессионального образования выполняет персо-

нал, который совмещает основную деятельность с обязанностями маркетолога, чаще всего – это заместители директора.

В анкетах 2006 года был предусмотрен вопрос о стаже работы в качестве маркетолога, который распределяется в следующих временных рамках: до одного года (46% респондентов); три года (20%); пять лет (27%); более пяти лет (6%). 53 % опрошенных находятся в возрастном интервале 41-50 лет, 13% – в возрасте до 30 лет. Это свидетельствует о наличии «новичков» и «стажистов», что должно найти отражение при определении проблем организации и реализации маркетинговой деятельности и при организации обучения по дополнительным образовательным программам в области маркетинга.

С кадровым обеспечением маркетинговой деятельности в учреждениях начального профессионального образования связана одна из организационных проблем, на которую указывается в анкетах и в 2001, и в 2006 году – отсутствие штатного маркетолога. Это отмечают и «новички», и «стажисты»: 18% от числа опрошенных в 2001 году и 46% – в 2006 году. Следовательно, такой вывод не зависит от стажа работы, трудностей периода становления в области маркетинга, более того, эта проблема лишь усиливается с течением времени. Кроме этого респонденты указывают на недостаток знаний в области маркетинг-менеджмента (30% в целом, остальные – по различным отдельным направлениям), причем в анкетах 2006 года отмечается, что повышение квалификации не решит проблему организации и ведения маркетинговой деятельности, этим должен заниматься подготовленный штатный маркетолог. Традиционной проблемой остается и недостаточное финансовое обеспечение маркетинговой деятельности.

Среди проблем реализации маркетинговой деятельности с течением времени выявляются различия. В 2001 году большее число опрошенных обращали внимание на сложности при планировании маркетинговой деятельности, неотработанность маркетингового инструментария в образовательных учреждениях, проведении маркетинговых исследований. В 2006 году респонденты расценивают как проблемы отсутствие прогнозов развития экономики, недоступность информации Министерства труда о состоянии рынка труда, организацию и реализацию сотрудничества с потенциальными социальными партнерами. Причем развитие системы социального партнерства в сфере профессионального образования, в том числе начального, развивается в РФ с 2000 года. Ее внедрение требует использования технологий стратегического маркетинга и систематического осуществления маркетинговой деятельности, которая, что следует из ответов респондентов, в недостаточной мере регулируется и на уровне взаимодействия системы органов управления с учебными заведениями, и на уровне собственно управления учреждением начального профессионального образования.

Таким образом, к проблемам, касающимся внутренней среды образовательного учреждения, добавляются новые, которые не зависят от учебного заведения и продиктованы объективной реальностью.

Как в 2001, так и в 2006 году отмечены проблемы частного порядка, связанные с содержанием маркетинговой деятельности, такие, как формирование связей с общественностью, рекламная деятельность образовательного учреждения и др.

Для выявления востребованности содержания образовательных программ в анкеты были включены вопросы, помогающие определить уровень знаний и умений персонала в области маркетинга.

Вопросы в анкетах 2001 года были объединены в три блока по уровню знаний, умений, представлений в соответствии с содержанием программы. Анкетирование проводилось до прохождения курса лекционных и практических занятий и после него. Слушателям предлагалось методом самооценки по 100-балльной шкале определить начальный уровень своих знаний, умений, представлений в сфере маркетинговой деятельности профессионального образовательного учреждения. По окончании занятий предлагалось оценить начальный уровень (повторно) и конечный уровень.

В 2006 году в анкете предлагалось проранжировать уровень своей осведомленности по шкале от «что-то слышал об этом» до «регулярное выполнение этого входит в мои обязанности». Вопросы были расположены в соответствии с элементами маркетинговой деятельности образовательного учреждения (в анкете названо 18) – от создания информационной системы маркетинга до контроля эффективности маркетинговой деятельности.

В 2001 году в среднем уровень представлений о маркетинговой деятельности образовательного учреждения, знаний и умений, необходимых для реализации ее типовых элементов – 73% всех респондентов оценили ниже 50 баллов. Это является одним из свидетельств недостаточной подготовки персонала, следовательно, систематическое, комплексное выполнение маркетинговых функций учреждением начального профессионального образования затруднительно. Только 44% маркетологов оценили уровень своей подготовки в интервале 52-82 балла; остальные 66% не считают себя хорошо подготовленными.

В 2006 году большинство респондентов показали владение не всеми элементами маркетинговой деятельности (отсутствие системного представления), оценки были проставлены на тех или иных этапах и распределились по предложенной шкале следующим образом: 60% – *«хотели бы научиться применять элементы маркетинговой деятельности в своей работе»*; представители 40% учебных заведений указали на то, что *«имеют определенные знания или представления по отдельным элементам»*, но не отметили при этом что применяют их на практике. Лишь 26% отметили, что *«регулярное*

выполнение некоторых элементов маркетинговой деятельности входит в их обязанности». К таким элементам относятся сбор и систематизация информации о рынках труда и образовательных услуг, сегментирование рынка, выявление целевых сегментов.

Можно утверждать, что проблемы содержательного характера связаны с подготовкой персонала учреждений начального профессионального образования в области маркетинга. Подавляющее большинство опрошенных специалистов (97%) в 2001 году отметили, что требуется уделять большее внимание маркетинговой деятельности в образовательном учреждении. Такое же количество опрошенных говорят о необходимости повышения своей квалификации в области маркетинга и, более того, указывают на важность маркетинговой подготовки будущих педагогов профессионального обучения.

За пять лет ситуация принципиально не изменилась, что видно из ответов на вопросы анкеты 2006 года (70% респондентов видят необходимость повышения своей квалификации в области маркетинга; 30% настаивают на необходимости введения штатного маркетолога в учреждение начального профессионального образования). Образовательная потребность не удовлетворена, а значит, в системе профессионального обучения необходимо активизировать работу по внедрению программ подготовки специалистов в области маркетинг-менеджмента.

Одним из вариантов преодоления такой ситуации является введение курса «Маркетинг образовательных услуг» в качестве дисциплины по выбору в учебный план подготовки педагога профессионального обучения. Это обосновывается тем, что в реализацию маркетинговой деятельности в той или иной мере вовлечен весь профессионально-педагогический коллектив учебного заведения и каждому сотруднику необходимо осознавать свой вклад в маркетинговое управление образовательным учреждением – это повышает эффективность деятельности. Следовательно, каждый педагог и мастер профессионального обучения должен иметь представление о маркетинговых технологиях в учебном заведении. Также необходимо открытие специализации «Маркетинг образовательных услуг» высшего профессионального образования [1, 2].

Подготовку специалиста целесообразно осуществлять в рамках специальности «Профессиональное обучение», поскольку профессионально-педагогическая подготовка, методологически базирующаяся на маркетинговом инструментарии, обеспечит выпускнику возможность выполнять деятельность:

– профессионально-технологическую (конкретика отраслевой профессиональной деятельности в рамках профессиональной образовательной программы, реализуемой данным образовательным учреждением);

– педагогическую (специфика проектирования педагогических и дидактических систем и их реализация в рамках конкретного профессионального поля);

– консультационно-аналитическую (конструирование образовательной системы с позиций эффективной взаимоувязки интересов всех ее субъектов и специфики формирующегося рынка образовательных услуг) деятельность.

Обучение студентов по указанной специальности с присвоением квалификации «маркетолог образовательного учреждения» можно организовать в рамках основной профессиональной образовательной программы или второго высшего образования, возможна организация дистанционного обучения.

Кроме того, для функционирующих работников региональной системы профессионального образования должна быть организована комплексная образовательная услуга, специфика которой заключается в том, что предусматривается ступенчатая подготовка на концентрической основе по последовательным модулям, каждый из которых постепенно детализирует содержание и специфику маркетинговой деятельности в сфере управления профессиональным образованием [3].

При этом необходимо учитывать потребности потенциальных слушателей программ как по содержанию, так и по организации обучения. Их можно сформулировать, используя результаты опросов. Например, организация семинаров по типичным проблемам управления учреждениями начального профессионального образования, имеющих у участников программы (отмечено 12% респондентов). Выражены пожелания относительно соотношения теоретических и практических занятий: 30/70 (30%) или 50/50 (53%). 47% участников опроса отмечают целесообразность дифференцирования содержания обучения в зависимости от должности обучающегося и др.

Таким образом, проблемы реализации маркетинговой деятельности учреждениям начального профессионального образования преодолеть только своими силами затруднительно. Сотрудники учебных заведений, выполняющие маркетинговые функции, не могут охватить весь спектр маркетинговых мероприятий, так как испытывают определенные трудности, которые можно условно разделить на объективные (неотработанность маркетингового инструментария для уровня образовательного учреждения, отсутствие специально подготовленных специалистов для выполнения маркетинговой деятельности и др.) и субъективные (низкий уровень знаний и умений персонала в области маркетинга).

Система организации маркетинговой деятельности в региональном профессиональном образовании развита недостаточно, следовательно, це-

ленаправленный, системный подход к ее осуществлению в реальности не достигается. Для координации маркетинговой деятельности в учебных заведениях необходимо специализированное подразделение на уровне органов управления профессиональным образованием.

В штате образовательного учреждения целесообразно наличие специалиста, который способен выполнять весь спектр маркетинговых мероприятий систематически и целенаправленно.

При существующей системе подготовки персонала профессиональных образовательных учреждений в области маркетинга не обеспечивается требуемый практикой уровень знаний и умений. Необходима базовая подготовка маркетолога образовательного учреждения.

Для действующих специалистов актуальны реализация программ дополнительного образования, дистанционное обучение и система обмена опытом. Организация этих форм обучения и взаимодействия должна базироваться в тех образовательных учреждениях, которые реализуют подготовку маркетологов профессионального образовательного учреждения.

Список использованной литературы

1. Полуянов В. Б. Теоретические основы маркетинга образовательных услуг / В. Б. Полуянов. М.: Издательский центр АПО, 2000. 285 с.
2. Полуянов В. Б. Маркетолог профессионального образования / В. Б. Полуянов, В. В. Бухаленков // Образование в Уральском регионе: научные основы развития: Тез. докл. IV-й науч.-практ. конф., 20-21 февраля 2006. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2006. С. 156-157.
3. Полуянов В. Б. Повышение квалификации педагогических и руководящих работников сферы начального профессионального образования в области маркетинга (концептуальные положения) / В. Б. Полуянов, Т. Б. Соколова // Образование и наука. Изв. Урал. науч.-образоват. центра Рос. акад. образования, 2004. № 5(29). С. 81 – 93.

ОПЫТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОПЕЙСКОМ ГОРНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

С. А. Попенко

Директор ГОУ СПО Копейский горно-экономический колледж,
г. Копейск
kgk@chel.surnet.ru

В настоящее время происходит глубокое реформирование образования, т. к. рыночной экономике требуется специалист, легко адаптирующийся, социально мобильный, способный к реализации своих возможностей. Одним из важных подходов к интеграции экономики и образования, к формированию интеллектуального и трудового потенциала региона может служить развитие системы непрерывного профессионального образования.

Под системой непрерывного профессионального образования мы понимаем совокупность образовательных программ и учреждений, ориентированных на удовлетворение познавательных потребностей личности и создание условий для реальной профессиональной, творческой самореализации в постоянно изменяющихся условиях.

К перечню признаков непрерывного образования, существенных для анализа и проектирования путей развития образовательной практики, можно отнести следующие:

- охват образованием всей жизни человека;
- «увязка» общего, политехнического и профессионального образования;
- открытость, гибкость системы образования;
- разнообразие содержания, средств и методик, времени и места обучения, возможность свободного их выбора;
- равноправная оценка и признание образования не по способам его получения, а по фактическому результату.

Система непрерывного профессионального образования в нашем колледже строится по нескольким траекториям:

- 1) программа непрерывной двухступенчатой подготовки специалиста «колледж – вуз» и «НПО – колледж»;
- 2) программа непрерывной профильной подготовки «школа – колледж»;
- 3) программы дополнительного профессионального образования;
- 4) программы повышения квалификации.

Система образования многие годы строилась на принципе ведомственной административной монополии. На сегодняшний день такая система

разрушается, т. к. пришла в противоречие с принципиально изменившимися экономическими, социальными и духовными требованиями общества. Все годы так называемой перестройки мы вынужденно или осознанно искали взаимовыгодные точки взаимодействия с другими образовательными учреждениями, развивали социальное партнерство. Так выстроилась следующая макроструктура колледжа.

Наиболее отработанное направление – это связь с вузами, центром занятости населения, предприятиями и организациями города и региона. Более 10 лет колледж сотрудничал по системе непрерывного профессионального образования с вузами. Что это нам дает? Преподаватели колледжа имеют возможность повышать свою квалификацию, участвовать в научно-исследовательской деятельности. Сейчас в колледже работает 4 кандидата наук, 2 человека обучаются в аспирантуре и 12 – занимаются в научно-исследовательской лаборатории «Управление качеством образования». Учебное заведение имеет возможность развития материально-технической базы. Для студентов – это получение высшего образования в сокращенные сроки по месту жительства, что является экономически целесообразным.

Осуществляя систему непрерывной подготовки, колледж сотрудничает с тремя высшими учебными заведениями: Уральским государственным горным университетом, Уральским государственным экономическим университетом и с филиалом Московской академии права и управления. Тем самым мы даем возможность выпускникам колледжа получить высшее профессиональное образование, одновременно повышая престиж нашего учебного заведения. Более 15 лет колледж входит в Уральский горнопромышленный образовательный комплекс.

На протяжении многих лет выпускники горных специальностей колледжа, получившие диплом с отличием, имеют возможность продолжить обучение по специальности в Уральском государственном горном университете г. Екатеринбурга, поступив после прохождения летних подготовительных курсов на третий курс университета.

С 1996 года колледж сотрудничает с факультетом сокращенной подготовки Уральского государственного экономического университета, а с 2001 года осуществляем совместную учебную деятельность с центром дистанционного образования, который организует обучение лиц, имеющих среднее профессиональное экономическое образование. Выпускники колледжей и техникумов, имеющие неэкономическую специальность, но желающие продолжить обучение по экономическому профилю, проходят на базе колледжа 5 месячные курсы перепрофилирования. Эти курсы лицензированы, программы учебных дисциплин курсов составлены в соответствии с учебными планами и программами специальности «Экономика и бухгалтерский учет».

Отличительные особенности программы:

- учебный процесс организуется на основе согласованных, взаимоувязанных учебных планов;
- часть дисциплин учебного плана среднего профессионального образования изучается по программам высшей школы;
- совместная организация учебного процесса и разработка учебно – методических комплексов;
- использование технологии дистанционного обучения.

Преимущества программы:

- возможность сочетания учебы с работой в течение всего периода обучения;
- более быстрое продвижение по работе за счет непрерывного повышения квалификации в процессе обучения;
- быстрая адаптация студентов при переходе из колледжа в вуз благодаря преемственности дидактических, методологических и организационных принципов при обучении в учебных заведениях;
- возможность получения высшего образования в сокращенные сроки.

Одной из целей деятельности является создание социально гибкой системы непрерывного образования на основе использования современных информационных технологий с целью расширения доступа к полноценному, качественному профессиональному образованию.

Колледж совместно с университетом готовит специалистов по перспективным направлениям экономики «Прикладная информатика в экономике» и «Национальная экономика» со специализацией «Экономика и право», что в свою очередь способствует развитию, укреплению, стабилизации предприятий города и региона в целом. Обучение ведется по заочной форме с применением дистанционных технологий (две сессии в течение учебного года и еженедельные консультации в пятницу, субботу и воскресенье плюс промежуточное и итоговое тестирование по всем изучаемым дисциплинам). Занятия со студентами проводят кандидаты и доктора наук, тьюторы и преподаватели университета. В прошлом учебном году выпускники университета стали лауреатами 5-й Всероссийской олимпиады развития народного хозяйства России, заняв 3 первых и 1 четвертое место в таких номинациях, как «Социальная ответственность управления», «Экономические механизмы экологических программ и проектов», «Развитие кооперации в России», «Совершенствование бизнес-планирования предприятий». В этом году наши выпускники заняли первое и второе места в номинации «Управление государственной собственностью».

За годы существования учебного центра на базе нашего колледжа, университет окончили более 1000 человек и в среднем 10% выпускников получили дипломы с отличием.

Совместная работа с техническими училищами, общеобразовательными школами позволяет учитывать преемственность в образовании, способствует лучшей адаптации учащегося. Остановлюсь на некоторых моментах сотрудничества с общеобразовательными школами. Если раньше наша совместная работа заключалась в профориентационной деятельности, то на сегодняшний день мы все понимаем, что нужна продуманная система по формированию профессионального самоопределения учащихся. На наш взгляд, школе в одиночку не справиться с реализацией предпрофильной и профильной подготовки. С одной стороны, целью профильного обучения является содействие личности в выборе профессии. С другой – предлагаемые профили не связаны ни с одной из существующих классификаций профессий.

Кроме технологического, все профили ближе к академическим. В данной ситуации, чтобы поставленные цели профильного образования были достижимы, необходимо привлекать для организации предпрофильного обучения учреждения профессионального образования.

Так, в прошлом учебном году совместно с городским управлением образования по инициативе школы № 44 нами была разработана рабочая программа курса «Основы профессионального самоопределения» для 9-х классов, рассчитанная на 36 часов. Занятия проходили на базе колледжа.

Данная программа направлена на:

- формирование у учащихся умений выбирать профессию;
- формирование представления об избранной сфере профессиональной деятельности.
- Задача курса заключается в том, чтобы:
- ознакомить учащихся со спецификой профессиональной деятельности и новыми формами организации производства в условиях рыночных отношений;
- обеспечить возможность соотносить свои склонности и способности с требованиями профессиональной деятельности.

Совместно с педагогическим коллективом школы № 44 проводилась индивидуальная работа не только с учащимися, но и родителями.

Результат этой деятельности:

1. Продолжено сотрудничество на уровне профильной подготовки, выбран социально-экономический профиль. В этом году планируется открытие технологического профиля. Обучение в профильном классе осуществляется в специализированных кабинетах и лабораториях колледжа один раз в неделю.

2. 24 выпускника школы в этом году поступили в колледж, цифра поступивших осталась примерно на прошлогоднем уровне, но выбор специальностей стал более осознанным. Если в прошлом году из 26 человек сде-

лали свой выбор в пользу 3 специальностей из 9, то в этом году уже 7 специальностей были востребованы выпускниками.

На наш взгляд, профильное обучение позволит обеспечить углубленное изучение отдельных учебных предметов, создаст условия для дифференциации содержания обучения, обеспечит преемственность между общим и профессиональным образованием, даст представление о характере и особенностях конкретной профессиональной деятельности.

Безусловно, проблем в функционировании «школа – колледж» в системе непрерывного образования гораздо больше чем в звене «колледж – вуз». Это несовершенство нормативно-правовой базы, вопросы адаптации содержания наших программ и учебного материала к уровню развития школьников, использование гибких методик преподавания, опасность перегрузки учащихся и др.

В настоящее время на всех уровнях управления решается вопрос повышения эффективности систем начального и среднего профессионального образования, и прежде всего Министерством образования и науки Челябинской области.

В порядке эксперимента мы прорабатываем вопрос с ТУ № 34 г. Копейска по созданию модели интегрированного образовательного учреждения, реализующую многоуровневую профессиональную подготовку по ряду технических специальностей.

Преимущество организации непрерывной профессиональной подготовки специалистов мы видим в следующем:

1. Создание оптимальных условий для эффективного функционирования и развития систем начального и среднего профессионального образования, сохранение их социальной направленности и как основы базовых профессиональных компетенций.

2. Сохранение образовательных учреждений и профессиональной направленности в подготовке высококвалифицированных специалистов для нужд города и региона.

3. Оптимизация и рациональное использование финансирования, кадрового потенциала и материально-технической базы НПО и СПО, что даст возможность повысить качество подготовки специалистов и рационально планировать объемы подготовки.

4. Оптимизация управления.

5. Возможность регулирования подготовки специалистов на разных уровнях профессионального обучения. Системы НПО и СПО станут более прагматичными и привлекательными для личности, семьи и рынка труда. Создание условий для максимальной самореализации личности и удовлетворения потребностей организаций и предприятий в специалистах различного образовательного уровня.

6. Образовательные учреждения, расположенные в одном населенном пункте, наличие общих социальных партнеров (ОАО «Челябинская угольная компания», ОАО «Копейский машиностроительный завод», ОАО «Челябметрострой» и др.)

7. Постепенный переход к блочно-модульным и практико-ориентированным программам обучения, что даст возможность сократить срок обучения в системе среднего профессионального образования через интеграцию учебных планов НПО и СПО.

В основу функционирования системы непрерывного профессионального образования НПО – СПО в рамках модели интегрирования образовательного учреждения могут быть положены следующие принципы:

1. Многоуровневости и многоступенчатости – наличие нескольких уровней и ступеней профессионального образования.

2. Интеграции – создание единого образовательного пространства.

3. Преемственности – согласование образовательных программ, учебных планов, их сквозная стандартизация в рамках специальности.

4. Интенсивности – сокращение времени на подготовку специалистов.

Ожидаемые результаты от внедрения модели интегрированного образовательного учреждения:

1. Повышение качества подготовки специалистов – выпускник, освоивший профессиональную образовательную программу НПО и СПО, уникален: он имеет достаточную теоретическую, и практическую направленности, следовательно, более востребован работодателями.

2. Сокращение сроков обучения в системе СПО и соответственно – финансовых средств.

3. Оптимизация ресурсной составляющей образования (кадровый потенциал, материально-техническая база, научно-методическое обеспечение).

4. Возможность свободного передвижения учащегося по вертикали образовательного пространства.

5. Качественная реализация принципа преемственности государственных образовательных стандартов.

6. Сохранение профильности подготовки специалистов, необходимых для города и региона.

На наш взгляд, педагогические коллективы колледжа и ПУ № 34 в достаточной степени подготовлены к работе в экспериментальном режиме.

Мы твердо убеждены, что будущее за интеграционными процессами в образовании, именно за системой непрерывного образования, поэтому педагогический коллектив нашего колледжа активно реформирует учебный процесс, обогащает его рекомендациями педагогической науки. При этом мы понимаем, что для решения задачи формирования системы непрерывно-

го образования в городе, регионе требуются разработка разноуровневых программ по основным учебным дисциплинам, создание научно обоснованной методической базы, разрешение некоторых противоречий, препятствующих созданию и развитию этой системы.

В документе «Приоритетное направление развития образовательной системы РФ» есть раздел «Развитие современной системы непрерывного профессионального образования», где отмечено, что ее «развитие позволит обеспечить большую восприимчивость образования к внешним запросам, в том числе со стороны рынка труда».

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)

А. П. Попов

Начальник отдела программ занятости и анализа рынка труда
Управления Федеральной государственной службы занятости
населения по Республике Саха (Якутия)

apopov@dzs.sakha.ru

В Республике Саха (Якутия) в структуре занятого населения на молодежь в возрасте от 15 до 30 лет приходится 25% (по материалам обследования населения по проблемам занятости). Изменения структуры занятого населения последних лет свидетельствуют о снижении удельного веса молодежи. С 2000 года средний темп снижения удельного веса молодежи составил 0,4 п.п. Численность занятой молодежи при этих темпах сократилась с 116,8 тыс. чел. в 2000 году до 111,1 тыс. чел. в 2005 году. При этом общая численность занятого населения возросла на 2,3%.

Данные таблицы 1, 2 указывают, что наиболее высокие темпы роста приходятся на возрастные группы 50-54 года, а также 55-59 лет.

Таблица 1

*Распределение численности занятого населения
по возрастным группам в РС (Я)*

Год	Занято, всего	В том числе в возрасте, лет							Средний возраст
		до 20	20-24	25-29	30-49	50-54	55-59	60-72	
2000	100	2,6	11,4	13,2	58,2	8,7	2,7	3,2	38,1
2005	100	2,9	8,7	13,7	56,0	10,2	5,1	3,4	40,0

Таблица 2

*Распределение численности занятого населения
по возрастным группам в РФ*

Год	Занято, всего	В том числе в возрасте, лет						Средний возраст
		до 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-72	
2005	100	2,1	22,3	24,1	29,4	18,1	3,9	39,6

Таким образом, в возрастной структуре занятого населения в период с 2000 по 2005 годы обозначилась тенденция снижения удельного веса молодежи на фоне роста общей численности занятых в экономике. Тенденция «старения» характеризует динамику трудовых ресурсов республики. Возрастная структура занятого населения в Республике Саха (Якутия) приближается к средним показателям по Российской Федерации за счет снижения удельного веса занятой молодежи.

Позитивная динамика роста численности занятого населения в Республике Саха (Якутия) последних лет имеет существенные ограничения, обусловленные низким коэффициентом восполнения собственных трудовых ресурсов, и поэтому не имеет долгосрочного характера. Перспективы развития экономики республики, связанные с диверсификацией промышленности, напрямую зависят от решения проблемы восполняемости трудовых ресурсов, их эффективного использования.

Неблагоприятная для экономики республики ситуация усугубляется негативной динамикой демографических процессов, протекающих в Республике Саха (Якутия). Современная демографическая ситуация характеризуется высокими темпами снижения общей численности населения моложе 15 лет. Так, темпы снижения численности населения данной возрастной группы за последние пять лет составили 13,2%, или в среднем 2,6% в год (табл. 3, 4).

Таблица 3

*Распределение численности населения по возрастным группам в РС (Я)
(на начало года)*

Годы	Всего	До 15	15-19	20-24	25-29	30-49	50-54	55-59	60-69
2000	988,6	250,2	92,3	79,2	72,2	326,2	53,2	29,2	56,7
	100	25,3	9,3	8,0	7,3	33,0	5,4	3,0	5,7
2005*	950,7	217,1	97,1	81,1	74,6	298,2	66,6	40,4	45,5
	100	22,8	10,2	8,5	7,8	31,4	7,0	4,2	4,8

* с учетом итогов Всероссийской переписи 2002 года

Таблица 4

*Динамика занятости населения и безработицы в РС (Я)
в 2000-2005 годы (тыс. чел.)*

Годы	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Экономически активное население	485,1	473,4	492,9	495,7	493,1	483,4
Заняты	430,6	434,4	457,8	449,5	449,6	440,4
Безработные	54,5	39,0	35,1	46,3	43,5	43,0
Уровень безработицы, %	11,2	8,2	7,1	9,3	8,8	8,9

Другой негативной тенденцией в динамике занятости населения в РС (Я), обусловленной резкими падениями ВРП и отсутствием структурных изменений в экономике, является снижение удельного веса работников, имеющих профессиональное образование. Данное снижение носит системный характер и является следствием экономической ситуации переходного характера. О темпах изменения в образовательной структуре занятости в 2000-2005 годы можно судить по таблице 5.

Таблица 5

Структура занятого населения по уровню образования

	РС (Я)		РФ
	2001 г.	2005 г.	2005 г.
Всего занято	100	100	100
В том числе имеют образование:			
Высшее и неполное высшее	23,5	27,7	26,6
Среднее профессиональное	32,9	26,4	25,4
Начальное профессиональное	15,9	14,3	18,3
Среднее (полное) общее	21,2	26,2	22,7
Основное общее	5,5	4,8	6,3
Начальное общее или не имеют начального общего	1,0	0,6	0,7
Имеющие профессиональное образование	72,3	68,4	70,3

Продолжение таблицы 5

	РС (Я)		РФ
	2001 г.	2005 г.	2005 г.
Мужчины			
Всего занято	100	100	100
В том числе имеют образование:			
Высшее и неполное высшее	19,6	23,8	24,1
Среднее профессиональное	27,3	21,0	19,9
Начальное профессиональное	20,3	17,9	22,8
Среднее (полное) общее	25,1	30,5	25,0
Основное общее	6,9	5,9	7,4
Начальное общее или не имеют начального общего	0,9	1,0	0,8
Имеющие профессиональное образование	67,2	62,7	66,8

Данные таблицы 5 указывают на высокую скорость реакции рынка труда на негативные, застойные процессы в экономике республики.

Падение удельного веса работников со средним и начальным профессиональным образованием на фоне роста удельного веса специалистов с высшим образованием в конечном итоге ведет к снижению удельного веса работников, имеющих базовое профессиональное образование.

Сигналы, исходящие из экономического сектора, адекватно воспринимаются на рынке труда и имеют прямое воздействие на структуру предложения рабочей силы.

Низкий уровень спроса на квалифицированную рабочую силу в РС (Я) является основным фактором роста безработицы и соответственно падения уровня ее предложения.

Существующая структура производства ВРП и отраслевая дифференциация размеров заработной платы не являются стимулирующим фактором формирования трудовых ресурсов республики и играют отрицательную роль, тормозя ее экономическое и социальное развитие.

Правительством РС (Я) предприняты меры по развитию государственных учреждений высшего профессионального образования и увеличению численности студентов данных учреждений.

В 2005/2006 учебном году во всех учреждениях профессионального образования на территории республики обучалось более 70 тыс. чел. по различным формам обучения. Численность студентов за последние 5 лет увеличивается в учреждениях высшего и среднего профессионального обучения. Так, численность студентов средних специальных учебных заведений возросла в 1,5 раза, вузов – в 2,2 раза.

Соответственно увеличивается и численность выпускников учебных заведений. В 2005 году по сравнению с 2000 годом в 3 раза возросла численность выпускников высших учебных заведений, в 1,7 раза – средних учебных заведений. С 2003 года увеличивается и численность закончивших учреждения начального профессионального образования.

Из 7,3 тыс. специалистов, выпущенных высшими учебными заведениями в 2005 году, доля выпускников дневного обучения составила 38% (2,8 тыс. чел.).

Вместе с тем в последние годы наметилась тенденция сокращения числа студентов, принятых в высшие учебные заведения. Так, численность студентов, принятых в государственные вузы по заочной форме обучения, сократилась с 6,0 тыс. чел. в 2003 году до 3,8 тыс. чел. в 2005 году, на дневное отделение – с 4,8 до 4,7 тыс. чел. При этом увеличивается численность принятых в негосударственные вузы. В 2005 году принято на дневное отделение негосударственных вузов в 1,3 раза больше студентов, чем в 2003 году, а на заочное отделение впервые принято 1,1 тыс. чел. (табл. 6).

В Республике Саха (Якутия) осуществляются меры государственного регулирования рынков труда и образовательных услуг. В рамках реализации программы развития государственных учреждений высшего профессионального образования, государственной программы обеспечения профессиональными кадрами отраслей экономики и социальной сферы осуществляются мероприятия по перепрофилированию подготовки кадров, определению потребности экономики в квалифицированных кадрах, внедрен механизм распределения выпускников, а также мониторинг их трудоустройства и др. В предшествующие годы были открыты ряд новых учебных заведений высшего профессионального образования, введены новые специальности и программы обучения.

Таблица 6

Показатели приема-выпуска учреждениями профессионального образования РС (Я) (на начало учебного года)

	2000 г.	2005 г.
<i>Начального профессионального образования</i>		
Число учебных заведений	31	34
В них учащихся	7,4	7,0
Принято учащихся	4,7	4,3
Выпущено рабочих	4,7	4,1
<i>Среднего профессионального образования</i>		
Число учебных заведений*	22	39
В них студентов	11,9	17,4
Студентов на 10000 населения	125	183**
Принято студентов	4,8	6,4
в т. ч. на дневные отделения	3,5	4,6
Выпущено специалистов	2,7	4,6
в т. ч. дневных отделений	1,9	3,0
Студентов на 10000 населения в РФ	158	173
<i>Высшего профессионального образования</i>		
Число учебных заведений***	7	17
Число филиалов	-	22
Всего студентов	21,3	46,7
Студентов на 10000 населения	222	491**
Принято студентов	6,3	10,3
в т. ч. на дневные отделения	4,6	5,3
Выпущено специалистов	2,4	7,3
в т. ч. дневных отделений	1,6	2,8
Студентов на 10000 населения в РФ	324	495

* включая филиалы

** данные предварительные

*** государственные и негосударственные вузы

Структура подготовки кадров в государственных учебных заведениях по группам специальностей (на начало 2005/2006 учебного года) приведена в таблице 7.

Значительную часть в данной структуре подготовки кадров с высшим профессиональным образованием составляют группы: «гуманитарные науки», «образование и педагогика», «экономика и управление», на долю которых приходится 61,6%, что не соответствует существующей структуре экономики.

Таблица 7

*Распределение студентов государственных учебных заведений по группам специальностей в РС (Я) (на начало 2005/2006 учебного года)**

	В том числе по уровню профессионального образования	
	высшее	среднее
Всего	100	100
В том числе по группам специальностей:		
Физико-математические науки	2,2	
Естественные науки	2,6	
Гуманитарные науки	23,0	7,7
Образование и педагогика	16,1	19,9
Здравоохранение	5,1	9,7
Культура и искусство	1,6	6,0
Экономика и управление	22,5	18,9
Сфера обслуживания	1,5	
Сельское и рыбное хозяйство	6,5	4,4
Геодезия и землеустройство		0,8
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	4,8	1,0
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	3,7	6,7
Металлургия, машиностроение и материалообработка	1,2	0,4
Авиационная и ракетно-космическая техника		0,6
Морская техника	0,1	2,0

Продолжение таблицы 7

Транспортные средства	0,3	8,6
Электронная техника, радиотехника и связь	1,3	4,0
Автоматика и управление		0,2
Информатика и вычислительная техника	1,2	1,6
Химическая и биотехнологии		0,5
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	0,3	0,4
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	0,3	2,9
Строительство и архитектура	5,0	3,9
Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	0,7	

* Статистический сборник «Образование в Республике Саха (Якутия)». 2006.

Структура численности работников по группам специальностей приведена в таблице 8.

Таблица 8

*Структура численности работников по группам специальностей и уровню образования в РС (Я) в 2005 году**

	Всего	В том числе по уровню профессионального образования		
		высшее	среднее	начальное
Списочная численность работников, всего	100	100	100	100
В том числе по группам специальностей:				
Физико-математические науки	0,9	3,1	0,3	0,0
Естественные науки	1,5	3,3	1,4	1,2
Гуманитарные науки	3,5	9,5	2,3	1,7
Социальные науки	0,5	1,2	0,6	0,3
Образование и педагогика	12,3	27,1	16,8	-
Здравоохранение	6,9	7,2	17,2	-
Культура и искусство	2,4	3,4	4,3	1,3
Экономика и управление	7,4	16,1	9,3	2,0
Информационная безопасность	0,1	0,2	0,1	0,2

Продолжение таблицы 8

Сфера обслуживания	6,9	2,5	9,5	23,2
Сельское и рыбное хозяйство	3,4	4,0	5,2	5,6
Геодезия и землеустройство	0,4	0,7	0,7	0,4
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	3,8	4,7	3,8	9,7
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	3,4	2,7	4,2	9,4
Металлургия, машиностроение и материалообработка	1,6	1,2	1,8	4,8
Авиационная и ракетно-космическая техника	0,6	0,9	0,9	0,6
Морская техника	0,6	0,5	1,2	1,1
Транспортные средства	7,2	2,9	8,7	26,1
Приборостроение и оптотехника	0,2	0,2	0,2	0,5
Электронная техника, радиотехника и связь	1,9	1,8	3,9	1,8
Автоматика и управление	0,4	0,5	0,4	0,8
Информатика и вычислительная техника	0,7	1,1	1,0	0,9
Химическая и биотехнологии	0,2	0,5	0,3	0,2
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	0,3	0,3	0,5	0,7
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	1,0	0,5	1,5	2,6
Строительство и архитектура	2,8	3,6	3,6	5,2
Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	0,2	0,4	0,4	-

*Статбюллетень «Сведения о наличии вакантных рабочих мест и потребности в кадрах по специальностям за 2005 год». Якутск, 2006.

Сопоставление таблиц 7 и 8 позволяет выявить очевидные несоответствия структуры подготовки кадров и работников предприятий по уровню образования и специальностям.

Кроме вышеназванных групп специальностей, в системе профессионального образования Республики Саха (Якутия) имеет место значительное отставание в подготовке специалистов со средним специальным образова-

нием в области здравоохранения, сферы обслуживания, геологии, машиностроения и материалообработки. Напротив, по группе «экономика и управление» – значительный переизбыток.

Исследование воздействия системы профессионального образования на рынок труда и безработицу среди молодежи в Республике Саха (Якутия) не дает полной картины без учета подготовки кадров, осуществляемой за ее пределами. Объемы подготовки специалистов, получивших профессиональное образование за пределами республики и возвращающихся обратно для трудоустройства, значительны.

Оценку размеров их участия на республиканском рынке труда специалистов позволяют осуществить данные, разрабатываемые органами статистики.

Так, в 2005 году после окончания 11 классов общеобразовательной школы поступили на учебу за пределами республики всего 3,7 тыс. человек, или 27% от всех поступивших на учебу. При этом в учреждения высшего профессионального образования поступило 3,2 тыс. чел. – 38% от всех поступивших в учреждения высшего профессионального образования. Движение учащихся 9 и 11 классов приведено в таблицах 9 и 10.

Таблица 9

Движение выпускников 9-х классов общеобразовательных школ в 2005 году

	Всего	Уд. вес
Окончили 9 класс	17164	100
Поступили в 10 класс	14804	86,3
Поступили на учебу:	1814	10,6
В РС (Я)	1655	9,6
- в учреждения НПО	875	5,1
- в учреждения СПО	780	4,5
За пределами РС (Я)	159	1,0
Поступили на работу	224	1,3
Не работают и не учатся	59	0,3
Выехали за пределы	179	1,0
Другие причины	84	0,5

Таблица 10

*Движение выпускников 11-х классов общеобразовательных школ
в 2005 году*

	Всего	В %	Уд. вес
Окончили 11 класс	15656		100
Поступили на учебу:	13455		85,9
В РС (Я)	9800	100	62,6
- в учреждения НПО	1165	11,9	
- в учреждения СПО	3374	34,4	
- в учреждения ВПО	5261	57,7	
За пределами РС (Я)	3655	100	23,3
- в учреждения НПО	25	0,7	
- в учреждения СПО	426	11,6	
- в учреждения ВПО	3204	87,7	
Поступили на работу	1201		7,7
Не работают и не учатся	331		2,1
Выехали за пределы	116		0,7
Другие причины	553		3,5

Данные мониторинга трудоустройства молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения, свидетельствуют о снижении удельного веса выпускников учебных заведений РФ с 34,4 % в 2001 году до 30,6% в 2005 году.

Данные о движении выпускников общеобразовательной школы проясняют картину пополнения численности безработных в возрасте до 20 лет. Ежегодно в среднем до 2,5 тыс. чел. по окончании общеобразовательной школы остаются за пределами профессионального образования. Это 7-8% от общей численности выпускников общеобразовательной школы.

Таким образом, система профессионального образования определяет структуру занятости и безработицы молодежи в Республике Саха (Якутия), которая имеет определенные отличия от средних российских показателей. Происходящие сегодня изменения в структуре подготовки кадров в системе профессионального образования республики ведут к изменениям образова-

тельной структуры безработных (табл. 11), по возрастным группам в РС (Я) (табл. 12) и в РФ (табл. 13).

Таблица 11

Структура безработных по уровню образования

	РС (Я)		РФ
	2000 г.	2005 г.	2005 г.
Всего безработных	100	100	100
В том числе имеют образование:			
Высшее и неполное высшее	9,8	9,7	13,0
Среднее профессиональное	21,9	14,8	18,8
Начальное профессиональное	7,5	19,3	18,3
Среднее (полное) общее	39,5	47,7	32,4
Основное общее	20,2	6,7	16,4
Начальное общее или не имеют начального общего	1,7	1,9	1,1
Имеющие профессиональное образование	39,2	43,8	50,1

Таблица 12

Структура безработных возрастным группам в РС (Я)

Годы	Всего	В том числе в возрасте, лет							Средний возраст
		до 20	20-24	25-29	30-49	50-54	55-59	60-72	
2000	100	11,2	19,3	9,5	56,2	1,0	2,7	0,2	33,1
2005	100	14,3	20,1	9,3	46,4	7,7	0,9	1,1	33,2

Таблица 13

Структура безработных возрастным группам в РФ

Годы	Занято, всего	В том числе в возрасте, лет							Средний возраст
		до 20	20-24	25-29	30-49	50-54	55-59	60-72	
2005	100	10,5	17,9	13,0	43,6	9,0	3,6	2,4	34,8

Исследования динамики структуры безработных по уровню образования в Республике Саха (Якутия) последних лет проливают свет на имею-

щиеся несоответствия в подготовке кадров и потребности экономики в квалифицированной рабочей силе, а также причины безработицы молодежи.

Наиболее значительные изменения характерны для безработных со средним, начальным профессиональным образованием, а также со средним (полным) общим образованием (табл. 14).

Таблица 14

Сведения о численности учащихся, окончивших учебные заведения начального профессионального образования по профессиям, за 2005 год

	Всего, чел.	В %
Всего выпускников	4061	100
Из них по профессиям		
Профессии, общие для всех отраслей экономики	323	8,0
Профессии промышленности, всего	1718	42,3
профессии металлообработки	815	20,1
сварщик	319	7,9
токарь-универсал	17	0,4
слесарь	26	0,6
слесарь КИПиА	49	1,2
слесарь по ремонту автомобилей	154	3,8
прочие	250	6,2
Профессии горнодобывающей промышленности	132	3,3
машинист на открытых горных работах	35	0,9
ремонтник горного оборудования	73	1,8
прочие	24	
Профессии переработки нефти и нефтепродуктов	89	2,2
оператор нефтепереработки	11	0,3
прочие	78	
Профессии эксплуатации и ремонта электростанций и сетей	84	2,1
электрослесарь по ремонту оборудования электростанций	48	1,2
прочие	36	

Продолжение таблицы 14

Профессии деревообрабатывающего производства	23	0,6
станочник в деревообработке	23	
Профессии производства художественных и ювелирных изделий	401	9,9
обработчик алмазов	261	6,4
ювелир	71	1,7
прочие	69	
Профессии полиграфического производства	23	0,6
Оператор на наборно-компьютерной технике	23	
Профессии легкой промышленности	151	3,7
профессии кожевенного и мехового производства	30	0,7
профессии швейного производства	121	3,0
Профессии строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ	324	8,0
Профессии транспорта	429	10,6
Профессии общественного питания, торговли и производства пищевой продукции	308	7,6
Профессии сферы обслуживания	43	1,1
Профессии сельского хозяйства	257	6,3
Должности служащих	599	14,8
Профессии реставрационных работ	19	0,5

Структуру подготовки кадров в системе начального профессионального образования характеризуют односторонняя направленность, ориентированная на промышленность, недостаточный объем подготовки рабочих кадров для отраслей с высоким спросом на квалифицированную рабочую силу (энергетика, горнодобывающая промышленность, транспорт). В совокупности данная структура, ее инерционность ведут к негативным последствиям – нехватке квалифицированной рабочей силы, росту удельного веса безработных с начальным профессиональным образованием, высокому уровню безработных среди молодежи.

Данные таблицы 15 свидетельствуют о результатах функционирования системы подготовки рабочих кадров в РС (Я). Удельный вес рабочих, не

имеющих специального образования, в обследованных предприятиях составил 53%.

Таблица 15

Распределение численности работников по уровню базового образования в РС (Я) в 2005 году

	В том числе			
	руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
Всего	100	100	100	100
Списочная численность работников с высшим профессиональным образованием	71,5	51,0	19,7	3,6
Списочная численность работников со средним профессиональным образованием	23,0	41,1	39,6	18,5
Списочная численность работников с начальным профессиональным образованием	2,8	3,9	19,0	24,9
Списочная численность работников, не имеющих специального образования	2,8	4,0	21,7	53,0

Список литературы

1. Обследование населения по проблемам занятости (ноябрь 2005 года) / Федеральная служба государственной статистики. М., 2006.
2. Россия в цифрах (официальное издание) / Федеральная служба государственной статистики. М., 2006.
3. Образование в Республике Саха (Якутия) / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по РС (Я). Якутск, 2006.
4. Сведения о наличии вакантных рабочих мест и потребности в кадрах по специальностям за 2005 год / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по РС (Я). Якутск, 2006.
5. Сведения о трудоустройстве молодых специалистов (статбюллетень №240/7720) / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по РС (Я). Якутск, 2006.

**ПРОБЛЕМА СТАТИСТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
МОНИТОРИНГА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ
НА РЫНКЕ ТРУДА**

В. В. Попов

Начальник Управления федеральной государственной службы
занятости населения по Пермской области, г. Пермь

szn@permonline.ru

Н. А. Катаев

Зам. начальника отдела программ занятости и рынка труда
Управления федеральной государственной службы занятости населения
по Пермской области, г. Пермь

vszn@permonline.ru

«Образование, оставаясь важнейшей социальной отраслью, обеспечивающей потребности человека в получении знаний, все в большей степени ориентируется на запросы рынка труда, а образовательные учреждения сами становятся субъектами рыночной экономики. На этом фоне отсутствие актуальной, систематизированной и комплексной информации по образовательной проблематике является фактором, сдерживающим процессы модернизации российского образования, не позволяющим должным образом анализировать, оценивать и прогнозировать изменение масштабов и структуры системы образования, изучать взаимовлияние рынка образования и рынка труда, учитывать их особенности на федеральном и региональном уровнях»¹.

К такому выводу пришли участники научно-практической конференции Национального фонда подготовки кадров и государственного университета – Высшая школа экономики «Модернизация статистики образования», состоявшейся 3 марта 2006 г. в ГУ ВШЭ. Конференция была посвящена итогам проекта «Проведение пилотной апробации и доработка инструментария государственного статистического наблюдения за системами общего и начального профессионального образования».

Одним из основополагающих факторов взаимовлияния рынка образовательных услуг и рынка труда является востребованность выпускников профессиональных учебных заведений экономикой, которая требует анализа, оценки и прогнозирования. Механизмом анализа и оценки востребованности выпускников профессиональных учебных заведений экономикой мо-

¹ Ковалева Н. В. Научно-практическая конференция «Модернизация статистики образования» // Вопросы статистики. 2006. № 4. С. 61-65.

жет служить мониторинг на основе социологических или статистических методов. Мониторинг на основе статистических методов требует наличия полной и адекватной поставленным задачам статистической базы, наличия в государственной статистике показателей, характеризующих явление.

Мониторинг такого комплексного явления, как востребованность выпускников профессиональных учебных заведений экономикой, требует логически взаимосвязанной статистической базы в сферах образования и занятости населения.

В настоящее время состояние государственной статистики образования и занятости населения значительно отстает от реалий времени. Статистика образования и статистика занятости населения существуют в виде отживших форм отраслевых статистик со своими нормами, понятиями и показателями, не позволяющими анализировать в полной мере такие сложные явления, как востребованность выпускников профессиональных учебных заведений экономикой.

Примером такого отставания могут служить последние (по времени ввода в действие) модернизированные формы федеральной государственной статистической отчетности и наблюдения в сферах образования и занятости населения.

Например, такая форма федерального государственного статистического наблюдения, как форма № 5 (профтех), позволяет оценить общий объем выпуска дневных образовательных учреждений начального профессионального образования в разрезе профессий, что уже хорошо для анализа профессиональных рынков труда на уровне региона и муниципалитета.

Однако форма № 2 (профтех) этого же статистического наблюдения позволяет оценить численность выпускников дневных образовательных учреждений начального профессионального образования, направленных на работу в организации, но уже не в разрезе профессий, а в разрезе видов экономической деятельности (на основании ОКВЭД). Статистическая информация данной формы позволяет провести анализ изменения численности занятых в экономике (за счет притока в экономику выпускников НПО) в разрезе видов экономической деятельности, что целесообразно на федеральном и региональном уровнях, отчасти на уровне муниципалитетов с численностью населения не менее 500 тыс. чел., но мало пригодна на муниципальном уровне. В большинстве муниципалитетов более целесообразным и логичным является анализ изменения численности занятых в экономике в разрезе профессий, так как именно на профессиональных рынках труда выявляется востребованность выпускников профессиональных учебных заведений экономикой. Статистической информацией проведение данного анализа не обеспечивается.

Государственная статистика занятости населения также не позволяет полноценно провести анализ рынка труда выпускников профессиональных учебных заведений. Так, в статистической форме № 2-т (трудоустройство) присутствует понятие «выпускник», отражающее только один из сегментов общей численности регистрируемых безработных. При этом уточняется, что выпускник – это гражданин, не нашедший работу в течение года после окончания обучения и получения диплома в учебном заведении.

Статистическая база государственной статистики занятости населения позволяет получить данные только об общей численности безработных выпускников высших, средних и начальных профессиональных учебных заведений на определенную дату и не позволяет оценить движение численности безработных выпускников. Никакой другой статистической информации государственная статистика занятости населения о выпускниках не предусматривает.

Таким образом, государственная статистика образования и занятости населения ориентирована в основном на федеральный уровень управления. Потребности регионального и муниципального уровней управления не обеспечиваются статистической базой, что не позволяет провести полноценный анализ и тем более оценить востребованность выпускников профессиональных учебных заведений экономикой муниципального образования.

Региональная и муниципальная статистика образования и занятости населения (в части дальнейшего анализа и оценки востребованности выпускников профессиональных учебных заведений экономикой) отсутствует по целому ряду причин, в том числе по причине отсутствия регионального и муниципальных заказов на данный вид статистической информации.

В ряде регионов территориальные органы федеральной государственной службы занятости населения (далее ФГСЗН) инициировали проведение мониторинга рынка труда выпускников учебных заведений на регулируемом рынке труда. При этом единой методологии и методики проведения мониторинга не существует до сих пор.

Одним из пионеров проведения данного мониторинга является Управление ФГСЗН по Пермской области, которое совместно с Управлением ФГСЗН по Коми-Пермяцкому автономному округу проводит его с 1994 г.

Аналитические материалы по результатам мониторинга востребованы региональными и муниципальными органами управления, территориальным органом Росстата, учебными заведениями, учеными и студентами, занимающимися проблемами занятости населения и поведения выпускников на рынке труда.

Для проведения мониторинга автором предложено свое определение понятия «выпускник» в отличие от принятого в статистике занятости населения. Выпускник – это гражданин, закончивший учебное заведение, то

есть имеющий документ о получении профессионального (диплом) или общего (аттестат) образования, квалификации (свидетельство), не работавший после окончания учебы независимо от продолжительности периода незанятости. Данное определение логически выдержано, так как статистика занятости населения не учитывает выпускников прошлых лет, не работавших после окончания учебы (около 20-30% от выпуска).

Мониторинг позволяет оценить в разрезе специальностей (профессий) и учебных заведений профессионального образования: объемы обращений выпускников в службу занятости населения; объемы трудоустройства выпускников при посредничестве службы занятости, в том числе по специальности (профессии), полученной в учебном заведении; уровень безработицы среди выпускников. Аналитические данные по результатам мониторинга довольно полно отображают реальное положение выпускников на регистрируемом рынке труда.

Но это только одна сторона медали. Показателей, характеризующих положение выпускников на нерегистрируемом рынке труда, в государственной статистике образования не предусмотрено. Выборочное обследование населения по проблемам занятости, проводимое Росстатом, которое могло бы стать источником получения информации о выпускниках на нерегистрируемом рынке труда, также не выделяет такую категорию населения, как выпускники.

Существующая в настоящее время статистическая информация в части дальнейшего поведения выпускников отображает скорее жизненные планы выпускников (направление на работу, дальнейшее обучение, призыв на военную службу, предоставление свободного трудоустройства), чем реальную информацию о положении выпускника на профессиональных рынках труда.

В статистической форме № 5 (профтех) наиболее статистически достоверным является показатель «Направлено на работу». Данный показатель в профессиональном разрезе может опосредованно отражать востребованность выпускников конкретной профессии на рынке труда. Выпускники направляются учебными заведениями на работу, как правило, на вакантные рабочие места по своей профессии.

Преодолевая ведомственную разобщенность статистической информации образования и занятости населения, возможно совместить информацию мониторинга регистрируемого рынка труда выпускников и федерального государственного статистического наблюдения за выпускниками профессиональных учебных заведений. Такое совмещение укладывается в схему мотивационной составляющей поведенческой модели в трудовой и образовательной сфере, предложенную автором в коллективной монографии «Со-

стояние и проблемы занятости населения Прикамья в трансформирующемся обществе»².

Ниже приведены результаты работы на примере рейтингования учебных заведений начального профессионального образования г. Перми по показателю «Востребованность выпускников экономикой».

Возможны две группы критериев оценки учебных заведений профессионального образования по показателю «Востребованность выпускников экономикой»:

– на основе показателей спроса и предложения на профессиональных рынках труда с использованием статистической информации о численности граждан, претендующих на рабочие места (в том числе выпускников учебных заведений профессионального образования), и вакантных рабочих мест в экономике;

– на основе косвенных показателей, характеризующих явление опосредованно.

Первая группа критериев оценки была бы предпочтительней, как наиболее полно отражающая сущность явления, но при отсутствии полноценной статистической базы не может быть принята в качестве базовой.

В качестве косвенных показателей, характеризующих уровень востребованности выпускников профессиональных учебных заведений, представляется возможным принятие двух показателей:

– удельный вес выпускников, трудоустроившихся по своей профессии;
– удельный вес выпускников, обратившихся в поисках работы в службу занятости.

Первый показатель достаточно объективен и состоит из двух составляющих: трудоустройство при посредничестве учебного заведения и трудоустройство при посредничестве службы занятости. При этом выпускники, трудоустроенные службой занятости не по своей профессии, в данном показателе не учитывались. Специфика первого показателя:

– трудоустройство выпускников по своей специальности – прямое свидетельство их востребованности экономикой;

– прямая зависимость его численного значения и численного значения уровня востребованности выпускников экономикой.

Второй показатель также обладает своей спецификой:

– обращение в службу занятости за помощью в трудоустройстве – косвенное свидетельство невостребованности или слабой востребованности выпускников экономикой;

² Поведенческая модель предложена автором. См.: Состояние и проблемы занятости населения Прикамья в трансформирующемся обществе / Под ред. Е. Б. Плотниковой и В. Г. Попова; Перм. ун-т. Пермь, 2004. С. 215.

– обратная зависимость его численного значения и численного значения уровня востребованности выпускников экономикой.

Рейтингование дневных образовательных учреждений начального профессионального образования г. Перми по уровню востребованности их выпускников экономикой осуществлялось при помощи балльной оценки по шкале от 1 до 20 баллов исходя из специфики показателей (табл. 1).

Таблица 1

Оценочная шкала по показателям «Удельный вес выпускников, трудоустроившихся по своей профессии» и «Удельный вес выпускников, обратившихся в поисках работы в службу занятости»

Значение показателя, %	Значения балльной шкалы по показателям, балл	
	удельный вес выпускников, трудоустроившихся по своей профессии	удельный вес выпускников, обратившихся в поисках работы в службу занятости
0 – 4,9	20	1
5,0 – 9,9	19	2
10,0 – 14,9	18	3
15,0 – 19,9	17	4
20,0 – 24,9	16	5
25,0 – 29,9	15	6
30,0 – 34,9	14	7
35,0 – 39,9	13	8
40,0 – 44,9	12	9
45,0 – 49,9	11	10
50,0 – 54,9	10	11
55,0 – 59,9	9	12
60,0 – 64,9	8	13
65,0 – 69,9	7	14
70,0 – 74,9	6	15
75,0 – 79,9	5	16
80,0 – 84,9	4	17
85,0 – 89,9	3	18
90,0 – 94,9	2	19
95,0 – 100,0	1	20

Выпуск дневных образовательных учреждений начального профессионального образования г. Перми составил в 2004 г. 5,9 тыс. чел., из них 65,1% были направлены на работу, то есть трудоустроены по своей профессии. Еще 3,3% выпускников были трудоустроены по своей профессии при посредничестве службы занятости в течение года после выпуска. Итого по своей профессии было трудоустроено 68,4% выпускников. Значение данного показателя варьирует по учебным заведениям в пределах от 23,4 до 94,8% (табл. 2).

Таблица 2

Трудоустройство по своей профессии выпускников дневных образовательных учреждений начального профессионального образования г. Перми (выпуск 2004 г.)

Учебное заведение НПО	Выпуск, чел.	Направлено на работу, % от выпуска	Трудоустроено по своей профессии службой занятости в течение года после выпуска, % от выпуска	Итого трудоустроено по своей профессии, % от выпуска (гр. 3 + гр. 4)
1	2	3	4	5
ПЛ № 1	449	63,0	5,2	68,2
ПЛ № 3	320	67,2	2,2	69,4
ПУ № 4	224	49,1	4,5	53,6
ПЛ № 12	364	86,8	2,2	89,0
ПЛ № 14	286	91,6	0,7	92,3
ПЛ № 15	330	44,2	2,2	46,4
ПУ № 16	233	81,5	13,3	94,8
ПУ № 19	155	45,2	1,9	47,1
ПУ № 25	169	86,4	4,1	90,5
ПУ № 26	263	76,0	3,5	79,5
ПУ № 27	287	60,6	1,4	62,0
ПЛ № 30	312	49,0	2,3	51,3
ПУ № 39	316	43,0	4,8	47,8
ПУ № 41	236	78,4	3,0	81,4
ПЛ № 43	203	63,1	3,4	66,5
ПУ № 50	249	73,9	2,4	76,3

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
ПУ № 52	263	82,1	1,6	83,7
ПЛ № 54	184	66,3	2,2	68,5
ПУ № 59	128	22,7	0,7	23,4
ПУ № 65	228	68,9	3,0	71,9
ПЛ № 77	243	57,2	7,4	64,6
ПУ № 85	210	75,7	3,3	79,0
ПУ № 88	210	44,3	0,5	44,8
Итого	5862	65,1	3,3	68,4

*Рассчитано по источникам: Выпускники учебных заведений Пермской области и Коми-Пермяцкого автономного округа в 2004 году: Информ. бюллетень. Пермь, 2005. С. 42-60; Выпускники учебных заведений Пермской области и Коми-Пермяцкого автономного округа в 1 полугодии 2005 года: Информ. бюллетень. Пермь, 2005. С. 42-60; Первичные формы № 2 (профтех) федерального государственного статистического наблюдения за 2004 г.

Испытывая трудности при трудоустройстве, 708 выпускников обратились в службу занятости в течение года после выпуска, что составило 12,1% от общей численности выпускников. Значение данного показателя варьирует по учебным заведениям в пределах от 0 до 29% (табл. 3).

Таблица 3

Обращаемость выпускников дневных образовательных учреждений начального профессионального образования г. Перми в службу занятости в течение года после выпуска (выпуск 2004 г.)

Учебное заведение НПО	Выпуск, чел.	Обратилось в службу занятости в течение года после выпуска	
		всего, чел.	% от выпуска
ПЛ № 1	449	83	18,5
ПЛ № 3	320	43	13,4
ПУ № 4	224	32	14,3
ПЛ № 12	364	29	8,0
ПЛ № 14	286	50	17,5
ПЛ № 15	330	37	11,2

Продолжение таблицы 3

ПУ № 16	233	0	0,0
ПУ № 19	155	11	7,1
ПУ № 25	169	49	29,0
ПУ № 26	263	28	10,6
ПУ № 27	287	37	12,9
ПЛ № 30	312	14	4,5
ПУ № 39	316	45	14,2
ПУ № 41	236	27	11,4
ПЛ № 43	203	28	13,8
ПУ № 50	249	29	11,6
ПУ № 52	263	17	6,5
ПЛ № 54	184	29	15,8
ПУ № 59	128	9	7,0
ПУ № 65	228	30	13,2
ПЛ № 77	243	52	21,4
ПУ № 85	210	26	12,4
ПУ № 88	210	3	1,4
Итого	5862	708	12,1

*Рассчитано по источникам: Выпускники учебных заведений Пермской области и Коми-Пермяцкого автономного округа в 2004 году: Информ. бюллетень. Пермь, 2005. С. 42-60; Выпускники учебных заведений Пермской области и Коми-Пермяцкого автономного округа в 1 полугодии 2005 года: Информ. бюллетень. Пермь, 2005. С. 42-60; Первичные формы № 2 (профтех) федерального государственного статистического наблюдения за 2004 г.

При помощи оценочной шкалы, приведенной в таблице 1, определяется рейтинг дневных образовательных учреждений начального профессионального образования г. Перми по уровню востребованности экономикой выпускников 2004 г. по формуле:

$$P_c = P_o + P_t,$$

где P_c – суммарный рейтинг учебного заведения по уровню востребованности выпускников экономикой в баллах;

P_o – рейтинг учебного заведения по объему обращений выпускников в службу занятости в течение года после окончания учебного заведения в баллах;

Рт – рейтинг учебного заведения по объему трудоустройства по своей профессии в баллах.

Максимальное количество баллов в суммарном рейтинге – 40. Суммарный рейтинг дневных образовательных учреждений начального профессионального образования г. Перми по уровню востребованности экономической выпускников 2004 г. варьирует от 24 до 39 баллов (табл. 4).

Таблица 4

*Рейтинг дневных образовательных учреждений
начального профессионального образования г. Перми
по уровню востребованности выпускников экономикой (выпуск 2004 г.)*

Учебное заведение НПО	Рейтинг по объему обращений выпускников в службу занятости в течение года после окончания учебного заведения, балл	Рейтинг по объему трудоустройства по своей профессии, балл	Суммарный рейтинг по уровню востребованности выпускников экономикой, балл
Группа 1. Высокий суммарный рейтинг			
ПУ № 16	20	19	39
ПЛ № 12	19	18	37
ПЛ № 14	17	19	36
ПУ № 52	19	17	36
ПУ № 41	18	17	35
<i>Средний рейтинг</i>	<i>18,6</i>	<i>18,0</i>	<i>36,6</i>
Группа 2. Относительно высокий суммарный рейтинг			
ПУ № 25	15	19	34
ПУ № 26	18	16	34
ПУ № 50	18	16	34
ПУ № 85	18	16	34
ПУ № 65	18	15	33
ПЛ № 3	18	14	32
ПЛ № 43	18	14	32
ПЛ № 1	17	14	31
ПУ № 27	18	13	31
ПЛ № 30	20	11	31
ПЛ № 54	17	14	31
<i>Средний рейтинг</i>	<i>17,7</i>	<i>14,7</i>	<i>32,4</i>

Продолжение таблицы 4

Группа 3. Средний суммарный рейтинг			
ПУ № 4	18	11	29
ПУ № 19	19	10	29
ПЛ № 77	16	13	29
ПУ № 88	20	9	29
ПЛ № 15	18	10	28
ПУ № 39	18	10	28
ПУ № 59	19	5	24
<i>Средний рейтинг</i>	<i>18,3</i>	<i>9,7</i>	<i>28,0</i>

Анализируя данные таблицы 4, можно сделать следующие выводы:

– выпускники дневных образовательных учреждений начального профессионального образования г. Перми в целом востребованы экономикой, т. к. суммарный рейтинг по уровню востребованности выпускников экономикой превышает 24 балла при возможных 40 баллах;

– уровень востребованности выпускников экономикой значительно дифференцирован по учреждениям НПО (суммарный рейтинг составил от 24 до 39 баллов);

– учреждений НПО г. Перми с низким рейтингом (менее 20 баллов) не отмечено;

– высокий рейтинг (35 баллов и более) имеют 5 учреждений НПО, которые образуют первую группу со средним суммарным рейтингом 36,6 балла;

– относительно высокий рейтинг (30 – 34 балла) имеют 11 учреждений НПО, которые образуют вторую группу со средним суммарным рейтингом 32,4 балла;

– средний рейтинг (24 – 29 баллов) имеют 7 учреждений НПО, которые образуют третью группу со средним суммарным рейтингом 28 баллов.

Резюмируя итоги исследования по рейтингованию дневных образовательных учреждений начального профессионального образования г. Перми по уровню востребованности выпускников экономикой, можно отметить, что система профессионального образования в условиях своей модернизации не может ограничиваться простым воспроизводством необходимых объемов рабочей силы для экономики. Модернизация системы профессионального образования должна быть ориентирована, в первую очередь, на потребности экономики, а не только образовательные потребности граждан. Одним из компонентов модернизации системы профессионального образования должна быть модернизация государственной и муниципальной статисти-

стики, ориентированной на потребителя. Потребителями должны выступать не только федеральные органы управления, а в большей степени региональные и муниципальные органы управления. Система государственной и муниципальной статистики должна обладать систематизированной и комплексной информацией, позволяющей изучать взаимовлияние рынка образования и рынка труда.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

С. Ю. Прохоров

Директор Федерального государственного образовательного учреждения
среднего профессионального образования «Тульский государственный
коммунально-строительный техникум»

Н. Г. Грибкова

Заместитель директора по учебно-производственной работе

Т. В. Аганесова

Руководитель Центра содействия занятости молодежи
и трудоустройству выпускников
prorab@tula.net

Сегодня связь между современным, качественным образованием и перспективой построения гражданского общества, эффективной экономической безопасностью государства очевидна. Для страны, которая ориентируется на инновационный путь развития, жизненно важно дать системе образования стимул к движению вперед – это и есть первоочередная задача приоритетного национального проекта «Образование».

Для реализации данной задачи предусмотрены два взаимодополняющих подхода. Во-первых, поддержку получают наиболее эффективные и успешные образовательные проекты, студенты и преподаватели. Во-вторых, предполагается внедрение новых управленческих механизмов. Создание попечительских и управляющих советов, привлечение общественных организаций к управлению образованием – вот способы сделать образовательную систему более прозрачной и восприимчивой к запросам общества.

Однако национальный проект «Образование» должен быть дополнен программой поддержки и развития системы среднего профессионального образования. Об этом президент В. В. Путин говорил 1 сентября 2006 г. на встрече со студентами Химкинского техникума космического энергомаши-

ностроения. Там же еще раз прозвучали слова о необходимости привлекать к финансированию учреждений среднего профессионального образования бизнес-структуры, крупные промышленные предприятия, бизнес-сообщество в целом.

В «Российской газете» от 2 сентября 2006 г. в интервью с президентом России В. В. Путиным подчеркнута: «У нас нет нужного количества квалифицированных специалистов среднего звена. Эта проблема выпала из поля зрения государства в предыдущие десять лет. Но сейчас правительство возвращается к решению этой проблемы, причем делает это совместно с предпринимательским сообществом».

Далее президент нашего государства заявил, что предпринимательское сообщество заинтересовано в том, чтобы «специалисты, которые готовятся в техникумах и в средних специальных образовательных учреждениях, соответствовали требованиям рынка труда сегодняшнего дня и на перспективу».

Признавая огромную значимость национальных проектов, мы должны отдавать себе отчет в том, что только собственные инициатива и социально ответственная стратегия могут обеспечить образовательному учреждению престижное место на рынке образовательных услуг, обеспечить востребованность подготавливаемых специалистов.

Федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Тульский государственный коммунально-строительный техникум» выстраивает стратегию социально ответственного образовательного учреждения на протяжении ряда лет:

- открывает новые специальности и продолжает набор по специальностям, востребованным на рынке труда, а не отвечающим конъюнктурному спросу школьников;
- педагогический коллектив обеспечивает качественную подготовку специалистов-техников;
- техникум содействует трудоустройству выпускников и ориентирован на то, чтобы к моменту получения диплома каждый выпускник имел гарантированное место работы;
- расширяет социальное партнерство с бизнес-сообществом региона, административными структурами и общественными организациями.

Существенный вклад в развитие социального партнерства, расширение интеграционных процессов в сфере «образование-производство», в создание и использование инновационных технологий на рынке образовательных услуг вносит Центр содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников (ЦСЗМиТВ), действующий в техникуме пятый год. С начала деятельности приоритетным направлением в работе ЦСЗМиТВ стало не

столько содействие трудоустройству выпускников, сколько обучение их технологии эффективного трудоустройства. Именно это направление сейчас подчеркивается как первоочередное в стратегии государственной молодежной политики Российской Федерации.

Деятельность ЦСЗМиТВ направлена на формирование активного поведения выпускников на рынке труда. Этому способствует введение в программу факультативной дисциплины «Выпускник в условиях рынка».

Рынок труда в России обладает рядом особенностей, который затрудняют адаптацию выпускников ссузов к поиску работы. Молодежь составляет около трети от общей численности ищущих работу и обладает пониженной конкурентоспособностью на рынке труда. Факультативная дисциплина «Выпускник в условиях рынка» решает главную задачу – помочь студенту после окончания техникума эффективно трудоустроиться по специальности. Для этого студент приобретает знания о состоянии и перспективах развития рынка труда города Тулы и Тульской области, вырабатывает умения и навыки определять наиболее широкий круг работодателей, составлять резюме и другие информационные материалы о себе; активно участвовать в собеседовании с работодателем и успешно входить в трудовой коллектив, начиная первую трудовую деятельность.

Для успешного освоения этих тем для студентов создано электронное учебное пособие «Технология эффективного трудоустройства». Для методического обеспечения реализации перечисленных задач разработана авторская рабочая программа по факультативной дисциплине, в рамках которой осуществляется исследование социально-профессиональной ориентации студентов выпускных курсов всех специальностей. Изучаются мотивы выбора образовательного учреждения, факторы влияния на выбор профессии, дальнейшие профессиональные планы выпускников и ранжирование ими жизненных ценностей. Особо высокий интерес у студентов вызывает тестирование уровня коэффициента интеллекта. Изучение данной дисциплины позволяет студенту повысить уровень самооценки, точнее определить сферу профессиональных интересов и уровень притязаний, выявить способности к предпринимательской деятельности и наличие лидерских качеств, получить представление о правовой базе рынка труда и сферы занятости, выработать навыки делового общения с учетом правил делового этикета и корпоративной культуры.

Традиционными для техникума стали ярмарки вакансий для выпускников, на которые приглашаются работодатели строительного, дорожного и жилищно-коммунального комплексов области. Очередные ярмарки прошли в техникуме в декабре 2005 года, в них самое активное участие приняли наши постоянные социальные партнеры ЗАО «Тулатеплосеть», ЗАО «Тулагоргаз», МУП «Межремжилхоз», ЗАО «Тулатехмаш», институт «Тульский

"Промстройпроект"», ЗАО «Внешстрой», ЗАО «Желдормаш», МУП «Тулгорэлектротранс» и другие. Эти предприятия строят кадровую политику продуманно, оценивая среднесрочную перспективу своего развития. Поэтому и отношения техникума с названными организациями носят самый широкий характер: долгосрочные договоры о прохождении практик, договоры о целевой контрактной подготовке студентов, организация строительных отрядов, ярмарки вакансий, «круглые столы» по проблемам кадрового обеспечения, выставки научно-технического творчества, участие в итоговой государственной аттестации. Сейчас обсуждается с социальными партнерами учреждение ими специальных стипендий для наиболее способных студентов.

Анализируя аспекты социального партнерства и трудоустройства выпускников, необходимо выделить две наиболее острые проблемы: среднесрочный прогноз потребности в кадрах (проблему можно решить только сообща со всеми региональными властными структурами и бизнес-сообществом); мониторинг трудоустройства и профессионального роста выпускников (проблему Центр обозначил как тему научно-методического исследования в текущем учебном году). Прогноз потребности в кадрах и другие аспекты взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда могут быть реализованы на основе соглашения о сотрудничестве техникума с департаментом строительства и департаментом жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Тульской области.

Широта профессионального образования, формирование многофункциональных, вариативных умений и навыков специалистов строительного комплекса и сферы ЖКХ достигается приобретением рабочих профессий. За время прохождения учебной и технологической практик на отраслевых предприятиях студенты вторых-третьих курсов получают рабочие профессии с присвоением квалификационного разряда не ниже второго:

- каменщики, плотники, маляры-штукатуры по специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»;
- монтеры пути, дорожные рабочие по специальности «Строительство и эксплуатация городских путей сообщения»;
- слесарь, монтажник, аппаратчик химводоочистки по специальности «Теплоснабжение и теплотехническое оборудование»;
- лаборант, гидрогеолог, геодезист, оператор радиоволнового зондирования по специальности «Гидрогеология и инженерная геология»;
- замерщик, работник по кадастровому учету по специальности «Градостроительный кадастр».

Отдельные студенты добиваются присвоения четвертого разряда, что ставит их в один ряд с квалифицированными рабочими.

Техникум также уделяет внимание углубленному обучению студентов современным компьютерным и информационным технологиям на базе информационного центра и Арт-Веб-студии Prorab. В программу обучения включены система автоматизированного проектирования (САПР), работа в Интернете. Об уровне приобретенных знаний и навыков говорят неоднократные успешные выступления студентов ТГКСТ на Международных фестивалях компьютерной графики и дизайна в г. Тольятти.

Расширяя социальное партнерство, ЦСЗМиТВ установил деловое сотрудничество с Тульским городским центром занятости населения. Оно включает в себя обеспечение техникума информацией о состоянии и изменениях рынка труда в регионе, совместный мониторинг трудоустройства выпускников, посещение студентами городского центра занятости с целью повышения их социальной адаптации на рынке труда. С помощью городского центра занятости осуществляется материальное стимулирование труда студентов во время работы летних строительных отрядов. Он же обеспечивает методическую поддержку факультативной дисциплины «Выпускник в условиях рынка». Студенты ТГКСТ посещают ярмарки рабочих мест, которые проводит городской центр занятости, где можно не только найти вакансии по специальности и получить возможность пройти собеседование с работодателем, но и разместить сведения о себе в банке данных кадровых агентств, а также пройти тестирование по профориентации.

Для реализации этих направлений работы с городским центром занятости заключен долгосрочный договор о сотрудничестве. Центр регулярно предоставляет информацию о вакансиях, соответствующих профилю техникума, что позволяет формировать и обновлять базу данных по вопросам трудоустройства ЦСЗМиТВ.

Социальное партнерство в сфере образования – это взаимовыгодное сотрудничество между образовательным учреждением и организацией по совместной подготовке высококвалифицированных специалистов. Заключены 10 договоров о сотрудничестве с предприятиями и муниципальными образованиями области. Отметим результаты сотрудничества с Тульским научно-исследовательским геологическим предприятием, с которым заключен долгосрочный договор о предоставлении базы этого предприятия для теоретической и практической подготовки студентов-гидрогеологов, о предоставлении буровых установок для прохождения практик, химической лаборатории для проведения практикума по аналитической химии. Наши студенты, благодаря педагогам, выходцам этого прославленного учреждения, умеют делать анализ пригодности грунтовой воды для потребления населения.

Необходимо сказать, что примеру такого сотрудничества должны последовать и другие предприятия нашего города, если они хотят получать

квалифицированные кадры. Для того чтобы реформы ЖКХ не остались только на бумаге, в отрасль необходимо постоянно и планомерно вливать новые кадры, для этого нужно разработать программу развития социального партнерства совместно с администрацией области, профсоюзами, союзом промышленников и предпринимателей, органами профессионального образования, центром занятости населения. Необходимо знать, какие отраслевые специалисты нужны региону. Нужны маркетинговые исследования в этой области с перспективой на пять лет.

Этой проблеме был посвящен «круглый стол» «Кадровое сопровождение жилищно-коммунального комплекса Тульской области», который проходил на базе образовательного учреждения под непосредственным руководством департамента образования Тульской области при участии департамента ЖКХ Тульской области.

Важным направлением работы в рамках социального партнерства является целевая контрактная подготовка студентов, охватывающая от 9,8 до 17,3% студентов, обучающихся на бюджетной основе. Анализ данных за последние четыре года показывает, что наметилась тенденция увеличения этого показателя. В настоящее время из 763 студентов 106 заключили двухсторонний или трехсторонний договор с предприятием.

Заключение договоров о целевой контрактной подготовке между студентом и работодателем гарантирует студентам стажировку и последующее трудоустройство на предприятии. Для предприятий-работодателей это дает хорошую возможность познакомиться будущего работника со спецификой данного производства и повысить его профессиональную компетентность.

В техникуме ежегодно проводятся недели по специальностям. Студенты встречаются с представителями организаций и предприятий – потенциальными работодателями. На экскурсиях по предприятиям студенты знакомятся с условиями труда, содержанием социального пакета, особенностями производства.

В текущем учебном году мониторинг трудоустройства выпускников расширяется за счет новых направлений деятельности техникума. Чтобы выявить эффективность трудоустройства выпускников ТГКСТ в соответствии с полученной специальностью, получить оценку работодателями их профессиональной компетентности, ЦСЗМиТВ создает базу данных о выпускниках и их продвижении по месту работы, для чего:

- разрабатывает карточку выпускника;
- формирует систему анализа и оценки эффективности трудоустройства выпускников;
- проводит опрос работодателей – реальных и потенциальных потребителей выпускников техникума.

На основании полученных данных разрабатываются корректирующие мероприятия по модернизации образовательного процесса ТГКСТ с учетом итоговых результатов мониторинга.

Оценка эффективности подготовки специалистов с точки зрения работодателя до сих пор осуществлялась эпизодически на основании письменных или устных отзывов о работе выпускников ТГКСТ и не могла быть обобщена, так как имела произвольную форму.

За последние три года техникум получил отзывы из восьми организаций, где работает до 22 выпускников разных лет. В отзывах указаны занимаемые должности и общая оценка подготовки специалистов. Проследить по этим материалам изменения в карьерном росте и оценку эффективности каждого выпускника нельзя. Использование анкеты опроса организаций работодателей позволит сделать такую оценку системной и обобщенной. В качестве примера приведем данные анкеты ООО «Дорожно-строительная компания». Общая численность работающих составляет 46 человек, из них 5 человек, или 11%, – выпускники ТГКСТ. Все работают специалистами, занимая должности от мастера и прораба до президента компании. Подготовку и работу всех выпускников начальник отдела кадров оценил как хорошую. При этом стаж одного специалиста составляет до двух лет, одного – до пяти лет и трех – свыше десяти лет. Чем больше стаж работы в данной организации, тем успешнее карьерный рост. Специалисты, проработавшие более десяти лет, занимают должности бухгалтера, главного инженера, президента компании. Такие данные можно рассматривать как свидетельство эффективной подготовки студентов ТГКСТ и успешного карьерного продвижения, если они будут подкреплены информацией от других организаций-работодателей.

Подготовке конкурентоспособного, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности будущего специалиста содействует развитие самостоятельной исследовательской и творческой деятельности студентов через участие в конкурсах, фестивалях различного уровня. Студенты ТГКСТ являются дипломантами Всероссийского фестиваля исследовательских и творческих работ учащихся «Портфолио».

Техникум принял участие во Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» (г. Петрозаводск, 26-27 октября 2005 г.).

Мастер-класс по теме «Новые технологии эффективного трудоустройства выпускников», проведенный руководителем Центра содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников Т. В. Аганесовой, отмечен дипломом оргкомитета 22-й московской международной выставки «Обра-

зование и карьера – XXI век» (Москва, Гостиный двор, 17-19 ноября 2005 г.). Техникум награжден дипломом данной выставки за работу с молодежью и большой вклад в пропаганду образования за подписью заместителя руководителя Федерального агентства по образованию Е. Я. Бутко. Материалы о работе Центра техникума опубликованы в статье «Трудоустройство выпускников – чья забота» (журнал «Среднее профессиональное образование», 2005 г., № 12, с. 29-31).

Постановлением губернатора Тульской области № 10-нг от 1 февраля 2006 г. «О создании координационного совета по профессиональному образованию, прогнозированию и координации подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов в Тульской области» в состав областного координационного совета включен директор ТГКСТ С. Ю. Прохоров. Решением главы администрации города Тулы № 1223 от 11 июля 2006 г. в состав городского координационного комитета содействия занятости населения включен руководитель Центра содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников техникума Т. В. Аганесова.

Шестилетний опыт проведения адаптационного семестра студентов нового набора представлен на 23-й московской международной выставке «Образование и карьера – XXI век» и отмечен дипломом оргкомитета выставки (Москва, Гостиный двор, 2-4 марта 2006 г.).

Ежегодно проводятся выставки научно-технического творчества студентов «Малые Дельфийские игры», где в марте 2006 г. были представлены 73 экспоната.

ТГКСТ – член Тульской торгово-промышленной палаты, в 2005-2006 учебном году принял участие и стал:

- дипломантом первой специализированной строительной выставки «Туластройпрогресс-2005», ТТПП, 22-24 ноября 2005 г.;
- дипломантом выставки-ярмарки «Тульской торгово-промышленной палате – 13 лет», ТТПП, 22-24 декабря 2005 г.;
- лауреатом выставки-ярмарки «Тульское качество», ТТПП, 18-21 апреля 2006 г.;
- дипломантом четвертой межрегиональной выставки «Малый бизнес – ЖКХ», ТТПП, 18-21 мая 2006 г.

На базе ТГКСТ состоялась региональная отраслевая выставка «Кровля. Изоляция. Отделочные материалы», 18-19 мая 2006 г.

На базе техникума Российской скаутской организацией проведен городской информационный семинар по теме: «Скаутинг как воспитательная система» (26 мая 2006 г.).

Традиционно в техникуме функционируют строительные отряды. Решением правления МООД «Российские студенческие отряды» студенческий строительный отряд «Мостовик-2005» признан лучшим среди студен-

ческих отрядов ссузов в Центральном федеральном округе, представители техникума стали участниками Российского слета студенческих отрядов (г. Казань, декабрь 2005 г.). Директор техникума С. Ю. Прохоров, заместитель директора по воспитательной работе Л. Н. Горенкова отмечены благодарностями Управления по делам молодежи Федерального агентства по образованию за развитие движения студенческих отрядов Российской Федерации (2005, 2006 гг.). На базе предприятия МУП «Дормостстрой» (г. Тула, начальник В. Г. Береза, выпускник техникума) работали два студенческих отряда – «Дорожник-2006» (командир – студент С. Алехин, комиссар – студент С. Ерофеев) и «Мостовик – 2006» (командир – студент М. Погуляев, комиссар – студент А. Щукин).

Выпускники техникума стали участниками седьмого областного смотра-конкурса дипломных проектов по направлению «Строительство» (секция «Зодчие города мастеров»), проведенного департаментом образования Тульской области и горно-строительным факультетом Тульского государственного университета 30 июня 2006 г.

ФГОУ СПО ТГКСТ – участник 10-го юбилейного Российского образовательного форума (Москва, КВЦ «Сокольники», 25-28 апреля 2006 г.). Информация из каталога: «Работа Центра содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников ТГКСТ популярна благодаря факультативу «Выпускник в условиях рынка», психологическому мониторингу, ярмаркам выпускников, стройотрядам.

Социальное партнерство с предприятиями, центрами занятости населения, образованным на базе техникума комитетом по предпринимательству в сфере ЖКХ Тульской торгово-промышленной палаты, помогает формированию предпринимательского мышления у студентов, прогнозированию потребности региональных трудовых ресурсов».

Техникуму, финалисту Конкурса инновационных разработок в номинации «Инновации в обучении» за проект «Центр содействия трудоустройству выпускников в системе среднего профессионального образования», вручен диплом первой степени 10-го юбилейного Российского образовательного форума.

Для успешного развития социального партнерства необходимо расширять не только направления совместной деятельности всех участников, но и увеличивать финансовую поддержку этого процесса со стороны бизнес-сообщества. Тогда техникум обеспечит высокое качество подготовки специалистов среднего звена, предприятия получат необходимое кадровое пополнение, а регион повысит сбалансированность рынка труда. В выигрыше окажутся все.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ

Ю. И. Рагозин

Начальник Управления федеральной государственной службы занятости населения по Московской области

В. В. Лукин

Главный специалист Департамента государственного регулирования экономики Министерства экономического развития и торговли

Современный мир становится все более многообразным. Индустриальная эпоха XX века уходит в прошлое, ей на смену приходит эпоха глобальной информационной революции и принципиально иной информационной открытости.

Переход от индустриального к информационному этапу развития общества характеризуется перемещением центра тяжести на производство, переработку и наиболее полное использование информации во всех видах человеческой деятельности, что и составляет основу процесса информатизации. Информация становится стратегическим ресурсом общества, превращается в товарный продукт экономики, определяющими факторами развития которой являются информатизация общества и образования, связанные с ней изменения требований к современной подготовке специалистов, является одним из основных условий, определяющих последующее успешное развитие экономики, науки и культуры.

Информатизация меняет и научные альтернативы. Если XX век был веком анализа и рождения новых профессий на стыках наук и сфер деятельности, то XXI век обещает быть веком синтеза, веком специалистов по решению проблем. Стремительно растет новый класс образованных интеллектуальных работников, или класс людей знания. Являясь подчиненными, они в то же самое время могут быть и руководителями, поскольку знания значительно повышают их степени свободы по сравнению с теми, кто соответствующими знаниями не обладает.

Отличие информатизации от других промышленных революций состоит в том, что ее основные результаты лежат в области общения людей (в области информационного производства). Наблюдая развитие информационного производства в начальный период развития, можно сформулировать гипотезу о принципиальной возможности решить в условиях информационного общества проблему любой формации – проблему максимальной занятости людей в общественном производстве без катастрофических затрат материальных ресурсов. При этом основным принципом деятельности го-

сударственного управления должен стать принцип открытости информации.

Цель информатизации состоит в глобальной рационализации интеллектуальной деятельности за счет использования новых информационных технологий, радикальном повышении эффективности и качества подготовки специалистов до уровня, соответствующего современным требованиям постиндустриального информационного общества. Информатизация является одним из важнейших инструментов содержательной, методологической и организационной эффективности и приближения к реалиям современной жизни.

Дифференциация спроса на информационные услуги, резкое возрастание информационных потребностей специалистов на различных уровнях управления в связи с изменением роли информации в экономике приводят к необходимости широкого внедрения информационных технологий в практику управления и актуализируют потребность в подготовке кадров, способных квалифицированно действовать в условиях современной информационной среды. В эпоху информатизации особую ценность приобретает так называемый работник знания, т. е. профессионал, для которого информация и знания являются сырьем и продуктом его деятельности. В частности, современный специалист кроме функциональной грамотности должен обладать высоким уровнем социализации и готовности к продолжению обучения в системе непрерывного образования, в том числе с помощью дистанционных форм. Это, в свою очередь, приводит к изменению целей, содержания, а следовательно, методов, форм и средств обучения. Одним из фундаментальных требований к подготовке современного специалиста является востребованность его знаний и умений на рынке труда, формирование компетенций – готовности и способности применять свои знания, умения и опыт для решения конкретных задач.

Экономические реформы требуют реконструкции до сих пор существовавшей системы подготовки и переподготовки кадров. В меняющихся экономических условиях возрастает роль профессионально-личностных качеств специалиста, обеспечивающих конкурентоспособность на рынке труда, успешность профессиональной самореализации, построение карьеры, общей компетентности, мобильности, высокой работоспособности, инициативы, трудолюбия.

Вместе с тем следует отметить, что современная система образования развивается практически без учета сложившейся ситуации на рынке труда и названных тенденций развития общества. Поэтому в современном обществе «социальный заказ» на подготовку и переподготовку кадров определяется основными тенденциями – становлением рыночной экономики, появлением рынка труда и продолжающейся информатизацией общества, существенно

влияющей на структуру профессиональной занятости населения, а потому информатизация рынка труда и образования как средство обеспечения единства образовательной и кадровой политики должна опираться на четыре основополагающих принципа:

- учиться жить;
- учиться познавать;
- учиться работать;
- учиться сосуществовать.

Современное образование должно быть средством усвоения готовых общепризнанных знаний, стать способом информационного обмена личности с окружающим миром, иначе говоря, *должна формироваться многокомпонентная информационно-образовательная среда.*

По данным Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Московской области, более 70% предлагаемых вакансий рабочих мест требуют от потенциальных работников наличия теоретических знаний о персональном компьютере и навыков работы на нем. А значит, потребность в информатизации образования – не теоретическое умозаключение, а насущная необходимость, рожденная реалиями жизни.

Большинство из обратившихся в службу занятости населения пытались отыскать решение сложной проблемы – найти увлекательное дело, в котором они смогли бы максимально реализовать свой личностный потенциал и при этом обеспечить себе высокий уровень благосостояния. Эффективность работы службы занятости определяется, в первую очередь, своевременностью и комплексностью помощи, оказываемой в этом важном деле. Вопросам оказания психологической и материальной поддержки всегда уделялось достаточно пристальное внимание, а информационное обслуживание отставало. Это подтвердили и результаты опроса, проведенного среди клиентов службы занятости. Так, более 80% опрошенных хотели бы получить информацию:

- о рынке образовательных услуг;
- о рынке труда;
- о предприятиях, организациях, учреждениях региона, их специфике.

Если исходить из данных, полученных в ходе опроса, то можно сказать, что уверенно чувствует себя и управляет своим поведением на рынке труда тот, кто владеет полной информацией. В этой связи становится понятным устойчивый спрос на информацию. Мы выделили основные информационные области, необходимые человеку (в том числе школьнику) в процессе профессионального самоопределения. Это знание о:

- себе;
- мире профессий;
- рынке образовательных услуг;

- рынке труда;
- районе, городе и регионе, а также их специфике.

Практическая работа сотрудников службы занятости населения предполагает получение, обработку и оперативный анализ состояния спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, динамический учет процессов, происходящих в сферах экономической деятельности региона, связанных с появлением потребности в специалистах нового профиля и отказами от устаревших профессий. Такая деятельность предполагает использование современных информационных технологий, позволяющих не только технически обслуживать управление в сфере распределения трудовых ресурсов в соответствии с потребностями организаций и предприятий, но и создавать условия для самореализации личности работника, имеющего доступ к любой интересующей его информации в области поиска оптимального рабочего места.

Накапливая и обновляя информацию, получаем возможность отслеживать динамику изменений по каждой профессиональной области, а также анализировать и прогнозировать в режиме реального времени тенденции ближайших изменений на рынке труда. А это немаловажно для человека при построении профессиональных планов и профессиональной карьеры. Информация используется непосредственно посетителями службы занятости, как стоящими на учете, так и обращающимися за консультацией. В этом случае сведения о состоянии рынка труда представляются в виде баз данных о наличии вакантных мест, в виде консультаций по проблемам психологического характера, а также в форме услуг по переобучению и переквалификации и в аналогичных видах помощи по трудоустройству. Здесь потребителями информации выступают посетители, сотрудничающие со службой занятости. Кроме того, информация постоянно обновляется, что позволяет использовать регулярно получаемые сведения как в виде статических данных, так и в качестве показателей динамических изменений в структуре управляемого объекта. Данный момент представляется весьма существенным, поскольку в настоящее время практика использования информации о состоянии рынка труда сводится лишь к его статической оценке и определению степени объективности используемых сведений, которые очень быстро устаревают, превращая проделанную работу в бесполезный труд.

Поэтому основной задачей стала разработка программы управления рынком труда и образования, основанной на формировании информационной базы данных о состоянии спроса и предложения на рынке труда, позволяющей всем заинтересованным агентам рынка труда оперативно получать и использовать сведения в данной области. Предлагаемая программа карди-

нально меняет саму структуру работы с информацией и позволяет использовать все имеющиеся данные в единой управленческой системе.

Основой программы является взаимодействие и сотрудничество органов государственного и муниципального управления (образования, здравоохранения, социальной защиты населения, труда и занятости), предприятий и организаций, педагогических коллективов, специалистов, психологов и ученых.

Таким образом, реализация системы управления рынком труда и образования с использованием информационных технологий осуществляется через *главные приоритеты в работе службы занятости населения*:

1. Предупреждение безработицы путем формирования у учащейся молодежи устойчивых мотиваций к труду, адекватного профессионального выбора, получения профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, через систему комплексной, профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи и взрослого населения – «профмониторинг».

2. Обеспечение адресной профессиональной помощи и психологической поддержки гражданам из числа слабозащищенных категорий, военнослужащим и членам их семей:

- оказание ежедневных адресных информационных консультаций;
- организация, материальная поддержка общественных работ и создание собственного дела;
- разработка и принятие программ «Социальная адаптация военнослужащих, уволенных с военной службы, и членов их семей»;

3. Отслеживание текущего состояния рынка труда и образования в режиме реального времени и оперативное принятие решений о происходящих процессах по вертикалям управленческих структур. В связи с этим разработан программный комплекс по организации двусторонней связи «ЦЗН – предприятие (учебное заведение)».

4. Организация постоянных информационных каналов с учебными заведениями, предприятиями и организациями для формирования единого рынка труда и образования через постоянно действующий бизнес-семинар для директоров и кадрового менеджмента предприятий и учебных заведений на темы: «Управление кадровыми ресурсами – основной резерв развития предприятий»; «Инвестиции в человека – инвестиции в свой бизнес»; «Управление персоналом в бизнес-процессах» и др.

Таким образом, информатизация управления рынком труда и образования в значительной степени соответствует концепции образования на

протяжении всей жизни человека, которая будет содействовать выполнению социальной роли человека в жизни общества.

Суть ее заключается в том, что в условиях радикального усложнения жизни общества, его технической и социальной инфраструктуры решающим фактором становятся изменения взаимоотношения людей и информации, которая является таким же стратегическим ресурсом общества, как и все традиционные материальные и энергетические ресурсы. В результате устанавливаются долгосрочные тенденции информационно-технологической трансформации человеческой цивилизации, гипотетические последствия которой предсказуемы: существенно изменится структура занятости в нематериальном производстве, резко сократится трудоемкость информационно-поисковых услуг; изменится структура информационных связей человека, на характер их все больше будет влиять уровень образования.

С учетом вышесказанного можно утверждать, что абсолютным и обязательным условием создания интеллектуальной базы информационного общества является информатизация образования. Однако коренные преобразования в этой сфере возможны только при условии первоочередного решения наиболее общих образовательных проблем, определяющих роль и место информатизации в решении глобальных задач цивилизации. Первая и наиболее важная из них – это проблема владения информацией и знаниями. Объективно знания и культура – это единственный вид коллективной собственности, от использования которой ее объем и ценность только возрастают. Главная трудность и противоречие здесь состоит в том, что люди далеко не всегда готовы делиться знаниями и идеями, хотя это жизненно важно для всего человечества. **Национальные проекты** – это шанс вернуться к использованию человеческого капитала в современном информационном обществе. А если мы эту возможность не используем, то войдем в историю как страна, у которой было много денег, но она не знала, что с ними делать.

Таким образом, свободный доступ к информации, без которого не имеет смысла говорить об информационном обществе, – это важнейшая социально-политическая проблема, которая требует для своего решения смены шкалы ценностей, смены менталитета (цивилизационных парадигм), формирование которого в решающей степени зависит от системы управления рынком труда и образования в стране.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ НА БАЗЕ МАГНИТОГОРСКОГО СТРОИТЕЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА

Е. В. Ржевская

Педагог-психолог ФГОУ СПО Магнитогорский строительный колледж,
г. Магнитогорск
msk@mgn.chel.ru

Профориентационная работа приобретает в настоящее время особую актуальность в связи с реформой системы образования, ядром которой является профильное обучение. В России наблюдается возрождение интереса к школьной профориентации. В большинстве школ г. Магнитогорска по инициативе родителей, директоров, педагогов и, конечно, психологов осуществляется профориентационная работа. Во многом проблемы школьной профориентации связаны с плохим осознанием цели такой работы, когда цель понимается упрощенно – помочь выпускникам устроиться в условиях рынка, либо усложненно – помочь самореализоваться, самоопределиться.

О неблагополучии в системе профессиональной ориентации учащейся молодежи говорит такой факт (его приводит академик РАО А. М. Новиков): общеобразовательная школа с 1-го по 11-й класс «теряет по дороге» 4,7 млн. человек.

Опыт профориентационной работы в Магнитогорском строительном колледже показывает, что, учитывая современные тенденции в образовании, существует необходимость первичного профессионального самоопределения учащихся, которая может осуществляться в процессе профильного обучения 11-классников и предпрофильной подготовки 9-классников. Для осуществления данной работы разработаны современные оригинальные игры, упражнения, опросы, дискуссии, активизирующие методы, профориентационные программы.

Профориентационная работа проводится в следующих направлениях: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика и профконсультация.

И профориентация и профконсультация – это ориентирование школьника, профессиональное самоопределение – это самоориентирование учащегося.

Профессиональное и личностное самоопределения имеют очень много общего, однако профессиональное самоопределение – более конкретное, зависящее от внешних условий, а личностное самоопределение – более сложное понятие, зависящее от самого человека.

Понятие «карьера» широко распространено на Западе. В России это слово обозначает успех в какой-либо деятельности с некоторым негатив-

ным оттенком. Но в настоящее время понятие самоопределения становится вполне позитивным и соотносится с такими понятиями, как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция в трудовой деятельности. Другими словами – это увлеченность значимой работой, делом, которому посвятил себя человек, способность человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, умение постоянно переосмысливать собственную сущность.

Таким образом, сущность профессионального самоопределения – это поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности.

Профориентационная работа ведется психологом прежде всего в целях активизации профессионального самоопределения подростков и старшеклассников.

Считаем, что профессиональное самоопределение учащихся – приоритетная задача работы психолога. К сожалению, чаще всего старшеклассники недостаточно осознают свой профессиональный выбор – руководствуясь примером друзей, советом родителей, выбирая то учебное заведение, «куда проще поступить», а то и «где престижнее учиться» и т. п.

Даже обилие информации о профессиях и о самом себе не дает подростку каких-то новых оснований выбора, потому что он не знает, как ее использовать, как все это относится лично к нему и к выбору им его профессии.

Профориентационная работа должна способствовать осознанному самоопределению учащегося. В нашем колледже программа профессионального самоопределения предназначена для учащихся 9-х предпрофильных и 11-х профильных классов.

На основе опыта в программу вводится блок самопознания (осознания себя, своих особенностей, способностей, возможностей, интересов, желаний, жизненных целей), блок ценностей-смыслов, блок различных классификаций профессий (по объекту труда, по типу деятельности и др.).

В Концепции профильного обучения отмечается, что «реализация идеи профилизации обучения на старшей ступени ставит выпускника основной ступени перед необходимостью совершения ответственного выбора – предварительного самоопределения в отношении профилирующего направления собственной деятельности».

Важность подготовки к ответственному выбору – профилю обучения, а в перспективе – и будущей профессии – определяет серьезное значение предпрофильной подготовки в основной школе.

На сегодняшний день можно сказать, что предпрофильная подготовка – это система педагогической, психолого-педагогической, информационной и организационной деятельности, содействующая самоопределению уча-

щихся старших классов основной школы относительно избираемых ими профилирующих направлений будущего обучения и широкой сферы последующей профессиональной деятельности, в том числе в отношении выбора профиля и конкретного места обучения на старшей ступени школы или иных путей продолжения образования. Практически всеми в настоящее время признается, что предпрофильная подготовка необходима для рациональной и успешной реализации системы профильного обучения в старшей школе. Профильное обучение ставит задачу создания «системы специализированной подготовки (профильного обучения) в старших классах общеобразовательной школы, ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся, в том числе с учетом реальных потребностей рынка труда... отработки гибкой системы профилей и кооперации старшей ступени школы с учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования» (Концепция профильного обучения, 2002).

Поэтому предпрофильная подготовка в 8-9-х классах на базе среднего профессионального учреждения позволит учащемуся осознанно выбрать профиль обучения, то есть совершить первичное профессиональное самоопределение. Чем точнее будет сделан выбор, тем меньше разочарований и трудностей ждет молодого человека и тем больше вероятность, что общество в будущем получит хорошего профессионала. Поэтому мы стараемся чаще приглашать школьников в колледж, где они смогут прослушать пропедевтический элективный курс «Шаг в профессию», получить квалифицированную помощь педагога-психолога по профориентации и посетить базовые промышленные предприятия Магнитогорского строительного колледжа.

Учащиеся, оканчивающие 9-й класс, должны быть готовы не только к профильному обучению, но и к дальнейшему жизненному, профессиональному и социальному самоопределению.

Особой проблемой для педагогов школ становится подготовка учащихся к осознанному выбору профиля обучения в процессе всего обучения в основной школе.

Уже в 9-м классе учащийся должен получить информацию о возможных путях продолжения образования, оценить свои силы и принять ответственное решение. Эту информацию он может получить на подготовительных и элективных курсах для абитуриентов на базе колледжа.

Как подчеркивается в Концепции, основная функция курсов по выбору – профориентационная. В этой связи число таких курсов должно быть значительным. Они должны носить краткосрочный, долгосрочный и чередующийся характер. Необходима целенаправленная, опережающая работа по освоению учеником самого механизма принятия решения, освоения «поля

возможностей и ответственности» (Концепция профильного обучения, 2002).

Мы предлагаем большую часть времени – ориентировочно 12 часов в месяц – отводить на специально организованные краткосрочные (от месяца до полугодия) курсы по выбору. Содержание и форма организации этих курсов будут ориентированы на знакомство и погружение в специальность по профильным направлениям, что прежде всего способствует самоопределению ученика относительно профиля обучения. В рамках элективного курса мы проводим также мероприятия профориентационного характера, социально-психологическую диагностику, анкетирование и консультирование девятиклассников.

Здесь следует напомнить принципиальное суждение В. А. Болотова, а именно, что «те или иные компоненты собственного образования старшеклассник может получить не только в своей школе, но и в соседнем техникуме... Образование старшеклассника тем самым отрывается от отдельного учреждения и распределяется по нескольким. Оно по-прежнему осуществляется в образовательной системе, но отдельная школа "монополию на ученика" при этом уже утрачивает».

В перспективе у нас имеются серьезные идеи относительно более ранней профильной подготовки – с 8-го или даже с 7-го класса. На сегодняшний момент в этих классах ведется первоначальная информационная работа (классные часы с участием специалистов колледжа, информационные буклеты, книжные закладки, календарики с информацией о колледже).

Важнейшая задача образования – формирование полноценных граждан своей страны, а решение этой задачи во многом зависит от того, чем будут заниматься повзрослевшие школьники, какую профессию они выберут и где будут работать. Реальная и привлекательная профессиональная перспектива уберегает многих подростков от необдуманных шагов, способствует позитивному, целостному становлению личности учащихся. Исследования, проведенные отделом маркетинга Магнитогорского строительного колледжа по демографической ситуации г. Магнитогорска и прилегающих районов, показали, что с 2003 года прослеживается тенденция демографического спада в отношении потенциальных абитуриентов учреждений СПО и вузов.

В 2010 году количество выпускников 9-х классов снизится на 42% по сравнению с 2005 годом (рис. 1).

Доля Магнитогорского строительного колледжа на рынке образовательных услуг составляет 4,3%. Даже в условиях демографического спада наша задача – привлечь в колледж не любого абитуриента, а абитуриента, ориентированного именно на профиль специальностей Магнитогорского строительного колледжа.

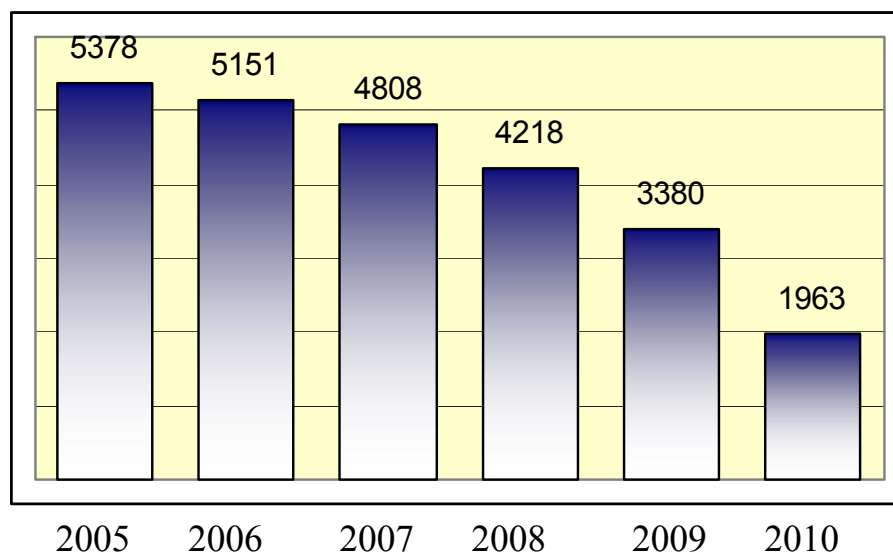


Рис. 1

Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года так определяет социальные требования к системе российского образования: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя возможные последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за судьбу страны».

Для эффективного личностного становления учащимся 9-х классов в колледже предлагается психолого-педагогическая помощь в виде программы «Твоя профессиональная и жизненная карьера». Предпрофильная подготовка и помощь старшим подросткам в профессиональном самоопределении дают возможность молодым людям преодолеть кризис возрастного развития и эффективно формируют личность.

Для воспитания старших подростков наиболее актуальными являются следующие направления психолого-педагогической работы:

- предоставление информации об особенностях выбора профиля обучения и обо всех возможных путях продолжения образования и обучения выбранной профессии после окончания основной школы;
- подготовка учащихся к составлению первичного профессионального плана (старта);
- формирование оптимистического отношения к своему профессиональному будущему;

- воспитание уважительного отношения к разным видам профессионального труда как социально равноценным;
- позитивное влияние на целостное становление личности учащихся (способность к самопознанию и самоизменению, независимость, доверие к себе, умение делать выбор и нести за него ответственность, целенаправленность, самокритичность, компетентность, коммуникабельность, самостоятельность, эмоциональная и поведенческая гибкость, мобильность, сила воли);
- предоставление учащимся возможностей для глубокого самопознания своего темперамента, интересов, способностей, склонностей, типа мышления, потребностей, ценностных ориентаций и т. п.);
- превращение учащихся в субъектов, заинтересованных в саморазвитии и способных к нему, активизация поисков собственного пути к освоению профессии;
- развитие самосознания, повышение самооценки и уровня притязаний;
- усвоение старшими подростками важнейших социальных ценностей (гражданских и нравственных);
- формирование комплекса мотивов выбора профессии, где бы оптимально сочетались: самореализация и самоутверждение, желание принести пользу семье и близким людям (обществу), зарабатывать на жизнь (удовлетворение материальных потребностей);
- усвоение учащимися глубоких и всесторонних знаний по проблеме выбора профессии: о мире профессий, о самом себе и о потребности в кадрах в своем регионе, основных перспективах его развития.

Мы уверены, что психолого-педагогическая работа, нацеленная на помощь старшим подросткам в профессиональном самоопределении, является главным механизмом становления их личности в целом, а также помогает удовлетворить актуальные потребности, возникновение которых обусловлено возрастным развитием подростков.

Эффективность психологической работы в становлении личности в процессе профессионального самоопределения отражается уровнем востребованности наших выпускников на рынке труда.

О ПРОБЛЕМАХ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТЫ АГРАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА В УСЛОВИЯХ СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

А. В. Ряховский

Директор ГОУ СПО «Чашинский государственный аграрно-технологический колледж», с. Чаши

chashgatk@mail.ru

За последние годы, прошедшие с начала рыночных преобразований в России, многие вузы, профессиональные училища, техникумы и колледжи доказали свою эффективность и жизнеспособность, перешли на подготовку рабочих и специалистов широкого профиля, освоили обучение по новым рыночным специальностям, превратились в многоуровневые, многопрофильные и многофункциональные образовательные комплексы. Вместе с тем прошедшее десятилетие для системы профессионального образования характеризуется тем, что она жила и работала в основном в режиме самосохранения как традиционной централизованной унитарной государственной системы.

В условиях рынка перед системой профессионального образования России встает множество вопросов принципиального характера. Образовательный процесс обеспечивается тремя составляющими: педагогические кадры, научно-методическое обеспечение, учебно-материальная база. Первые две составляющие – это интеллектуальный потенциал. В современном мире, в отличие от предшествующих исторических периодов, интеллектуальный потенциал стоит дороже, развивается и накапливается труднее, чем материально-технический. А во многих профессиональных учебных заведениях интеллектуальный потенциал (квалификация педагогических кадров и научно-методическое обеспечение) безнадежно устарел.

В условиях реформирования образовательной системы большое значение имеет обеспечение педагогическими кадрами и научно-методическое обеспечение.

Учебные заведения профессионального образования, находящиеся в областных центрах и крупных городах, находятся в заведомо более выгодных условиях, чем те, которые функционируют в малых городах, а тем более в сельской местности.

Закон РФ «Об образовании», вступивший в силу в 1992 году, открыл огромные возможности для организации платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Городские учебные заведения используют предоставленные возможности для модернизации образовательного процесса при отсутствии полного

финансирования (оборудуют современные компьютерные классы, закупают новейшее лабораторное оборудование, новые технологии, создают сеть филиалов и новых структурных подразделений, повышают заработную плату и т. д.).

Расширив сферу образовательных услуг и создав систему непрерывного образования НПО → СПО → вуз, город задействовал большую часть молодежи, находящейся в данном образовательном пространстве (не только жителей города, но районных центров и сел).

Сельские учебные заведения столкнулись с серьезной проблемой выживания в условиях недофинансирования, пополнения квалифицированными инженерно-педагогическими кадрами и набором студентов (абитуриентов), т. к. большая часть молодежи устремляется в город.

Социалистическая система обеспечивала молодых специалистов жильем, стабильной зарплатой, гарантированным беспроцентным выделением кредитов для обзаведения домашним хозяйством, обеспечивая их социальную защищенность. Развал коллективной формы ведения сельского хозяйства привел к его сокращению и полному уничтожению отдельных хозяйств, что повлекло за собой банкротство предприятий, перерабатывающих сельскохозяйственную продукцию, сокращение рабочих мест и полное их запустение. По данным заместителя министра сельского хозяйства РФ Н. К. Долгушкина, падение производства сельскохозяйственной продукции в 90-е годы составило около 50%. В аграрной Курганской области это ощущается особенно остро.

Отсутствие рынка труда в сельской местности сказалось на престижности учебных заведений, готовящих специалистов по переработке сельскохозяйственной продукции.

Перед нашим коллективом стояла сложная задача по выбору стратегического направления в работе и перспектив развития учебного заведения.

Мы пришли к выводу, что для обеспечения конкурентоспособности образовательного учреждения необходимо создать программу развития ОУ и осуществить ее реализацию, включающую:

1. Повышение статуса учебного заведения.
2. Создание системы непрерывного образования: НПО → СПО (базовый уровень) → СПО (повышенный уровень).
3. Научно-методическое и кадровое обеспечение образовательного процесса.

Осуществляя системный подход в организационно-методическом обеспечении работы колледжа в условиях недофинансирования, нам удалось самостоятельно решить некоторые проблемы. Имея четкую программу

развития профессионального лица, обозначенную сроками, мы реализовали ее полностью к 2000 году.

В сентябре 2000 года путем реорганизации лица был создан аграрно-технологический колледж. Повышение статуса образовательного учреждения, уровня получаемой профессиональной подготовки привлекло большее количество выпускников школ, профессиональных училищ и лица, желающих получить среднее профессиональное образование в колледже.

С другой стороны, повышение статуса повлекло за собой повышение требований к уровню образования преподавателей и мастеров производственного обучения, что побудило их к прохождению курсов повышения квалификации и поступлению в вузы, чтобы соответствовать требованиям ГОС СПО к педагогическим кадрам ОУ СПО.

Директор и его заместители прошли переподготовку в системе повышения квалификации руководящих кадров г. Москвы и С.-Петербурга.

Но существующая система подготовки преподавателей для профессиональных учебных заведений не обеспечивает всех групп специальностей, подготавливаемых ссузами. И специальной методической литературы по переподготовке инженеров-технологов в инженеров-педагогов практически тоже нет.

С введением новых образовательных стандартов ГОС СПО – 2002 обозначился круг новых проблем. Стандарты введены, а комплекты примерных программ для их реализации были разработаны не все (так, по специальности 2710 «Технология молока и молочных продуктов» обеспеченность новыми программами составляла 10%). Основная тяжесть планирования легла на работников образовательных учреждений СПО – приходилось корректировать старые программы с учетом требований новых стандартов.

В колледже реализована программа опытно-экспериментальной работы по проблеме «Разработка и апробация рабочих учебных программ СПО и комплексного методического обеспечения дисциплин и специальностей». Систематически пополняется новыми учебниками библиотечный фонд, методический кабинет имеет достаточное количество периодических научно-педагогических, методических и специальных изданий. С целью повышения качества обучения для чтения лекций по специальным дисциплинам приглашаются ведущие специалисты Южно-Уральского и Курганского госуниверситетов на договорной основе.

В лицензионных требованиях указываются сроки устареваемости учебной литературы по специальным и общепрофессиональным дисциплинам – 5 – 10 лет, по ОГСЭ-дисциплинам – не более 5 лет. Но в некоторых примерных программах нового поколения рекомендуются учебники 80-х годов, следовательно, новых просто нет! Эти вопросы учебным заведениям своими силами не решить.

Нами запланировано создание компьютерного класса с подключением в Интернет, что значительно расширит возможности информационного обеспечения преподавателей и студентов колледжа, применения новых технологий. Но это требует значительных финансовых затрат, т. е. поддержки государства.

Как показывает практика, затраты государства на поддержку средних специальных учебных заведений, работающих в сельской местности, необходимы, т. к. по-прежнему острой проблемой в аграрном образовании остается закрепление в сельском хозяйстве профессионально подготовленной молодежи.

Обеспечение населения собственными продуктами питания в масштабах страны является стратегической задачей. По словам Президента России В. В. Путина, эту проблему необходимо решать в срочном порядке, т. е. развивать сельскохозяйственное производство и перерабатывающую промышленность, обеспечить их новыми технологиями и квалифицированными специалистами. В любом случае специалисты из города не поедут работать в сельскую местность, их нужно готовить в условиях, близких к производству. Приближенность перерабатывающих заводов к месту производства сельхозпродукции является экономически выгодной, делает переработку рентабельной, конкурентоспособной.

С целью привлечения молодых специалистов – выпускников высших и средних специальных учебных заведений для работы в сельской местности необходимо на уровне Правительства России создать целевую программу возрождения села, которая охватывала бы все сферы жизнедеятельности молодых семей и предусматривала дотации предприятиям агропромышленного комплекса на производимую продукцию.

Близость учебного заведения к перерабатывающему предприятию, в свою очередь, повышает качество практической подготовки специалистов, делает их знания востребованными в практической деятельности. Лозунг «Кадры решают все!» является актуальным и сегодня. Нужно создать такие условия для научно-методического и организационного обеспечения подготовки специалистов, чтобы обучение соответствовало высоким требованиям стандартов нового поколения, а для этого необходимо, чтобы учебные заведения, находящиеся в сельской местности, финансировались в полном объеме по всем статьям в соответствии с нормативами, без всяких ограничений.

Список литературы

1. Бутузова О. Г. В помощь методическому работнику профессионального образования (справочные материалы) / О. Г. Бутузова. М., 1997.

2. Какое среднее профессиональное образование нужно России в XXI веке: Сб. докл. III съезда Союза директоров средних специальных учебных заведений России. М., 2003.

3. Модернизация среднего профессионального образования. Сб. докл. III съезда Союза директоров средних специальных учебных заведений России. М., 2003.

4. Подготовка рабочих кадров в условиях перехода от плановой к рыночной экономике: опыт России и Германии: Тез. докл. и сообщений Международной научно-практической конференции (18 – 19 апреля 1996 г., г. Челябинск). Челябинск, 1996.

5. Профессиональное образование и формирование личности специалиста: Научно-методический сборник / Составители: А. Ф. Щепотин, С. Ю. Черноглазкин, А. П. Шеховцев. М., 2002.

6. Среднее профессиональное образование на рубеже веков: состояние и перспективы развития: Материалы всероссийской научно-практической конференции (Москва, 25–26 мая 2000 г.) / Составители: Н. Г. Ярошенко, В. С. Ширшова. М., 2000.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ: ПРОБЛЕМЫ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

И. Р. Салахов

Директор Альметьевского торгово-экономического техникума

Р. Т. Тагиров

Заведующий производственным обучением

Альметьевского торгово-экономического техникума, г. Альметьевск

atet05@mail.ru

Шестой год третьего тысячелетия становится временем раздумий о том, «куда несет нас рок событий», в каком направлении развивается профессиональное образование и можно ли здесь выявить какие-либо положительные тенденции.

Следует заметить, что в последнем десятилетии XX века произошли коренные изменения в структуре занятости по формам собственности и сферам экономики в профессиональном составе рабочей силы.

В этот период сформировались, как мы говорим, две независимых сферы: первая – работники традиционных специальностей государственных предприятий и учреждений; вторая сфера – работники так называемой «ры-

ночной» сферы. Если для первой уже существовала определенная система подготовки и переподготовки кадров, которую следовало совершенствовать и адаптировать к рыночным отношениям, то для второй ее необходимо было создавать с нуля.

В связи с этими изменениями возрастают требования к качеству персонала, растет безработица, увеличивается конкуренция на рынке труда, усиливается социальная напряженность. Все эти явления не присутствовали в жизни ни руководителей государства, ни простых граждан. Гром грянул среди ясного неба!

Наиболее конкурентоспособными и мобильными в условиях рыночной экономики становятся высококвалифицированные работники, у которых сформирована устойчивая мотивация на развитие личностного потенциала и высокопроизводительный труд. Такого работника надо еще воспитать и обучить. Все понимают, что система отечественного образования переживает серьезный кризис и не отвечает потребностям возрождения хозяйственного комплекса России.

Необходимо отметить, что основные положения программ развития национального образования изложены в «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», которая предусматривает существенное обновление содержания и структуры профессионального образования в соответствии с современными требованиями сложившегося рынка труда, с учетом наметившихся тенденций развития экономики и социальной сферы.

Основным направлением деятельности здесь нам представляется проведение структурно-содержательной модернизации начального и среднего профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда в регионе.

Указан один из главных приоритетов развития профессионального образования – это создание института социального партнерства. Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, региональными органами исполнительной власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

Социальное партнерство «учебное заведение – работодатель» – это система отношений учебного заведения и различных субъектов работодателя, которая ориентирована на достижение общих интересов: подготовку творчески и профессионально грамотных, мобильных, легко адаптирующихся к условиям конкретного рынка специалистов. Для того чтобы это партнерство было успешным, необходимы взаимная заинтересованность партнеров, соответствующая нормативная база, адекватная система взаимо-

действий и управления, точное определение статуса и функций всех заинтересованных сторон и, самое главное, желание работать в команде.

Основными требованиями и направлениями развития социального партнерства в сотрудничестве с организациями являются такие, как уточнение перечня образовательных услуг, предоставляемых учебным заведением, и определение их востребованности на рынке труда. Для этого необходимы качественный мониторинг рынка труда на основе современных методов исследования и его применимость в практической деятельности.

Другим направлением является определение требований к квалификации и качеству подготовки специалистов совместно с работодателем с ориентацией в перспективе не на узкопрофильные требования, а новейшие технологии и отрасли.

Следующим элементом мониторинга является организация образовательного процесса, его совершенствование в определении «узких» мест в учебно-программной документации. Особое внимание уделяется состоянию материально-технической базы техникума и мерам по ее совершенствованию на основе договорных отношений с социальными партнерами.

В период демографического спада важное значение приобретают профориентационная деятельность сотрудников техникума, а также дальнейшее развитие различных форм и способов отбора абитуриентов. Непременным требованием работы техникума в современных условиях является необходимость создания системы сопровождения профессиональной карьеры выпускников техникума не только как механизма реализации социальной программы по предоставлению равных стартовых возможностей для различных категорий молодежи, но и завоевания соответствующего имиджа среди однопрофильных учебных заведений. Поэтому во главу угла должны ставиться вопросы поиска новых рабочих мест для выпускников, новых путей трудоустройства.

Реализация этих составляющих, в первую очередь, зависит от системы образования в каждой отдельной стране, от отраслевой принадлежности учебного заведения, от творческого подхода к этому вопросу самого учебного заведения.

Ни для кого не секрет, что значительная часть выпускников не может трудоустроиться по полученной специальности. Такое положение создает социальную напряженность на рынке труда. Чтобы безболезненно выйти из такой ситуации, в Альметьевском торгово-экономическом техникуме создан совет, где проводится плановая работа по изучению рынка труда, по формированию целевого заказа на услуги, разработана перспективная Программа трудоустройства выпускников, в рамках которой ведется следующая работа:

– изучение кадровой политики передовых регионов России и за рубежом;

- прохождение учебной практики студентами на договорной основе;
- организация и проведение конференций по обмену опытом с работодателями в сфере содействия трудоустройству выпускников;
- привлечение работодателей к определению содержания обучения по специальности через национально-региональный компонент и ведение дисциплин по выбору студента;
- проведение конкурсов профессий с приглашением потенциальных работодателей;
- развитие взаимодействия ссузов и региональных служб занятости населения.

Одна из форм сотрудничества сводится к организации и прохождению студентами производственной практики на профильных предприятиях. Прежде всего, мы определяем подходы и механизмы реализации взаимовыгодного сотрудничества с работодателями.

К ним относятся:

- заключение договоров о сотрудничестве между предприятиями, фирмами и техникумом;
- систематический поиск новых партнеров, разработка критериев и оценка качества взаимодействия;
- пересмотр перечня специальностей, специализаций, профессий, форм обучения в техникуме с учетом требований рынка труда;
- разработка рекомендаций по организации взаимодействия техникума с социальными партнерами по вопросам оценки качества деятельности техникума;
- совершенствование организации производственной (профессиональной) практики, разработка рабочих программ с учетом региональных особенностей, привлечение к разработке программ практики работодателей;
- разработка рекомендаций и мер по развитию института спонсорства, основанных на высоком качестве подготовки специалистов;
- содействие трудоустройству выпускников путем поиска новых форм работы с работодателями, использование новых форм информационных технологий;
- систематическое проведение маркетинговых исследований рынка труда с целью выявления требований экономики региона и отрасли к квалификации специалистов и корректировка учебных планов, программ, стандартов;
- организация работы региональных консультативных советов по специальностям;
- ориентация преподавателей техникума на организацию своей работы с учетом современных требований рынка труда;
- создание биржи труда для студентов и выпускников техникума.

Таким образом, данные мероприятия помогают готовить конкурентоспособных на рынке труда специалистов и повышать квалификационный разряд студентов – будущих специалистов.

Чтобы достичь определенных результатов:

- нужно быть компетентным в управлении качеством образования;
- внедрять инновационные педагогические технологии в учебно-воспитательный процесс, широкие маркетинговые исследования рынка труда и образовательных услуг, новые подходы к организации производственного обучения студентов;
- учитывать мнение работодателя;
- нужна соответствующая материально-техническая база;
- иметь высокопрофессиональные педагогические кадры.

Нужно отметить, что наш техникум целенаправленно и эффективно выполняет социальный заказ по подготовке нового поколения специалистов торговли и общественного питания. Поэтому многие работодатели нашего региона, такие, как УРС объединения «ТАТНЕФТЬ», ОРСы, коммерческие торговые предприятия, торговые отделы администраций городов юго-востока РТ, проявляют заинтересованность в сотрудничестве.

Как отмечает доктор экономических наук, профессор В. И. Лисов, развитие системы профессионального образования должно идти с учетом:

- факторов внешней среды (требований и угроз демографической ситуации; требований населения как основного социального заказчика, а также экономической системы города как потребителя профессиональных кадров);
- факторов внутренней среды (учет сильных сторон, а также недостатков в развитии регионального образования);
- формулирования приоритетов в развитии территориально-образовательной системы (ТОС);
- формирования обоснованных бюджетов функционирования и развития ТОС на всех уровнях.

Выполнение этих рекомендаций позволит учебному заведению плавно войти в систему действия экономических законов спроса и предложения на рынке труда.

ПУТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ

В. Г. Самоделов

Глава городского округа Балашиха Московской области

А. К. Дедков

Вице-глава городского округа Балашиха Московской области

В. В. Лукин

Директор ГУ «Центр занятости населения» Балашихинского района,
профессор кафедры социологии и психологии управления
Государственного университета управления

На одном из последних заседаний Госсовета В. В. Путин особо подчеркнул проблему дефицита способных к управлению кадров, возникшую в высших эшелонах власти, в том числе и в сфере бизнеса. В чем же дело? Неужели в массе специалистов, выпускаемых вузами, нет талантливых? Вне всякого сомнения, есть, и достаточно. Вот тут мы и подходим к самому главному – поиску решения, которое, как нам кажется, находится на стыке государственной образовательной и кадровой политики. А государственная образовательная и кадровая политика – это не только социальное понятие, где люди представляют собой квалифицированные кадры, но и понятие экономическое, т. к. эффективное использование человеческого потенциала приводит к экономическому росту.

Губернатором Московской области Б. В. Громовым совместно с областной думой был принят закон «Об областной программе содействия организациям Московской области в профессиональном развитии персонала», так как руководство Московской области убеждено, что современный специалист кроме функциональной грамотности должен обладать высоким уровнем социализации и готовности к продолжению обучения в созданной системе непрерывного образования на основе информационных технологий.

Балашиха – город, имеющий уникальную и многоплановую экономику. Нами разработана перспективная стратегия в области управления рынком труда и сформирована политика деятельности социальных структур и организаций, выполняющих управленческие функции по его регулированию.

В настоящее время коренным образом изменилась роль человека в производстве. Если прежде работник рассматривался лишь как один из факторов производства, ничем, по существу, не отличающийся от машин и оборудования, то сегодня он превратился в главный стратегический ресурс, позволяющий району эффективно развиваться. Это связано со способностью человека к творчеству, что в настоящее время становится одним из решающих условий успеха любой экономической деятельности. Люди нами

рассматриваются не как кадры, а как человеческие ресурсы, и их ценность как фактора успеха производства все время возрастает. В связи с этим и затраты, связанные с персоналом, рассматриваются уже не как досадные расходы, а как инвестиции в человеческий капитал – основной источник прибыли.

Сегодня, чтобы радикально изменить ситуацию на рынке труда, нужно прогнозировать потребности социально-экономического комплекса округа в кадрах по всем отраслям.

Уже давно пора всем понять – и чиновникам, и работодателям профессиональных учебных заведений – и признать, что условия рынка труда требуют качественно нового трудоспособного человека.

В чем самая большая системная ошибка нынешнего профессионального образования? Корень зла, на наш взгляд, в разрыве прямой и обратной связи между рынком квалификационно-профессиональных услуг и запросами работодателя. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить будущую его востребованность по полученной специальности. Очевидна необходимость прогнозирования квалификационно-профессиональной структуры рабочей силы как в целом по стране, так и по регионам. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь рынков труда и образовательных услуг, обостряет проблему трудоустройства людей.

Учитывают ли наши профессиональные учебные заведения сегодняшние реалии рынка труда, его «социальный заказ»? Однозначно ответим: нет.

Подготовка человеческих ресурсов определяется основными тенденциями – становлением рыночной экономики, появлением рынка труда и продолжающейся информатизацией общества, существенно влияющей на структуру профессиональной занятости населения, а потому система образования как средство обеспечения единства образовательной и кадровой политики должна, на наш взгляд, опираться на четыре основополагающих принципа: учиться жить, познавать, работать, сосуществовать.

Все эти проблемы мы пытаемся, в силу возможностей, решить в городском округе. Основной задачей нашей работы стала разработка программы управления рынком труда, основанной на формировании информационной базы данных о состоянии спроса и предложения на рынке труда, позволяющей всем заинтересованным агентам рынка труда оперативно получать и использовать сведения в данной области.

Проводя исследования, мы выделили тенденции, наметившиеся в изменяющихся профессионально-трудовых отношениях. Во-первых,

происходит интеллектуализация массовых профессий. Во-вторых, заметным явлением становится интернетизация информационной базы профессий. В-третьих, универсализация исполнительских функций создает видимость девальвации качественной специфики профессии. В-четвертых, маркетизация перестраивает ценностные ориентиры профессий в сторону их коммерциализации и превращает профессионала в товар.

Наконец, экстремизация труда выдвигает профессионалу требования на пределе его возможностей и определяет три составляющие процесса развития человеческих ресурсов в рыночных условиях:

первое – это требование к развитию конкретного человека, которые вытекают из потребностей рынка труда;

второе – готовность человека принять знания;

третье – наличие системы единой образовательной и кадровой политики в стране, которая поможет реализовать возможности человека принять новые знания, эффективно использовать новую компетенцию в своих личных интересах и в интересах производства.

Продолжается подготовка кадров без учета реально складывающейся ситуации на рынке труда. В настоящее время более 50% выпускников не идут работать по специальности. Поэтому процессы воспроизводства и управления человеческими ресурсами в ближайшие годы будут иметь для экономики существенное значение. Прогноз в этой области должен стать неотъемлемой составной частью разработки экономической стратегии страны. Задачу развития человеческих ресурсов необходимо поставить в один ряд с такими важнейшими программами, как обновление основных фондов, техническое перевооружение, достижение постоянного качества отечественной продукции и снижение ее себестоимости.

Именно эти показатели учитываются всеми учебными заведениями г. Балашихи, так как рынок труда, структура занятости, экономическое процветание, улучшение социальных условий жизни людей – все это напрямую зависит от состояния образования.

Мы большие надежды возлагаем на создаваемую систему корпоративного обучения и развития человеческих ресурсов с широким использованием информационных и телекоммуникационных технологий – «Службу развития персонала» (СРП) (рис. 1).

Организация деятельности СРП предусматривает сбор, обработку и систематизацию информации по следующим направлениям:

– систематизация предприятий, организаций, учреждений в соответствии со сферой деятельности, к которой они относятся: муниципаль-

ное хозяйство, промышленность, строительство, торговля, транспорт, предпринимательство, сфера услуг;

– систематизация квалификационно-профессиональной структуры рабочей силы;

– систематизация вакансий рынка труда и занятости с тремя уровнями кадрового резерва.

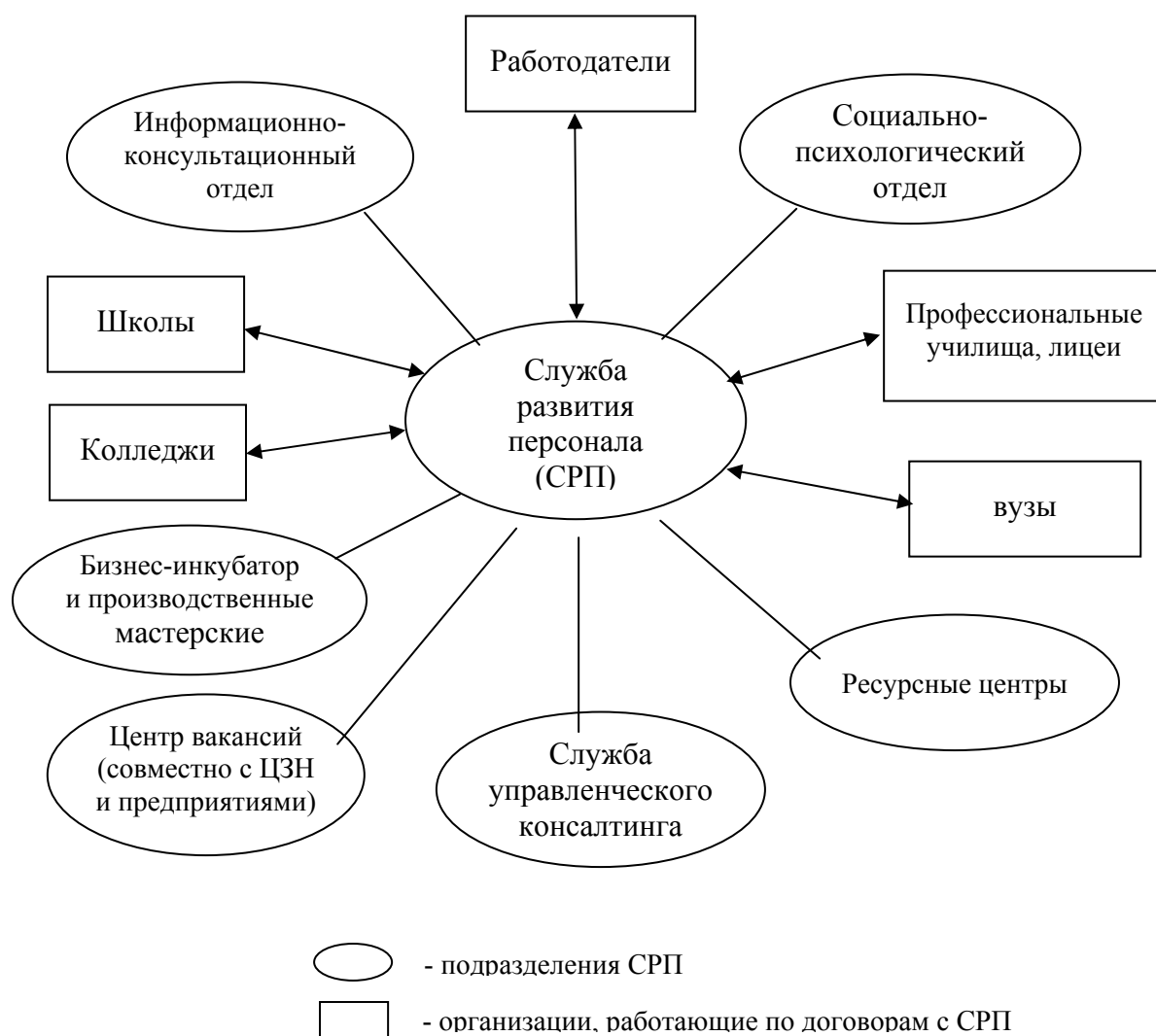


Рис. 1

Блочно-модульная структура управления СРП позволит гибко реагировать на требования работодателей, координировать и осуществлять подготовку востребованных кадров по всем специальностям в соответствии с заказом конкретных предприятий, организаций, учреждений (рис. 2).

**«Служба развития персонала»
городского округа Балашиха Московской области (СРП)**

Заказчик ставит задачу:

- к такому-то числу нужно подготовить и набрать столько-то человек на такие-то вакансии.

Задача СРП:

- выбрать методы, просчитать, обосновать, подкрепив аналитикой, и удовлетворить потребности заказчика в кадрах в оптимальные сроки и на взаимовыгодных условиях.

Наша миссия: достижение наивысших результатов в бизнесе наших клиентов посредством удовлетворения потребностей заказчика через

блок услуг:

- формирование потока соискателей;
- отбор соискателей;
- обучение соискателей;
- обучение персонала (повышение квалификации, переобучение, сертификация);
- обучение сотрудников кадровых служб;
- консультации по управлению человеческими ресурсами;
- кадровый консалтинг.

Ожидаемый результат:

- качественный кадровый персонал в нужное время и в нужном месте;
- увеличение налогооблагаемой базы городского округа.

СРП – инструмент управления персоналом в соответствии с научно обоснованной концепцией развития городского округа Балашиха: «Управление персоналом – основной резерв развития района».

Рис. 2

Подготовка и переподготовка кадров будет проводиться по двум потокам:

- подготовка специалистов управления;
- подготовка квалифицированных специалистов и рабочих.

Структура блока по подготовке специалистов управления будет представлена:

- системой предприятий, организаций, учреждений в соответствии с конкретной сферой деятельности (машиностроение, строительство, транспорт, сфера услуг и т. д.);

– перечнем конкретных предприятий, организаций, учреждений, определяющими спрос рынка труда и занятости в каждой сфере деятельности в режиме реального времени;

– систематизацией востребованного кадрового резерва подготовки специалистов в соответствии с тремя уровнями:

- первый уровень – действующий резерв (проработать необходимые документы – и он готов работать);

- второй уровень – это те специалисты, у которых практический уровень соответствует современности, но они нуждаются в специальной переподготовке, повышении квалификации с учетом современных технологий;

- третий уровень – это резерв развития, т. е. те, кто находится на первоначальных должностях, а также молодежь, которую необходимо отбирать (работа с учащимися выпускных классов).

Структура блока по подготовке квалифицированных специалистов и рабочих будет представлена:

– системой предприятий и организаций конкретных сфер деятельности – заказчиками высококвалифицированных и квалифицированных специалистов;

– системой специальностей, относящихся к определенным сферам деятельности.

Блочно-модульная структура СРП позволит учреждениям, занимающимся профессиональной подготовкой кадров (ПУ, колледжи, вузы), войти в СРП отдельными блоками и на базе своих учреждений заниматься профессиональной подготовкой кадров в соответствии со своими направлениями деятельности и ситуацией на рынке труда.

Информационно-аналитический отдел СРП будет вести сбор и обработку информации от работодателей всех предприятий и организаций округа, на основании которой определяется, в каких сферах деятельности, каких специалистов, какого уровня и какое количество групп необходимо организовать для подготовки и переподготовки востребованных специалистов.

Научно-методический совет будет решать вопросы создания современной учебно-материальной базы, применения современных технологий, методик обучения, определять и приглашать профессорско-преподавательский состав для подготовки высококвалифицированных специалистов.

Главной частью успешной работы СРП является деятельность социально-психологического отдела. Для подготовки высококвалифицированного специалиста психологи адресно разработают учебно-трудовую траекторию развития личностного потенциала человека на основе комплексного психологического тестирования.

Мы выделили основные информационные области, необходимые человеку в процессе профессионального самоопределения. Это знания: о себе,

мире профессий, рынке образовательных услуг и рынке труда, а также города, региона и их специфики.

Созданная система работы «Службы развития карьеры» имеет:

– педагогическую направленность процесса управления человеческими ресурсами;

– аналитический характер всего процесса: информация, просвещение, отбор, обучение и адаптация;

– системность, которая дает возможность устранить «узкие» места как в образовании, так и на рынке труда.

Она призвана сыграть ключевую роль в обеспечении конкурентоспособности и долгосрочного развития района на основе регулирования отношений между «Службой» и работниками в рамках стратегии развития округа. Таким образом, мы создаем «масштабное обучение персонала» с целью иметь резерв кадровых ресурсов на перспективу, и эта работа начинается со школы, а в будущем и еще раньше. Фактически мы создаем «с нуля» целый пласт квалифицированного персонала.

Все это прежде всего направлено на повышение уровня экономического развития городского округа, на то, чтобы наши люди оставались работать у нас, а мы должны обеспечить каждому из них соответствующее рабочее место и высокий уровень заработной платы. Считаем, что работа с кадровыми ресурсами – одно из приоритетных направлений в стратегической политике района.

АКТИВНАЯ РАБОТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ – ОДНА ИЗ ГЛАВНЫХ ЗАДАЧ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

М. И. Селина

Начальник Управления Федеральной государственной службы
занятости населения по Карачаево-Черкесской Республике, г. Черкесск

zan@mail.svkchr.ru

Одним из необходимых условий развития человеческого потенциала является создание системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, призванной обеспечить профориентационное сопровождение профессиональной карьеры человека на всех этапах его жизни и социальные гарантии в сфере профессиональной самореализации. Пока об этом можно только мечтать.

В сегодняшних условиях сложившегося и усиливающегося несоответствия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда огромную роль занимает профессиональная ориентация. Причем не только молодых людей, но и их родителей, поскольку от верного выбора конкурентоспособной профессии во многом зависят будущая карьера и жизненный успех.

Кроме того, с необходимостью смены вида деятельности, переобучения, повышения квалификации сталкиваются люди разных возрастов и уровней образования.

Многие проблемы современного рынка труда остаются нерешенными.

Отлаженная система оказания профориентационных услуг призвана содействовать их разрешению. Но ее нет.

В общий процесс содействия молодежи в выборе конкурентоспособной профессии, переобучения, повышения квалификации населения обязательно должны быть включены учебные заведения и работодатели со своей долей финансирования подготовки кадров и ответственности за их трудоустройство.

Учебные заведения необходимо поставить в рамки подготовки в большем масштабе тех кадров, которые требуются рынку труда.

Работодатели, помимо создания нормальных условий труда и заработной платы, должны быть вовлечены в процесс подготовки и повышения квалификации кадров для своего производства, поскольку учебные заведения не в состоянии готовить узкопрофильных специалистов. Ведь даже квалифицированные рабочие, например, слесарь-наладчик, токарь и т. д., на разных предприятиях должны иметь специфические знания и умения. И профессиональные училища, курсовые комбинаты не в состоянии организовать их подготовку.

А пока сфера профессиональной подготовки кадров всех уровней и рынок труда существуют в непересекающихся плоскостях и развиваются независимо друг от друга. Жизнь же требует оставить в стороне конъюнктурные интересы и действовать сообща.

В этих условиях служба занятости, возможно, лучше других видит и анализирует болевые точки участников рыночных отношений: различных категорий населения, работодателей, учебных заведений. Но пора уже перейти от слов к делу. Преодолеть противоречивость и несбалансированность современного отечественного рынка может только оформленный законодательно механизм государственной системы координирования объемов и профилей подготовки специалистов и рабочих кадров.

Ф. Прокопов, доктор экономических наук, руководитель Департамента социальной политики РСПП, принимая участие (в рамках Ломоносовских чтений) в дискуссии по обсуждению темы «Достойный труд в XXI веке» (ноябрь 2004 г.), справедливо отметил, что «...в последнее время под лозун-

гом административной реформы происходит сброс функций государства как регулятора процессов, в частности, на рынке труда. Регулирующая роль государства в этой сфере явно недостаточна.

Аналогичная тенденция прослеживается в области профессиональной подготовки. Население тратит на образование порядка 50 млн. в год. Положение здесь еще более критическое, чем в сфере государственного регулирования трудовых отношений. Чрезвычайно важно учитывать и демографическую ситуацию. Если раньше мы говорили, прежде всего, о повышении качества трудовых ресурсов, то сегодня страна вплотную столкнулась с дефицитом самих трудовых ресурсов. Государство должно быть более эффективным регулятором рынка образовательных услуг».

Огромная роль в решении проблем дисбаланса спроса и предложения на рынке труда отводится именно профориентационной работе. Сделать работу по профессиональной ориентации молодежи действенной и эффективной – главная задача сегодняшнего дня.

Службой занятости начаты и успешно реализуются различные формы работы в этом направлении. И все же службе занятости не под силу глубоко исследовать состояние экономики, перспективы ее развития. Парадокс, но заказчиками подготовки профессий являются не работодатели и экономика в целом, а абитуриенты и их родители. Учебные заведения практически не учитывают требования работодателей, положение в сфере занятости, их не волнуют вопросы трудоустройства своих выпускников, закрепления их на рабочих местах. Низка конкурентоспособность большого количества выпускников профессиональных учебных заведений, что создает дополнительные трудности при их трудоустройстве.

Поэтому необходимо совместными усилиями заинтересованных сторон достигнуть максимально эффективного результата.

К. Кязимов, заместитель директора Института рынка труда, занятости и развития профессиональных ресурсов Московского государственного социального университета, доктор педагогических наук, подчеркивает, что проблемы характерны для большинства субъектов Федерации и во многом имеют объективный характер и не могут быть разрешены без осуществления активных действий на рынке труда, улучшения его функционирования и взаимодействия с профессиональным образованием, особенно в вопросах воспроизводства и использования рабочей силы.

Совершенствование механизма взаимодействия рынка труда и профессионального образования во многом зависит от политики государства по развитию качества рабочей силы на рынке труда, которая должна быть направлена на:

– развитие человеческих ресурсов, в том числе через учреждения начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального обра-

зования, их ориентацию на потребности работодателей и изменения спроса и предложения на рынке труда;

- постоянную корректировку структуры, объемов и профилей подготовки кадров в образовательных учреждениях, снижение риска безработицы среди выпускников учебных заведений;

- совершенствование системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров;

- развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;

- непрерывное образование населения.

В Карачаево-Черкесской Республике служба занятости с начала 90-х годов, понимая важность организации работы по профессиональной ориентации населения, уделяет большое внимание этому направлению деятельности.

Но в республике по-прежнему нет центра профессиональной ориентации, не созданы отделы профориентации в других ведомствах. И в этих условиях профориентационная работа, проводимая службой занятости, заметна и очень полезна.

В 2005 году в республике с населением общей численностью 431,5 тыс. человек и экономически активного – 204 тыс. человек – профориентационные услуги получили 33,6 тыс. человек. Таким образом, 17% экономически активного населения республики получили информационные и консультационные профориентационные услуги. Это превысило годовой контрольный показатель Роструда РФ на 20%.

В последние годы наблюдается постепенное снижение доли профинформационных услуг населению при одновременном увеличении углубленных профконсультаций, хотя, как и в предыдущие годы, доминирующее число профориентационных услуг носит информационный характер – 88,4%.

Значительное преобладание данного вида услуг объясняется тем, что постоянно растет потребность различных групп населения в получении адресной и достоверной информации о состоянии и перспективах развития регионального рынка труда, востребованных профессиях, возможности профобучения и т. д. Помимо этого, на данный момент лишь в одном центре занятости из 10 работают квалифицированные психологи, в остальных центрах занятости специалисты по профориентации из-за малой штатной численности (5-6 человек вместе с директором и главным бухгалтером) вынуждены совмещать несколько направлений деятельности.

За 2005 год на 63,5% выросло число граждан, получивших профессиональные консультации с целью профессионального самоопределения и выбора профессии. Получили психологическую поддержку 1100 человек из

числа безработных граждан, что в 1,5 раза превышает показатель предыдущего года.

Увеличению данных показателей способствовало привлечение психологов сторонних организаций по договорам. В 2005 году во всех центрах занятости республики оказывались углубленные профконсультации и психологическая поддержка.

Трудоустроено 3480 человек из числа граждан, получивших обязательные профуслуги, или 17,1%. Из числа получивших профориентационные услуги: безработные граждане – 7906 чел., или 23,5% от всех профуслуг; женщины – 19832 чел., или 59,0%; молодежь в возрасте до 30 лет – 19127 чел., или 56,9%, в том числе: молодежь в возрасте до 18 лет – 10706 чел., или 31,9%, инвалиды – 436 чел., или 1,3%; граждане, уволенные с военной службы – 74 чел., или 0,2%; высвобождаемые граждане – 435 чел., или 1,3%; выпускники образовательных учреждений – 3534 чел., или 10,5%; длительное время неработающие – 7133 тыс. чел., или 21,2%; лица, освобожденные из мест лишения свободы, – 10 чел., или 0,03%.

Граждане, впервые обратившиеся в службу занятости. Все граждане, впервые обратившиеся в службу занятости по вопросам трудоустройства, получают профинформационные услуги. Эффективность этой работы велика, так как в течение отчетного периода свыше 50% граждан, получив необходимую информацию, решили искать работу самостоятельно, не регистрируясь в службе занятости.

Безработные граждане. В 2005 году 7906 безработных граждан воспользовались профориентационными услугами. В основном это профконсультации с целью перемены профессии, ознакомление с условиями направления на профессиональное обучение, психологическая поддержка.

По-прежнему остается высоким число *длительно неработающих граждан*, получивших профориентационные услуги. Причем эта категория граждан состоит в основном из сельских жителей. Данная категория составила 7,1 тыс. человек, или 21,2% от всех граждан, получивших профориентационные услуги. Трудоустройство этой категории граждан затруднено из-за частичной потери квалификационных и профессиональных навыков, поэтому они в первую очередь нуждаются в информации о возможности повышения квалификации по имеющейся специальности либо о возможности переподготовки по конкурентоспособным профессиям.

Банк вакансий Карачаево-Черкесской Республики очень беден, особенно в сельской местности (а это большая часть территории республики). Он включает сезонные, временные сельскохозяйственные работы. Поэтому в целях обеспечения занятости сельчан специалисты службы занятости активно пропагандируют обучение профессиям для самозанятости или последующей работы в сфере предпринимательства – парикмахер, портной, во-

дитель, профессии народных промыслов и декоративно-прикладного искусства.

Длительно неработающие граждане среди официально признанных безработных составили 45%. Специалисты по профессиональной ориентации помогают им быстрее адаптироваться на рынке труда, выйти из состояния депрессии, повысить мотивацию к труду, настроиться на самостоятельный активный поиск работы или занятия индивидуальной предпринимательской деятельностью.

Граждане, состоящие на учете по безработице свыше 4 месяцев, и длительно неработающие граждане пользуются приоритетным правом на участие в программах социальной адаптации, важными элементами которых являются профориентация и психологическая поддержка. В 2005 году профориентационными услугами в рамках программ «Клуб ищущих работу» и «Новый старт» охвачено 269 безработных из числа указанных категорий, что составило 60,6% от всех участников данных программ.

Молодежь. Профессиональная ориентация молодежи при стабильно высоком уровне безработной молодежи (34,3%) продолжает оставаться одним из приоритетных направлений деятельности службы занятости.

Особое внимание служба занятости республики уделяет профориентации выпускников общеобразовательных школ республики, так как она по-прежнему является единственной структурой, оказывающей профориентационные услуги данной категории граждан, а молодежь в первую очередь нуждается в содействии в выборе профессии, информации о рынке труда, возможности обучения.

В 2005 году эта работа была проведена в 127 школах (74% от общего количества учреждений основного общего и среднего (полного) общего образования) 92 населенных пунктов республики. Городские и районные центры занятости проводили профориентационную работу в школах в соответствии с заключенными договорами о совместной работе с отделами образования, утвержденными графиками оказания профинформационных и консультационных услуг.

Профориентационной работой было охвачено более 10,6 тыс. учащихся 9-11-х классов школ. Из них около 4,7 тыс. школьников приняли участие в массовых профориентационных мероприятиях, проводимых службой занятости (ярмарки образовательных услуг, единые дни профориентации). Профориентационными услугами охвачено свыше 80% учащихся выпускных классов школ республики.

В ходе профинформационных бесед были освещены:

- вопросы государственной политики в области занятости населения,
- основные положения законодательства Российской Федерации о занятости,

- социально-экономическое состояние и перспективы развития регионального рынка труда,
- состав вакансий, пользующихся наибольшим спросом,
- профессионально-квалификационный состав безработных и проблемы их трудоустройства.

Также учащиеся ознакомились с разработанным службой занятости банком данных по учебной базе республики, в который вошло 51 учебное заведение – от учебно-курсовых комбинатов до высших учебных заведений, с условиями приема в некоторые учебные заведения. Стоит отметить, что банк данных по учебной базе республики обновляется ежегодно, и даже Министерство образования и науки не готовит такой справочник.

Помимо профориентационной работы, Зеленчукским, Усть-Джегутинским районными, Черкесским городским центрами занятости населения были проведены ярмарки вакансий и образовательных услуг, в работе которых активное участие принимали учебные заведения. Массовые профориентационные мероприятия в условиях дефицита специалистов-психологов имеют большое значение – это позволяет охватить как можно большее количество учащихся с целью их информирования о мире профессий, самоопределения в выборе профессии и места учебы.

В 2005 году Черкесским городским центром занятости населения впервые были проведены единые дни профориентации отдельно для учащихся 9-х и 11-х классов. Многолетний опыт профориентационной работы с выпускниками школ показал, что на сегодняшний день наиболее эффективной формой является проведение единых дней профориентации. Проведение групповых консультаций в школах ограничено рамками учебного процесса и временными рамками, а единый день профориентации позволяет проводить комплексную работу с максимальным количеством школьников (групповые профконсультации, ознакомление с учебными заведениями, выявление профессиональных предпочтений учащихся, опрос учителей и администрации школ).

Специалисты-психологи центра занятости провели 11 групповых консультаций, в которых приняли участие около 2,5 тыс. учащихся 9-х и 11-х классов.

В ходе консультаций девятиклассников ознакомили с состоянием рынка труда, формулой выбора профессии, классификацией профессий по Е. А. Климову. Консультации проводились в форме путешествия по стране профессий. В каждом городе школьникам было предложено выполнить задания, требующие проявления способностей, характерных для определенного типа (в Городе мастеров общения – определить по внешнему виду черты характера, привычки человека, в Городе мастеров техники – выполнить задания методики «Техническое мышление», в Городе мастеров информа-

ции – решить математические задачи, в Городе мастеров художников – нарисовать несуществующее животное и рассказать о нем, в Городе мастеров природы – ответить на веселые вопросы об объектах природы). Школьники, активно участвующие в профориентационных играх, были награждены грамотами «За творческий подход к профессиональному самоопределению».

Перед началом консультации все ученики получили жетоны, при помощи которых после консультации они выразили свои профессиональные предпочтения, опустив свой жетон в коробки по типам профессий. По результатам опроса выявлено, что большая часть (53%) школьников отдают предпочтение профессиям типа Человек-Человек, 20% – Человек-Знаковая система, 16% – Человек-Техника, 8% – Человек-Художественный образ, 3% – Человек-Природа.

С учащимися 11-х классов была проведена профориентационная игра «Моя успешная профессиональная карьера 10 лет спустя». Школьники должны были составить сообщение об удачном карьерном пути профессионала в течение 10 лет в заданной сфере деятельности по плану:

- 1) пути получения профессии;
- 2) трудоустройство;
- 3) этапы карьерного роста;
- 4) портрет успешного профессионала.

И так же, как и девятиклассникам, выпускникам 11-х классов было предложено показать свои профессиональные предпочтения, опустив жетоны в соответствующие коробки по типам профессий. Картина здесь несколько иная: большинство учащихся 11-х классов отдают предпочтение профессиям типа «Человек-Знаковая система» (экономист, программист, бухгалтер, финансист и т. д.), 29% учеников предпочитают профессии типа «Человек-Человек» (юрист, психолог, врач), 13% – «Человек-Техника», 11% – «Человек-Природа», 10% – «Человек-Художественный образ».

В ходе проведения единых дней профориентации школьники имели возможность ознакомиться с учебными заведениями города, условиями приема в эти учебные заведения. Единые дни профориентации получили высокую оценку среди участников данных мероприятий (учителя, школьники).

По запросу директора СОШ № 13 г. Черкесска с целью комплектования учебных классов по профессиональным предпочтениям школьников было проведено обследование учащихся 10-х и 11-х классов этой школы с использованием бланковых методик ДДО, «Профессиональная направленность» Дж. Холланда, «Опросник Леонгарда» и др.

Параллельно с профориентационной работой в школах республиканской службой занятости проведено анкетирование выпускников 9-х и 11-х

классов городских и сельских школ с целью выявления их профессиональных намерений и планов на будущее. Проанкетировано 1130 выпускников школ республики.

Основным результатом профориентационной работы с выпускниками школ является просветительский эффект, т. е. подростки начинают осознавать существование не только массовых (врач, учитель) или престижных профессий (бухгалтер, экономист, юрист), но и знакомятся с множеством путей развития профессиональной карьеры, начинают ориентироваться в сходстве и различии разных видов деятельности, осознавать сильные стороны личности и возможности для формирования успешного профессионального выбора. Кроме того, учащиеся получают полную информацию о проблемах рынка труда и востребованности специалистов того или иного профиля. В результате этого подросток имеет возможность впервые оценить себя как субъекта будущей профессиональной деятельности.

В целях оказания информационной помощи участникам массовых профориентационных мероприятий были розданы буклеты: «Памятка поступающим в вузы», «Служба занятости информирует», «Правильный выбор профессии – гарантия успеха», «Перспективные профессии рынка труда», «Будущее создается Вами» и др.

Женщины. В 2005 году в службе занятости республики профориентационные услуги получили 19,8 тыс. женщин. Женщины составляют более половины (59,0%) клиентов службы занятости, получивших профориентационные услуги. Среди официально зарегистрированных безработных женщины составляют 70,0%. Высокая доля женщин среди участников программ профориентации объясняется тем, что женщины по-прежнему являются наиболее уязвимой социальной группой населения на рынке труда республики. Причины известны: несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, неперспективность имеющихся профессий, возрастной барьер, отсутствие навыков самостоятельного поиска работы. В особо трудном положении находятся женщины, имеющие малолетних детей, детей-инвалидов, одинокие и многодетные матери. Все это ведет к более выраженным негативным последствиям безработицы, чем у мужчин. Поэтому большое внимание при работе с женщинами уделяется обучению методам снятия психологической напряженности, практическим навыкам общения, выбору рациональных способов поведения в конфликтных ситуациях.

Профконсультанты ориентируют безработных женщин на трудоустройство в социальную сферу, бытовое обслуживание (т. к. в этих отраслях возможен более гибкий график работы), получение новой конкурентоспособной профессии, переподготовку (женщины составляют 65,5% от числа направленных на обучение в 2005 году).

Большое внимание уделяется женщинам, желающим заняться предпринимательской деятельностью или самозанятостью. Вовлечению женщин в предпринимательскую деятельность способствует организация курса «Основы малого бизнеса», в работе которого активно участвуют специалисты по профориентации.

Инвалиды. За 2005 г. услуги по профессиональной ориентации получили 436 инвалидов, что в 1,6 раза превышает показатель за 2004 год. Специалисты службы занятости оказывают инвалидам профинформационные услуги: по подбору подходящей работы, варианту переобучения, возможности занятия предпринимательской деятельностью с учетом имеющихся у клиентов медицинских показаний и противопоказаний к специфике работы. Работа по подбору подходящего места для трудоустройства значительно облегчена в результате наличия индивидуальных программ, где указаны не только рекомендуемые виды труда и профессии, но и возможные варианты профессионального обучения. 39 человек из числа инвалидов получили профессиональную консультацию по выбору профессии и прошли профотбор для направления на обучение.

В рамках программ социальной адаптации 23 инвалида получили психологическую поддержку.

В целях повышения информированности инвалидов о проблемах занятости, социально-экономическом положении на рынке труда, о правах и гарантиях в области занятости, снижения числа нарушений законодательства при увольнении и высвобождении граждан данной категории в Карачаево-Черкесской организации Всероссийского общества инвалидов, районных отделах социальной защиты организованы информационные стенды службы занятости.

Военнослужащие. Карачаево-Черкесская Республика не является местом компактного проживания военнослужащих и основными клиентами службы занятости из этой категории являются молодые люди, проходившие службу в армии по призыву. Однако служба занятости ведет активную работу по профориентации этой категории граждан. Так, с военным комиссариатом республики заключен договор о сотрудничестве. В помещениях военных комиссариатов городов и районов республики оформлены консультационные уголки, где размещается информация службы занятости о рынке труда, о вакансиях, об услугах службы занятости и др. Военные комиссариаты обеспечиваются информационно-справочными материалами (памятками, буклетами). В службу занятости в отчетном периоде обратилось 74 человека, уволенных с военной службы. Помимо этого, за истекший год в рамках договора о сотрудничестве с воинской частью № 20006 получили профуслуги 45 военнослужащих, подлежащих увольнению из РА. Специалисты по профориентации оказывают военнослужащим услуги по подбору

подходящих профессий, видов работ, пользующихся спросом на рынке труда, с учетом специфики различных видов воинской деятельности, информируют о требованиях работодателей к кандидатам на вакантные места, о возможности трудоустройства и профобучения, об услугах службы занятости и т. д.

Профслужбы по договорам с работодателями. В рамках дополнительных профориентационных услуг по договорам с работодателями оказаны профслужбы 2584 гражданам, что более чем в 2 раза превышает уровень прошлого года. Данные услуги носили информационный характер: специалисты службы занятости информировали работников о социально-экономической ситуации, сложившейся на рынке труда республики, о правах и обязанностях высвобождаемых работников в области занятости, о профессиях, востребованных на рынке труда, возможностях трудоустройства и переобучения. Основной категорией клиентов являются высвобождаемые граждане. Всего заключен 41 договор с работодателями. Профинформации по договорам с работодателями проводятся как в форме групповых бесед, так и индивидуальных консультаций.

Профконсультанты проводят активную работу с работодателями, работниками кадровых служб предприятий. Данная работа включает в себя подбор персонала на вакантные должности, информирование по вопросам профессиональной подготовки специалистов нужной квалификации, о социально-экономической ситуации и проблемах регионального рынка труда и др. В целях изучения ситуации на рынке труда республики и выработки адекватных действий службы занятости в соответствии с запросами и потребностями работодателей проводятся опросы руководителей и специалистов кадровых служб предприятий и организаций республики.

Превентивные профслужбы высвобождаемым гражданам. Для оказания превентивных профориентационных услуг высвобождаемым работникам заключены 19 договоров с работодателями, в основном это предприятия промышленности, государственные структуры и муниципальные учреждения (ЖКХ, спецавтохозяйство и др.), лесхоз. В рамках заключенных договоров профориентационные услуги оказаны 435 высвобождаемым гражданам. Данную категорию граждан интересует, прежде всего, информация о спросе на рынке труда, возможности трудоустройства по специальности или возможности переобучения с целью приобретения конкурентоспособной профессии, а также о правах высвобождаемых работников и обязанностях работодателей в области занятости. Консультации для граждан, подлежащих высвобождению, носили в основном групповой характер – в групповых консультациях приняли участие более 70% граждан данной категории.

Формы работы. В условиях дефицита специалистов по профориентации и возрастающей потребности граждан, особенно молодежи, в этом виде услуг наиболее эффективными являются групповые формы профориентационной работы. В групповых консультациях приняли участие более 12,4 тыс. человек, что составило 36,9% от всех профуслуг. Групповые формы работы применялись в основном для работы с учащимися школ, высвобождаемыми работниками, а также в целях социальной адаптации безработных граждан на рынке труда. Групповая профориентационная работа проводилась в форме бесед, лекций, информационных встреч, профориентационных игр, психологических тренингов. Всего проведено 447 групповых консультаций.

Наша республика аграрная, и 8 из 10 административных единиц – это сельские районы. Сельское население имеет более низкий (по сравнению с городским) уровень жизни. Зачастую в сельских населенных пунктах отсутствуют средства массовой информации (газеты, радио). У малоимущих граждан нет средств на проезд, а эта категория как никто нуждается в помощи службы занятости. Поэтому для жителей отдаленных населенных пунктов организована работа 28 консультационных пунктов. Это позволяет обеспечить доступность всех видов услуг для этой категории граждан.

Профориентационное сопровождение обучения. В 2005 году свыше 6,1 тыс. человек из числа безработных и ищущих работу оказаны профориентационные услуги по вопросам возможности профессионального обучения, перечню профессий, предлагаемых для обучения, условиям направления на профобучение, выбору профиля обучения и т. д.

Профориентационные услуги перед направлением на обучение получили 1019 безработных, или 100% всех направленных на обучение. Профконсультации перед направлением на профобучение с целью профотбора получили 285 безработных граждан, или 28,0% от всех безработных, направленных на профобучение.

Данные консультации позволяют выбрать направление обучения с учетом своих желаний и возможностей, потребностей рынка труда, определить наиболее оптимальные формы обучения. В результате этой работы в отчетном периоде уровень трудоустройства граждан, завершивших обучение, составил 100%.

В достижении таких высоких показателей немаловажное значение имеет профориентационное сопровождение обучения. В службе занятости республики профориентационное сопровождение профессионального обучения безработных граждан осуществляется по следующим направлениям:

- профинформирование безработных и незанятых граждан;
- профинформационное консультирование по вопросам выбора профиля обучения, переподготовки и повышения квалификации;

- диагностика профессионально важных качеств граждан, выбирающих профессии, коррекция их профессиональных планов;
- осуществление программ социальной адаптации на рынке труда и обучение основам поиска работы;
- методическое обеспечение.

В учебную программу по специальности «секретарь-референт» и «бухгалтер» введен курс обучения основам поиска работы (К-Ч автошколы РОСТО). В процессе реализации данного курса на первый план выдвигаются задачи обучения технологиям поиска работы, а также социально-психологической адаптации с выработкой и закреплением позитивных жизненных установок, являющихся обязательным условием положительного решения профессиональных проблем, в том числе посредством обучения. Данная работа ведется специалистами по профориентации службы занятости. В работе курса приняли участие 93 безработных.

Финансирование. На профессиональную ориентацию безработных граждан и незанятого населения в 2005 году поступило и израсходовано 151,4 тыс. рублей федерального бюджета.

Методическое обеспечение специалистов по профориентации. В каждом ЦЗН создана библиотека, содержащая научную, учебно-методическую и информационно-справочную литературу по профориентационной тематике. Также в центрах имеются бланковые методики, компьютерная профориентационная система «PROFI». Для оказания профориентационных услуг и психологической поддержки центры занятости привлекают психологов сторонних организаций.

В 2004 году в республиканской службе занятости проходило внедрение программного комплекса «Катарсис». В результате этой работы были проведены групповые и индивидуальные семинары, консультации, учебы по обмену опытом, позволившие выработать единые и наиболее эффективные технологии и подходы в решении задач по профориентации и психологической поддержке. Каждый специалист по профориентации имеет автоматизированное рабочее место, оснащенное ПК.

Психологическая поддержка. Проанализировав рынок труда, результаты работы по оказанию содействия в трудоустройстве безработным гражданам, мы пришли к необходимости разработки и проведения групповых форм работы по психологической поддержке. Особенно актуальным стал вопрос групповой работы с гражданами, длительное время состоящими на учете по безработице, имеющими «бесперспективные» профессии, трудоустройство которых затруднено или невозможно в связи с отсутствием подходящих вакансий, а также навыков поиска работы. В связи с этим были разработаны программы по психологической поддержке. Чаще всего участниками данных программ становятся женщины, т. к. они являются наиболее

уязвимой категорией граждан на рынке труда республики. Психологическая поддержка включает в себя элементы социально-психологического и поведенческого тренингов с использованием широкого спектра методических форм, таких как ролевое обучение, групповой анализ оценок и самооценок, невербальные методики, групповые дискуссии, медитативные техники и др.

Психологическая поддержка оказывается также в форме индивидуальных консультаций, направленных на анализ внутренних ресурсов личности и выработку уверенности в себе, поскольку, по нашим наблюдениям и опросам безработных граждан, именно неуверенность является главным препятствием в поисках работы.

Оценка качества и эффективности профуслуг. Анализируя показатели выполнения мероприятий по профориентации и психологической поддержке, можно сделать вывод, что спрос населения на профуслуги постоянно растет (в 2000 году – 29,1 тыс. чел., в 2002 году – 29,7 тыс. чел., в 2003 году – 34,0 тыс. чел., в 2004 году – 34,7 тыс. чел.).

Об эффективности профориентационной работы говорит и тот факт, что из граждан, получивших профуслуги, официально регистрируется в службе занятости лишь 61%.

В КЧР служба занятости населения является единственной структурой, оказывающей профуслуги и психологическую поддержку населению, особенно взрослому. А как показывают практика и опыт работы, профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения являются неотъемлемой частью цивилизованного развития рынка труда, кадрового потенциала рабочей силы, повышения ее качества, решения проблем профессионального роста и жизнедеятельности в условиях конкурентных общественных отношений.

В одиночку решать эти вопросы служба занятости не может. Поэтому мы активно взаимодействуем с различными министерствами и ведомствами, работодателями, муниципальными образованиями.

Специалисты службы занятости могут оказать профуслуги лишь части населения, непосредственно обращающейся в службу. И этому есть объяснение – ведь возможности службы занятости не безграничны. Однако лишь служба занятости располагает достоверной и полной информацией по вопросам занятости населения. В связи с этим для более широкого профинформирования населения по вопросам развития рынка труда, конкурентных профессий, требований работодателей, возможностей обучения и др. активно используются средства массовой информации, печатная продукция, участие в массовых мероприятиях.

Профконсультантам на местах часто приходится выполнять несколько обязанностей: вести первичный прием и консультирование, заниматься вопросами профобучения и организации специальных мероприятий.

Чтобы снизить нагрузку на каждого профконсультанта центров занятости и охватить как можно большее число граждан, нуждающихся в профуслугах, широко используются групповые формы профориентации (около 40% всех профуслуг), и в сложившейся ситуации такие формы работы представляются наиболее эффективными.

Также значительно повышается качество и доступность профориентационных услуг и психологической поддержки в результате привлечения квалифицированных психологов других организаций по договорам.

Таким образом, проводимая профориентационная работа позволяет значительно увеличить уровень трудоустройства в службе занятости, а также в целом уровень занятости и получения доходов населением в республике. Так, за 2005 год из 20594 человек, обратившихся в службу занятости, нашли работу (доходное занятие) 9828 чел., в том числе 2955 безработных. И, несомненно, впредь следует увеличивать масштабы и разнообразить формы профориентационной работы.

Список литературы

1. Бендюков М. А. Формирование профессиональных интересов к выбору профессии и труду по рабочим профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда, у современной молодежи / М. А. Бендюков, Н. С. Саврилова. СПб.: Издательский дом «РОСТ», 2004.
2. Социальная диагностика и профессиональная ориентация: Сборник статей. М.: РГАТиЗ, 2000.
3. Социально-психологические аспекты активной политики занятости: Доклады Московской научно-практической конференции. Москва, РАГС. М.: Триада, 2001.
4. Кязимов К. Рынок труда и профессиональное образование / К. Кязимова. // Человеческие ресурсы. 2003. № 2.
5. Мониторинг регистрируемой безработицы в КЧР в 2005 г. / Управление ФГСЗН по КЧР. Черкесск, 2006.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ДИСБАЛАНС И КАК С НИМ БОРОТЬСЯ

И. П. Смирнов

Директор Научно-исследовательского института развития профессионального образования Департамента образования г. Москвы,
www.mosniirpo.ru; niirpo@mail.ru

Самая острая проблема российского рынка труда состоит в его хроническом дисбалансе с системой подготовки кадров. Попытки ее административного решения вызывают ощущение беспомощности государственного аппарата, так и не осознавшего природу рыночных отношений, диктующих приоритет экономического управления социальными процессами с регулирующей ролью государства. Среди работодателей ощущается растерянность, неготовность предложить государству разумный механизм социального партнерства. Острота и актуальность проблемы дисбаланса рынка труда и рынка образовательных услуг усиливаются вместе с ежегодно возрастающим перекосом в структуре подготовки кадров, демографическим спадом. В сфере трудоустройства выпускников системы профессионального образования наступил хаос. Сегодня все субъекты партнерства признают приоритетность кадровой проблемы, оценивая ситуацию дисбаланса как государственный кризис.

Выдающийся американский экономист, лауреат Нобелевской премии В. Леонтьев, сравнивая движение общества с морской яхтой, утверждал, что для устойчивого развития общества нужен ветер – это заинтересованность и нужен руль – это государственное регулирование. (Леонтьев В. Экономическое эссе. – М., 1990. С. 15). Применяя мысль В. Леонтьева к развитию системы профессиональной подготовки кадров, можно утверждать, что «ветром» для ее парусов должны стать экономически обоснованные нормативы финансирования, а «рулем» – Государственный заказ на подготовку кадров.

Потребность перехода на Государственный заказ уже сформирована не только в общественном мнении, но и оформляется законодательно. Она сформулирована, например, в Законе «О развитии начального и среднего профессионального образования в Москве». Однако движение к этому едва заметно и, что особенно беспокоит, государственные структуры, в том числе органы службы занятости, относятся к этой идее пассивно и даже с ее отторжением.

Несколько лет назад президент Российского союза товаропроизводителей Н. И. Рыжков добился личной встречи с Президентом России В. В. Путиным, доложил подготовленную с участием нашего института записку по состоянию подготовки рабочих кадров в стране. По его поручению Правительство разработало систему мер и заявило о новом курсе на

«опережающее развитие начального и среднего профессионального образования». Эффект, к сожалению, оказался невелик. Мало того, что не было ничего сделано тогда, но и сегодня, когда появилась идея Национального проекта, эти уровни образования выброшены из них. При этом никто не взял на себя смелость признать, что заявленный Правительством курс был ошибочным. Как это принято в России, с приходом нового состава Правительства старые идеи просто забываются, а нередко и подвергаются обстракизму. Словно обновление Правительства – это не смена небольшой группы чиновников, а революция, смена политического курса страны

Здесь есть и объективные причины, которые нельзя не видеть. В условиях практически полностью приватизированной экономики государство теряет интерес к подготовке рабочих кадров. Ведь они идут на частные предприятия, которые вынуждены бороться с кадровым голодом самостоятельно. Вот почему Национальным проектом «Образование» оказались обласканы все, кроме образовательных учреждений, готовящих рабочие кадры.

Последнее десятилетие показало, до какого извращенного состояния государство может довести свою систему профессионального образования. Структура выпуска кадров с высшим, средним и начальным профессиональным образованием сейчас имеет пропорцию 1:1:1, т. е. на одного рабочего готовится два начальника. Прямо по Салтыкову-Щедрину, у которого один солдат кормил двух генералов. В то же время реальная структура занятых на производстве в среднем составляет 1:0,8:3.

Сейчас Россия находится в самодовольном состоянии от поражающих воображение объемов выпуска специалистов с высшим профессиональным образованием. Введенная законом РФ норма подготовки «не менее 170» выпускников учреждений высшего профессионального образования на 10 тысяч населения оказалась втрое превышена, но не по потребности экономики, а по соблазну от финансовых прелестей платного образования. Правда, отечественная экономика даже не вздрогнула от такого гигантского прироста национального интеллекта. Сегодня указанную выше норму в интересах экономики следовало бы сформулировать как «не более 170». Ведь по числу выпускников с высшим образованием сырьевая Россия уже вышла на четвертое место и догоняет постиндустриальные США, Японию, Нидерланды. А безработные России стали самыми образованными в мире, что тоже является более чем сомнительным достижением.

По официальным данным, уровень трудоустройства выпускников вузов по полученной специальности составляет всего 50%, а по независимым оценкам (ОЭСР) – 18%. Пора найти в себе мужество и признать, что государственная система профессионального образования находится в состоянии фактического отрыва от приватизированной экономики и не несет ответст-

венности за ее кадровое обеспечение. Вкладывать в такую систему профессионального образования новые инвестиции бесполезно, и осторожность отечественного бизнеса здесь понятна.

На фоне выдающихся успехов высшей школы практически утрачен национальный потенциал рабочих кадров. Доля рабочих высшей квалификации (15%) вдвое меньше, чем была в России раньше, и втрое, чем имеют развитые страны. Пополнение рабочих кадров отстает от темпов их естественной убыли в два-три раза, а 80% вакансий в экономике постоянно приходится на рабочие должности.

Вдруг озаботившись этим дисбалансом, Министерство образования и науки РФ в 2006 году наконец-то сократило на 10% финансирование давно вышедших из-под контроля вузов. Сократило административно, наказав тех, кто увлекся подготовкой юристов, экономистов и пр. Мера внешне эффективная, с претензией на форму государственного заказа, но явно неполная и малорезультативная по своим последствиям. А по характеру напоминая старый принцип административного запрета: «не пушать».

Представляется, что Государственный заказ следует осуществлять по принципу не кнута, а пряника. В его методологической основе должно лежать экономическое поощрение тех, кто перестал рассматривать бюджетное финансирование только как фонд зарплаты, а использует его по назначению – как фонд подготовки нужных экономике кадров.

Однако, вопреки правилам, наше государство вместо освоения эффективных форм экономического управления и строгого спроса за каждый полученный рубль превратило систему профессионального образования в огромный «черный ящик», вход и выход из которого не сбалансирован. Половина отпущенного для организации профессионального образования государственного бюджета расходуется на подготовку кадров, не востребуемых рынком труда. Такая государственная щедрость характерна для демократически недоразвитых стран, где не связанный обязательствами перед обществом чиновник легко тратит незаработанные им деньги.

С другой стороны, российский работодатель продолжает ностальгировать по прежней системе распределения выпускников, когда можно было заказать и бесплатно получить квалифицированного рабочего, даже если он не нужен предприятию. Он еще не осознал, что приходящий к нему квалифицированный работник – это не подарок безгранично щедрого государства и привычная по прежним временам формула: «я уплатил налог и требую направить мне специалиста» уже не работает. В отличие от прежних времен, выпускник стал свободным объектом труда, имеющим право на выбор своего жизненного пути.

Государственный заказ в его реальной, а не извращенной форме как раз и призван стать формой ответственности государства за эффективное ис-

пользование бюджета на образование. Ключевая идея государственного заказа – замена административных форм управления профессиональным образованием на экономические. Для ее реализации требуется построить и внедрить систему новых принципов. В качестве таковых могут быть предложены:

- 1) отбор учебных профессий со строгой ориентацией на потребности рынка труда;
- 2) введение экономических стимулов участия в Заказе;
- 3) подготовка рабочих повышенного уровня образования и квалификации;
- 4) переход к договорным формам трудоустройства: выпускник – работодатель – учреждение профессионального образования;
- 5) определение ежегодного рейтинга каждого учреждения профессионального образования с учетом исполнения государственного заказа.

Первый из указанных принципов обусловлен необходимостью смены существующей модели формирования структуры профессий, которая ориентирована на унаследованный от прошлого принцип определения потребности рабочих кадров через заявки учреждений профессионального образования. Это фактически обуславливает их инерционное функционирование и обрекает выпускника на трудный поиск рабочего места по невостребованной профессии.

Государственный заказ предполагает ежегодный мониторинг рынка труда и определение дефицита рабочих кадров. Он не должен повторять ежегодных контрольных цифр приема, а охватывать наиболее востребованные и перспективные профессии. По нашему мнению, объем Заказа должен быть ограничен 50% обучаемого контингента, имея в виду сохранение права учреждения профессионального образования на введение дополнительных профессий. (Более подробно см: Смирнов И. П., Тодосийчук А. В. Новый экономический механизм управления профессиональным образованием. – М., 2006).

Заказчиком кадров выступает бюджетодатель, который заключает государственный контракт с учреждением профессионального образования – победителем открытого конкурса. Стимулирование участников Государственного заказа предлагается осуществлять путем введения норматива финансирования Государственного заказа (НФГЗ).

НФГЗ формируется в рамках общего образовательного бюджета региона, рассчитывается исходя из 50% обычного подушевого норматива и реализуется по системе показателей, учитывающих экономическую оценку основных этапов исполнения государственного заказа (табл. 1).

Таблица 1

Порядок реализации НФЗ (в % от подушевого норматива)

1. За поступивших на обучение по договорам	4%
2. За сохранность контингента (по итогам каждого полугодия)	5%
3. За выпускников повышенного уровня квалификации	18%
4. За трудоустройство по полученной профессии	14%
5. За работу по профессии более 1 года	9%
Итого: 50% от подушевого норматива финансирования	

Повышенное (на 50%) финансирование участников Заказа позволит создать ресурсный потенциал учреждения профессионального образования для введения новых профессий, повышения качества подготовки кадров. В конечном счете это исправит сложившееся сегодня положение с безответственной тратой бюджета. А вечно обсуждаемую и выгодную для чиновника проблему дефицита образовательного бюджета придется сменить на проблему эффективности его использования.

Следующим принципом является переход на подготовку рабочих повышенного уровня квалификации. Улучшить качество подготовки можно путем интеграции начального и среднего профессионального образования. Хороший пример такого подхода показывает Москва, где создан единый тип учреждений профессионального образования – колледжи, реализующие программы общего, начального и среднего профессионального образования. На первой ступени они готовят (на общедоступной основе) квалифицированных рабочих (до 70% выпуска). На второй ступени (по конкурсу) – высококвалифицированных рабочих, соответствующих требованиям информационной экономики, будущего постиндустриального общества (около 30% выпуска). Подобная структура выпуска близка к реальным потребностям экономики и интересам современного рынка труда столицы.

Российская экономика еще не достигла постиндустриальной стадии, а значит, ей нужны не только «белые» и «синие», но и, если можно так сказать, «черные» воротнички, которые готовятся на первом уровне колледжей. «Синий» воротничок – это второй уровень колледжа, уровень высококвалифицированного рабочего со средним профессиональным образованием. По сути здесь повторен опыт подготовки бакалавра и магистра в системе высшего образования.

Государственный заказ должен контролировать и итоговый показатель – трудоустройство выпускников. Иногда можно услышать возражение, что это не является функцией образовательного учреждения. Хотя очевидно,

что имидж любого учреждения профессионального образования прямо связан с востребованностью его выпускников на рынке труда. По этому поводу заметим, что в Законе «О развитии начального и среднего профессионального образования в Москве» появилось требование к учреждениям профессионального образования «содействовать трудоустройству выпускников». Для этого необходима разработка договорно-правовых механизмов и прямое включение работодателей в процесс трудоустройства выпускников.

Следует, на наш взгляд, создать Биржу труда выпускников системы профессионального образования. Здесь учреждения профессионального образования могли бы презентовать свои выпуски, а работодатели устроить «торги» по привлечению выпускников на свои предприятия, предлагая условия их трудоустройства (должность, уровень зарплаты, социальный пакет, кредиты молодым семьям и т. д.). Конкурс таких предложений работодателей создал бы реальную конкуренцию на рынке труда выпускников.

Контроль исполнения Заказа по конкретным показателям создает достаточную критериальную основу определения ежегодного рейтинга лучших учреждений профессионального образования и их целевого стимулирования по методике Национального проекта в образовании.

Для достижения максимального баланса рынка труда и рынка образовательных услуг необходимо также осуществить перевод профессионального образования на нормативное финансирование. Это позволит заменить устаревший и уже не дееспособный механизм административного управления экономическим регулированием структуры и объемов подготовки кадров.

Понятие «норматив финансирования» – отнюдь не новое для российской практики образования, а скорее старое и даже банальное. Его применяли и в советские времена, и в послеперестроечное время. Применяли с гордостью, будто норматив действительно рассчитывался на научной основе, отражал реальную потребность образовательного учреждения и покрывал необходимые затраты на обучение. Стыдливо добавлялся лишь эпитет «остаточный», который по сути полностью «смазывал» основное понятие.

В марте т. г. на заседании Госсовета Президентом РФ В. В. Путиным была поставлена задача введения норматива финансирования в образование. Тем самым, по умолчанию, признавалось его отсутствие во все прежние времена. Заметим, признавалось справедливо, ибо норматив, как достаточная, позволяющая реализовать требования государственного стандарта норма, никем не рассчитывался. Это был «остаточный» (точнее «недостаточный») норматив, объем которого лоббировался и существенно колебался при ежегодном утверждении бюджетов в законодательных органах. Будет справедливо сказать, что в российской действительности государственный

стандарт никогда не задавал уровень требований к выпускнику, его задавал объем финансирования.

Вызывает беспокойство поспешность, с которой некоторые регионы (Тюменская область и др.) сразу же после рекомендации Президента РФ заявили об уже введенных у них нормативах финансирования. Беспокойство от того, что можно вновь впасть в старую ошибку, понимая норматив как постатейный расчет посильного для бюджета региона объема финансирования образовательного учреждения на душу обучаемого. Норматив финансирования нигде не сверяется с требованиями государственного стандарта и не опирается на нормы оснащенности образовательного учреждения учебным оборудованием и материалами (их не существует), нормативы зарплаты педагога (по закону – не ниже средней по промышленности), нормативы питания здорового молодого организма обучающихся (их и не пытались рассчитать) и т. д. Небольшое повышение бюджета в очередной раз поспешно объявляется расчетным нормативом, а реально представляет «повышенный остаток». При этом даже в близких по характеристикам регионах нормативы существенно, иногда в 2-3 раза, отличаются друг от друга.

Противоречивые толкования нормативного финансирования требуют научного осмысления его сущности, принципов и методики расчета. Начнем с того, что классическое определение понятия «норматив» связано с латинским «погма» – «руководящее начало». Оно обозначает границы, в которых социальные системы (в нашем случае – образование) сохраняют свои качества и функции, способность к развитию. Нормативы являются базовыми характеристиками и регуляторами деятельности и развития системы. Их изменение становится предпосылкой изменения в функционировании системы, в чем и проявляется «руководящее начало» нормативов.

Общество, как и любая из его подсистем, не может существовать и развиваться без нормативов. Такое общество будет саморазрушающейся анархией, а отсутствие в нем нормативов (законов, правил, традиций) характеризуется в науке как явление «аномии».

Норматив исторически вырастает из традиции, в свою очередь рождающейся из селективно отобранного опыта. Но если традиция объективна по природе, складывается естественно-исторически и не имеет обязывающих исполнять ее регуляторов, то норматив – субъективен. Он искусственно конструируется и санкционируется легитимным управляющим органом, т. е. обязателен к исполнению и контролю. Субъективная природа норматива делает его механизмом, способным содействовать как развитию, так и разрушению системы.

Ретроспективный процесс формирования нормативной системы имеет дискретный характер и позволяет выделить следующие конкретно-исторические типы нормативов.

1. **Норматив аутентичный**, формально фиксирующий традицию как массово воспроизводимый опыт. Он имеет преимущественно административный, внеэкономический характер, либо низкий удельный материальных стимулов. Данный вид норматива обычно детерминирует из прошлого, статично его репродуцирует и способен обеспечить только консервацию системы, ее «выживание». Не следует, однако, относить такой норматив только к архаичным стадиям развития общества. Совсем недавно, в период начала перестройки, система профессионального образования России «выживала» с помощью таких нормативов (зарплата педагогов едва равнялась прожиточному минимуму, ремонт и коммунальные услуги вовсе не предусматривались бюджетом и т. д.). Аутентичный норматив, при его продолжительном применении, неизбежно приводит к разрушению системы.

2. **Норматив остаточный**, представляющий собой социализированный опыт и обеспечивающий определенный потенциал развития системы, чаще всего экстенсивный. Данный вид норматива может предвосхищать будущее, но детерминирует из настоящего, ограничен текущими возможностями, прежде всего экономическими. Он предполагает возможность перестройки прошлого путем саморазвития системы. Однако последствия саморазвития могут быть различными, в том числе общественно негативными, и привести к деградации системы (система начинает существовать сама для себя). Как пример, можно привести массовый переход учреждений высшего и среднего профессионального образования на платное обучение студентов, что привело к их отрыву от потребностей рынка труда и резкому снижению качества подготовки кадров.

Остаточные нормативы являются наиболее распространенными в современной общественной практике, различаясь по степени их относительности к реально потребным затратам на образование. Внутри их можно выделить:

а) нормативы-фикции, не способные создать потенциал развития системы (например, нельзя поддерживать материальную базу не закладывая объективно необходимые нормы обновления (амортизации) основных фондов);

б) нормативы-поддержки, создающие стабильность системы в расчете на ее внутренний потенциал развития (к ним можно отнести современные нормативы финансирования системы профессионального образования, когда значительную часть средств приходится зарабатывать самим образовательным учреждениям);

в) нормативы-стимулы, ориентированные на креационность, инновации, обеспечивающие «рывок из прошлого в будущее». (В масштабе региона этим может стать переход на подготовку кадров по Государственному

заказу с повышенным, но все же остаточным, нормативом финансирования).

3. Нормативы развития, детерминирующие из будущего, создающие предпосылки для быстрого освоения системой профессионального образования новых технологий и обучения им, гибкого реагирования на потребности рынка труда по объему и профилю подготавливаемых кадров. (Вспоминую ответ на мой вопрос директора одного из колледжей в Южной Корее о том, как ему удалось добиться высокой технической оснащенности учебного процесса: «Я просто запрашиваю все необходимое в министерстве и не помню, чтобы мне в чем-то отказали»).

В современных индустриально и постиндустриально развитых странах чаще всего наблюдается использование нормативов-стимулов с постепенным переходом к нормативам развития. Хотя, строго говоря, вряд ли возможен норматив, точно соответствующий потребности, т. к. норматив, по определению, величина постоянная, а потребности развиваются по закону их неуклонного возвышения и находятся в постоянном движении – как река.

«Нельзя два раза войти в одну и ту же реку, ибо вода течет», – глубокомысленно утверждал в древности Гераклит. Но уже его ученик Кратил уточнил: «Нельзя войти в нее и один раз, ибо пока тело погружается в воду, она уже сменится». Норматив – это человек. Река – его быстро меняющаяся потребность.

Видимо, норматив финансирования должен меняться не реже смены поколений стандарта, которая определена в 5 лет. Что касается его объективности, то, при наличии правильной методики, она становится зависимой лишь от компетентности расчетчика. И его совести.

Системе профессионального образования предстоит сложная и нескорая работа по переходу от норматива поддержки к нормативу стимулирования. Наука должна разработать методику расчета такого норматива (с введением государственного заказа на подготовку кадров, итогового финансирования). Финансисты должны честно (под контролем педагогической общественности) подсчитать реальные расходы на каждую живую «душу». А утверждающие бюджет законодатели найти в себе мужество признать, что прежний норматив финансирования был самообманом. «Они» — делали вид, что платили, «мы» — делали вид, что готовили рабочие кадры на уровне мировых стандартов.

В сравнении с объемами подушевого финансирования образования в развитых странах (Минобрнауки РФ называет среднюю цифру — 11 тысяч долларов на «душу» в год) Россия, с ее финансированием «русской души» в объеме около одной тысячи долларов, не просто отстает, а профанирует мировой уровень профессионального образования. Разумеется, ни Россия в

целом, ни даже более благополучная Москва не смогут сразу перейти на финансирование по нормативам развития. Но прогноз будущей модели полезен и при понимании ее временной недостижимости.

Москва с нового года первой из субъектов Федерации переходит на нормативное подушевое финансирование начального и среднего профессионального образования. Принято постановление Правительства Москвы (16 мая 2006 г.), которым установлены нормативы затрат по различным типам колледжей исходя из ресурсоемкости различных групп профессий (табл. 2).

Таблица 2

Типы колледжей	Норматив подушевого финансирования
1. Педагогические колледжи	77713
2. Политехнические колледжи	61643
3. Колледжи торговли и сферы обслуживания	58252
4. Строительные колледжи	64457
5. Колледжи малого бизнеса и банковского дела	60378
6. Колледжи жилищно-коммунального хозяйства	55364

В расчет нормативов включены расходы на реализацию государственных образовательных стандартов основного общего и среднего (полного) общего образования, начального профессионального образования и среднего (базового и повышенного уровня) профессионального образования по текущим расходам на оплату труда и начислениям на заработную плату, компенсационные выплаты на книгоиздательскую продукцию. Включено также частичное обеспечение материальных затрат, непосредственно связанных с образовательным процессом: расходы на приобретение наглядных пособий, расходных материалов, канцелярских товаров, хозяйственные расходы, услуги связи, транспортные расходы, услуги по содержанию имущества, приобретение мягкого инвентаря, обслуживание компьютерной техники и оборудования, охрану зданий, питание, стипендии и прочие расходы.

Не включены расходы, связанные с приобретением оборудования, проведением текущего и капитального ремонтов, оплатой коммунальных услуг, проведением общезначимых и оздоровительных мероприятий. Это вполне объяснимо как переходная мера, учитывающая разный уровень развития учебно-материальной базы колледжей, оснащенность учебным оборудованием. Хотя в перспективе, при дальнейшем освоении нормативного прин-

ципа финансирования, неизбежно включение в него полного объема производимых колледжем затрат.

Таким образом, Москва впервые в российской практике вводит дифференцированные нормативы, а затраты на подготовку рабочих ставит в зависимость от ресурсоемкости профессий. Причем отличие наиболее высокого норматива от самого низкого весьма значительно и составляет 22349 рублей, или почти треть (28,5%).

Переход к нормативному финансированию, это первый сигнал рыночной экономики в сторону консервативной модели «распределительного бюджета» государственной системы профессионального образования. Сделан принципиально важный, но все же недостаточный шаг к новому механизму экономического управления.

Дело в том, что в профессиональной школе, в отличие от общеобразовательной, нельзя бюджетировать просто «души». Ведь затраты на подготовку секретаря-референта, например, несопоставимы с затратами на подготовку токаря для станка с ЧПУ. Уравнительность нормативов, как показывает опыт, приводит к вымыванию в структуре подготовки кадров нужных для экономики, но относительно высокзатратных профессий.

Название колледжа, как принятый на сегодня критерий норматива, не отражает в достаточной мере структуры осваиваемых в нем профессий и их реальной стоимости подготовки по ним. Все без исключения колледжи являются и останутся в будущем многопрофильными. В большинстве из них, независимо от названия, в массовых масштабах готовятся малозатратные профессии (секретари-референты, бухгалтера и т. п.), которые порою охватывают до половины обучающихся.

Погрешность в расчете норматива с ориентацией только на название колледжа достаточно велика и ведет к неэффективным затратам. Но главная опасность в другом – за щитом неправомерно завышенного норматива колледжи экономически заинтересованы в увеличении малозатратных профессий. Норматив финансирования предстоит рассчитывать по каждой из профессий НПО и СПО.

Следует также иметь в виду, что введение нормативов не является достаточной мерой. По существующей схеме они пассивно следуют за набором обучаемых самим колледжем, сохраняя порочную схему формирования структуры профессий, слабо связанных с потребностями рынка труда.

По разработанной нашим институтом методике проведены пробные расчеты реальной потребности объемов финансирования подготовки рабочих разной сложности профессий. Полная стоимость подготовки токаря для работы на станках с ЧПУ, например, составила 135 тысяч рублей, портного – 40 тысяч. Разумеется, проведенные расчеты требуют дополнительной проверки, но очевидно, что введение нормативов выявит существенную

разницу бюджетирования различных профессий, которая и призвана стать мощным стимулом оптимизации структуры подготовки кадров, устранения дисбаланса.

Норматив финансирования должен учитывать не столько процесс обучения, сколько итоговый показатель – трудоустройство выпускников. Иногда можно услышать возражение, что это не является функцией образовательного учреждения. В этой связи полезно заметить, что в новом Законе Москвы «О развитии начального и среднего профессионального образования», например, появилось требование «содействия трудоустройству выпускников». Для этого необходимы разработка договорно-правовых механизмов и прямое включение работодателей в процесс трудоустройства выпускников.

Следует в рамках общего рынка труда выделить сектор для выпускников учреждений профессионального образования. Он мог бы функционировать в виде Биржи труда выпускников (не путать с ярмарками вакансий). Здесь образовательные учреждения могли бы презентовать свой «продукт», а работодатели устроить «торги» по привлечению выпускников на свои предприятия, предлагая условия их трудоустройства (должность, уровень зарплаты, социальный пакет, кредиты молодым семьям и т. д.). Конкурс таких предложений работодателей создал бы реальную конкуренцию на рынке труда выпускников.

Совокупность предлагаемых мер (нормативное финансирование, Государственный заказ, биржи труда выпускников и т. д.) позволит решить задачу замены сохранившегося до сих пор «распределительного бюджета» «бюджетом экономического управления» системой профессионального образования. И на этой основе построить модель профессиональной школы будущего, ориентированной на рынок труда, для которой дисбаланс с ним будет экономически не выгоден.

СОДЕРЖАНИЕ

СТРУКТУРНАЯ БЕЗРАБОТИЦА НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА И ПРОБЛЕМА СОГЛАСОВАНИЯ СПРОСА НА РАБОЧУЮ СИЛУ И ЕЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ	
© Коровкин А. Г., Королев И. Б., Долгова И. Н., Ахундова О. В.	3
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ПРОГРАММЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БАЛАШИХИНСКОГО РАЙОНА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Кумратов А. К., Филимонова Е. К.	15
ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА ВЫПУСКНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ПОЛТОРА ГОДА НА РЫНКЕ ТРУДА)	
© Кутейницына Т. Г., Репринцева Е. Г.	19
ПЕРВЫЕ ШАГИ НА РЫНКЕ ТРУДА	
© Кутейницына Т. Г., Репринцева Е. Г.	38
ФОРМЫ И МЕТОДЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ С РЫНКОМ ТРУДА	
© Кутузов В. М., Семенов Н. Н., Шестопалов М. Ю.	54
ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА. ЗАНЯТОСТЬ. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Кучинская О. С.	59
НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАЩИХСЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ	
© Луговский В. А.	72
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЛИЦЕЯ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАЗЛИЧНЫХ СФЕР ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ	
© Любимова Л. А., Васильева Л. Г.	82
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И РОЛЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В ИХ РЕШЕНИИ	
© Мармышев В. И., Потёмина Н. Л.	91

СЕЛЬСКИЙ РЫНОК ТРУДА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСОБЕННОСТИ, ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЯ © Москвина О. В.	102
ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РАБОТОДАТЕЛИ: ПАРТНЕРСТВО ПРЕДПОЛАГАЕТ ВЗАИМНЫЙ ИНТЕРЕС И РАЗВИТИЕ © Москвина О. В.	110
МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА © Новиков В. В., Разнова Н. В.	114
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА © Панкратова Т. Б.	123
АКТИВИЗАЦИЯ ПОЗИЦИИ БЕЗРАБОТНОГО В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: АНАЛИЗ ИССЛЕДОВАНИЙ © Пискунова Н. И.	132
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Полуянов В. Б., Федоров В. А., Соколова Т. Б., Просвиров А. С.	143
ОПЫТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОПЕЙСКОМ ГОРНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ © Попенко С. А.	150
МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ) © Попов А. П.	156
ПРОБЛЕМА СТАТИСТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МОНИТОРИНГА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА © Попов В. В., Катаев Н. А.	171
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ © Прохоров С. Ю., Грибкова Н. Г., Аганесова Т. В.	182
ИНФОРМАТИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ © Рагозин Ю. И., Лукин В. В.	191

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ НА БАЗЕ МАГНИТОГОРСКОГО СТРОИТЕЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА © Ржевская Е. В.	197
О ПРОБЛЕМАХ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТЫ АГРАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА В УСЛОВИЯХ СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ © Ряховский А. В.	203
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ: ПРОБЛЕМЫ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ © Салахов И. Р., Тагиров Р. Т.	207
ПУТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ © Самоделов В. Г., Дедков А. К., Лукин В. В.	212
АКТИВНАЯ РАБОТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ – ОДНА ИЗ ГЛАВНЫХ ЗАДАЧ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ © Селина М. И.	218
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ДИСБАЛАНС И КАК С НИМ БОРОТЬСЯ © Смирнов И. П.	233

Научное издание

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

Сборник докладов по материалам
Третьей Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(25 – 26 октября 2006 г.)

Книга II

Редактор *Л. П. Соколова*
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*
Оформление обложки *В. Б. Пикулев*

Подписано в печать 10.10.2006. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 17. Изд. № 219.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33