

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 IV**

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. IV. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – 176 с.**

ISBN 5-8021-0680-8

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 5-8021-0680-8

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2006

---

**ПРИВЕТСТВИЕ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ГЕРЦИЯ ЮРИЯ ВИКТОРОВИЧА**

Добрый день, уважаемые товарищи, коллеги, участники нашей очередной Всероссийской научно-практической Интернет-конференции.

Я полагаю, что сегодняшняя наша встреча на Интернет-конференции подтверждает, что дело, которым мы с Вами занимаемся, очень нужное, важное и значимое. Число участников конференции по проблематике рынка труда и рынка образовательных услуг в период от первой до третьей конференции выросло в два раза – значит, есть интерес к этой проблематике. Я полагаю, что мы имеем хороший конечный результат в практическом применении рекомендаций, пожеланий, которые высказали наши участники. Приятно то, что расширился не только круг участников с точки зрения числа регионов, которые участвуют в Интернет-конференции, но и расширилось число участников – представителей разных сфер деятельности в этой предметной области. Я имею в виду представителей науки и высшего образования, среднего и начального профессионального образования и органов Федеральной службы занятости в регионах.

Я еще раз приветствую от имени Федеральной службы по труду и занятости всех участников конференции и полагаю, что разговор, который мы сегодня проведем, те материалы, которые представлены, положительно скажутся на результатах деятельности органов Роструда в 2007 году и в последующем периоде. Тем более, что тема, которую мы с Вами рассматриваем – «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах Российской Федерации» имеет предметное рассмотрение в нормативных документах как Министерства науки и образования РФ, Министерства здравоохранения и социальной политики РФ, так и Роструда и Рособразования.

Особенность конференции 2006 года состоит в том, что с 1 января 2007 года федеральные полномочия в сфере занятости населения по ряду направлений будут переданы на региональный уровень.

Решение задач предложения и спроса на рынке труда должно стать более предметным, более качественным, в более тесной увязке должна быть работа всех структур, интересы которых задействованы на региональном рынке труда. Передача полномочий не означает, что структуры Роструда потеряют систему единой организации, потеряют систему единых подхо-

дов. При реализации этой передачи мы с Вами отработываем сейчас единые регламенты, которые будут обеспечивать работу государственной службы занятости в едином понимании и при единых подходах. Нами будет отработываться регламент, связанный с вопросом профессиональной ориентации, профессионального обучения, социальной адаптации на рынке труда российских граждан.

В целом необходимо отметить, что ситуация на рынке труда в регионах Российской Федерации характеризуется теми же тенденциями, которые характерны в целом для Российской Федерации. В настоящее время просматриваются некоторые показатели, связанные прежде всего с возросшим спросом российских граждан на услуги государственной службы занятости, и видим, что эффективность работы службы занятости по трудоустройству безработных граждан стала более эффективной.

Растет число обращений в нашу службу – число трудоустройств граждан за девять месяцев текущего года возросло по сравнению с девятью месяцами прошлого года.

Вместе с тем мы с Вами видим снижение численности безработных – значит, эффективность работы службы по трудоустройству, подбору подходящей работы, оказанию услуг работодателям в подборе работников стала более эффективной, более качественной. Я не согласен с отдельными положениями, которые прозвучали на предыдущей конференции, что идет какое-то снижение показателей работы Федеральной службы по труду и занятости, поскольку уменьшается число безработных. Это хороший показатель, но при этом растет и число обращений в органы Роструда.

Вторая особенность, и об этом мы говорили с Вами на прошлой конференции, состоит в том, что федеральные и территориальные органы Роструда установили более тесный контакт с учреждениями профессионального образования по подготовке специалистов для рынка труда, прежде всего по востребованным экономикой специальностям. И мне приятно отметить, что органы управления образованием и образовательные учреждения стали более предметно смотреть на то, какие профессии, какие специальности, какой контингент требуются на рынке труда. Хорошо, что мы ушли от понимания подготовки специалистов по широким спектрам профессий, а занимаемся подготовкой специалистов по профессиям, которые могут быть реально востребованы.

Мы стали больше внимания уделять такому важному направлению работы, как переподготовка и повышение квалификации наших граждан.

---

Имея одну специальность, человек может получить другую специальность и иметь более широкую мобильность на рынке труда.

В течение 2006-2007 гг. органы Роструда более предметно должны прежде всего работать с органами профессионального образования и выработать общие подходы к подготовке квалифицированной рабочей силы. Спрос на рабочие профессии велик. Вакансии, которые находятся в нашем информационном банке, а их более 1 миллиона, на 70% идут по категории «рабочие профессии». Следовательно, органам начального профессионального образования надо сориентироваться и правильно найти свое место в решении этой проблемы. Важно обеспечить трудоустройство выпускников, и для этого необходим более тесный контакт работодателя, учреждения образования, службы занятости.

**ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ВОРОНИНА АНАТОЛИЯ ВИКТОРОВИЧА**

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

Разрешите от имени Петрозаводского государственного университета приветствовать всех участников конференции на ее открытии. Очень приятно, что по доброй традиции Всероссийская конференция по этой тематике снова проходит в стенах нашего университета. Отрадно, что количество докладов и число участников этой конференции увеличиваются из года в год. В настоящее время более 90 докладов из 60 регионов России представлены в рамках Интернет-конференции. До начала конференции ее организаторы проделали большую работу, был опубликован сборник трудов конференции, состоящий из трех книг. И мы абсолютно уверены, что эта конференция откроет новые горизонты в исследованиях по проблемам рынка труда и рынка образовательных услуг.

Для Петрозаводского государственного университета важно, что в работе по организации конференции участвуют Федеральное агентство по образованию совместно с Федеральной службой по труду и занятости, поскольку проблематика докладов охватывает вопросы на федеральном уровне и на уровне других регионов России.

Хочу пожелать всем участникам конференции успешной работы, плодотворных дискуссий и абсолютно уверен, что конференции по этой тематике будут продолжаться в течение многих и многих лет.

---

**ПРИВЕТСТВИЕ**  
**ВР. И. О. РУКОВОДИТЕЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ**  
**СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ**  
**КАРАПЕТОВА ГИВИЯ ЛЮДВИГОВИЧА**

Уважаемые коллеги, с огромным удовольствием приветствую участников третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»!

Время показало правильный выбор, который мы сделали пять лет назад, начиная проводить в Карелии семинары и конференции по этой тематике. В третий раз проводя Всероссийскую Интернет-конференцию, мы убеждаемся в росте актуальности этой проблематики и видим, как доклады участников конференции из разных регионов России помогают нам в Республике Карелия найти правильные подходы к решению существующих проблем для сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг.

Сегодня для участия в конференции поступило более 90 докладов, более 60 регионов принимают участие в этой Интернет-конференции и обсуждают вопросы дисбаланса спроса и предложения на открытом рынке труда.

В настоящее время одна из главных проблем на рынке труда Республики Карелия заключается в том, что на региональном рынке труда крайне нехватает кадров по рабочим специальностям и хочется узнать, как эта проблема решается в других регионах.

В Республике Карелия служба занятости активно работает с системой начального профессионального образования. Мы имеем долгосрочные договорные отношения, ежегодно подводим итоги трудоустройства выпускников системы начального, среднего и высшего профессионального образования. Управление Федеральной службы занятости постоянно находится в диалоге с руководителями всех учебных заведений профессионального образования.

Это сотрудничество позволяет нам проводить корректировку в подготовке кадров. Ежегодно появляется более десяти-двенадцати новых специальностей, по которым готовят учащихся в системе начального профессионального образования.

Мы тесно сотрудничаем с Петрозаводским государственным университетом при проведении мониторинга потребностей регионального рынка

труда для разных отраслей экономики. На основе этого открываются новые специальности в университете – это прежде всего технические специальности по электротехнике, судостроению, машиностроению.

Благодаря Интернет-конференции мы имеем уникальную возможность вести всероссийскую дискуссию по проблеме рынка труда и рынка образовательных услуг. Я выражаю твердую уверенность, что наша плодотворная совместная работа даст положительный импульс в решении проблем баланса спроса и предложения на рынке труда.



---

**ПРИВЕТСТВИЕ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
РОЖДЕСТВЕНСКОГО АЛЕКСАНДРА ВИКТОРОВИЧА**

Уважаемые участники конференции!

Федеральное агентство по образованию совместно с Федеральной службой по труду и занятости проводит на базе Петрозаводского государственного университета очередную, Третью, Всероссийскую Интернет-конференцию «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Актуальность и востребованность обсуждения этих вопросов в настоящее время очень высоки. Название конференции диктует необходимость поиска «точек равновесия» как на рынке образовательных услуг, так и на рынке труда. Низкий уровень межрегиональной мобильности населения обуславливает необходимость рассмотрения этих проблем на уровне субъектов Федерации.

Оба рынка нуждаются в тщательном, продуманном регулировании, так как современные тенденции, присутствующие на них, способствуют все большему уходу от возможных равновесных состояний.

Мониторинг экономики системы образования в 2006 году показал, что продолжает сохраняться «перепроизводство» специалистов с высшим профессиональным образованием, причем по сравнению не только с текущими, но и с перспективными потребностями экономики. С одной стороны, этот факт можно расценивать как положительную тенденцию: рост образованности населения повышает качество человеческого капитала страны. С другой стороны, это отражает изменившуюся мотивацию молодых людей, получающих высшее образование, – все чаще подразумевается приобретение социального статуса, а не стремление в дальнейшем «работать по специальности».

В то же время затраты государства на систему образования достаточно высоки – каждый 8-й рубль бюджетных средств консолидированного бюджета Российской Федерации расходуется на образование. Повышение эффективности системы образования – это повышение эффективности расходования бюджетных средств.

В целом по стране мы видим тенденцию повышения уровня образования населения, в том числе и занятого в отраслях экономики. Однако система профессионального образования еще не в полной мере учитывает изменившиеся требования к персоналу: не даются новые навыки и умения, необходимые в современных рыночных условиях. В связи с этим предпри-

ятия не развивают долгосрочные формы сотрудничества с образовательными учреждениями. Кроме того, в ряде крупных компаний создается собственная система переподготовки и дополнительного образования. Эти затраты предприятий можно назвать не иначе, как «упущенной выгодой» системы образования.

Еще один немаловажный источник финансирования образования – частные инвестиции – в последнее время смещается от основного профессионального образования к дополнительному. Основные образовательные программы все больше рассматриваются как чисто формальные, а реальные квалификации приобретаются в секторе дополнительного образования.

Высокая «популярность» высшего образования привела к тому, что число граждан, ориентированных на среднее и начальное профессиональное образование, в настоящее время мало. Почти 50% выпускников техникумов не планируют работать по специальности, а намерены сразу поступать в вузы. В результате этого предприятия сталкиваются с ростом дефицита квалифицированной рабочей силы. Необходимо учитывать и тот факт, что люди, получившие высшее образование, стремятся занять более высокие должности, и рабочие профессии остаются невостребованными.

Несмотря на серьезность перечисленных проблем, пожалуй, одним из самых тревожных симптомов на рынке образования в настоящее время является кризис системы начального профессионального образования. Этот уровень образования не востребован в среде молодежи, хотя потребность в профессиональных кадрах по рабочим профессиям как никогда высока. Недостаточное материально-техническое оснащение учреждений начального профессионального образования приводит к тому, что более трети вновь принимаемых квалифицированных рабочих нуждаются в дополнительном обучении или переподготовке.

Таким образом, на сегодняшний день взаимодействие двух рассматриваемых рынков – труда и образования – далеко от совершенства. Система образования не обеспечивает в полной мере потребности рынка труда ни по количеству, ни по качеству рабочей силы. Искать решения накопившихся проблем надо, используя системные подходы.

Я желаю всем участникам конференции новых идей и решений, которые внесут свой положительный вклад в проблематику баланса между потребностями рынка труда и возможностями системы профессионального образования, обеспечить эти потребности.

---

**ПРИВЕТСТВИЕ**  
**И. О. МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ**  
**РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**  
**КАРМАЗИНА АНАТОЛИЯ СЕМЕНОВИЧА**

Дорогие друзья, участники Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

Вы обсуждаете очень важную для нашего региона и других регионов Российской Федерации проблему, связанную с предложением и спросом на рынке труда и рынке образовательных услуг. Эта проблема является актуальной для Министерства образования и по делам молодежи, других органов исполнительной власти и Правительства Республики Карелия. Мы проводим совместно с Петрозаводским государственным университетом работу в этом направлении. Не случайно, что Всероссийская конференция, которая сегодня открывается, уже третья по счету.

Надеемся, что конференция выработает новые подходы в этой области, представит опыт реализации политики спроса на рынке труда, политике предоставления образовательных услуг в регионах Российской Федерации. Мы желаем участникам конференции успешной работы и надеемся на плодотворное сотрудничество.

**ПРИВЕТСТВИЕ  
МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ  
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ  
ЮРИНОВА МИХАИЛА НИКОЛАЕВИЧА**

Уважаемые участники Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции, приветствую Вас и желаю интересной и плодотворной работы!

Тот факт, что Всероссийская конференция по этой тематике проходит уже третий год подряд, говорит об остроте кадрового вопроса на современном рынке труда и сложности его решения. Демографические проблемы не позволяют надеяться на рост численности населения в трудоспособном возрасте, а уровень профессиональной квалификации работников не вполне соответствует задачам инновационного развития экономики. Поэтому мы должны понимать, что впереди предстоит большая работа по подготовке и переподготовке специалистов, повышению их квалификации, внедрению качественно новых программ для обучения студентов всех уровней профессионального образования.

Это работа сложная, и ее можно выполнить только при поддержке и консолидации усилий всех заинтересованных сторон: государства, бизнеса, образования и, естественно, широкой общественности. Только в рамках социального партнерства мы достигнем необходимых результатов на благо регионов и России в целом.

Еще раз желаю успехов всем участникам конференции.

---

**ПРИВЕТСТВИЕ  
НАУЧНОГО РЕДАКТОРА СБОРНИКА ДОКЛАДОВ,  
ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА БЮДЖЕТНОГО МОНИТОРИНГА ПЕТРГУ,  
ПРОФЕССОРА ГУРТОВА ВАЛЕРИЯ АЛЕКСЕЕВИЧА**

Уважаемые участники конференции!

По итогам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» Оргкомитетом конференции подготовлено и издано три книги сборника трудов, четвертая книга будет опубликована по итогам конференции до конца декабря 2006 года. Мы планируем, что в нее войдут приветствия к участникам конференции, фоторепортаж, отчеты руководителей секции, рекомендации конференции.

В 2006 году есть несколько особенностей в области рынка труда и рынка образовательных услуг, которые нашли отражение в тематике докладов, представленных на конференции. Отметим наиболее важные.

В 2006 году завершается административная реформа. В рамках реформы проходят передача полномочий от территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости и формирование региональных органов исполнительной власти по труду и занятости. Тем не менее традиционная активность представителей территориальных органов Роструда и на этой конференции остается высокой.

Все еще продолжает оставаться острой проблема обеспечения отраслей экономики квалифицированными кадрами по рабочим профессиям. Число вакансий по рабочим профессиям на предприятиях и в организациях во всех регионах России составляет от 10 до 30% от численности работников этого уровня квалификации. Что касается системы начального и среднего профессионального образования, то она не может в настоящее время обеспечить выпуск специалистов, покрывающий эту потребность.

Распоряжением Президента России утвержден новый перечень Приоритетных направлений развития науки, технологий и техники и Критических технологий в Российской Федерации. Существенным моментом в вопросе реализации государственной политики в области науки, технологий и техники является проблема кадрового обеспечения этой деятельности, то есть подготовка научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации. Этой проблематике посвящены несколько докладов, представленных на нашей конференции.

В августе 2006 года Президентом РФ Правительству России было поручено разработать Федеральную целевую программу «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2008 – 2012 годы. Данная

программа призвана решить проблемы научных и научно-педагогических кадров, не решаемые в рамках других федеральных целевых программ (ФПРО, ФЦНТП, ФЦП «Жилище»).

К этим проблемам относятся:

- 1) низкий уровень базовой заработной платы, вынуждающий подавляющее большинство научно-педагогических кадров искать дополнительные заработки;
- 2) низкий уровень пенсионного обеспечения профессорского корпуса, сдерживающий продвижение молодежи по служебной лестнице;
- 3) отсутствие возможности у молодых преподавателей и сотрудников решить жилищные проблемы;
- 4) низкий уровень академической мобильности;
- 5) растущие диспропорции между требованиями высокотехнологических производств к кадрам с профессиональным образованием и уровнем их подготовки.

При решении задач, связанных с решением проблем научных и научно-педагогических кадров, Министерству образования и науки РФ совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) необходимо подготовить предложения по привлечению возможностей бизнес-сообщества для расширения грантовой поддержки молодых ученых и преподавателей, включая учреждение именных стипендий и создание специальных фондов.

По этому же поручению Президента Минобрауки России необходимо представить предложения для обеспечения возможностей служебного роста молодежи путем формирования кадрового резерва, а также предложения по ротации кадров, замещающих средние и высшие должности в научных организациях и вузах.



На открытии 3-ей Всероссийской Интернет-конференции:  
Приветствие **Воронина Анатолия Викторовича** – ректора Петрозаводского государственного университета, заместителя председателя Оргкомитета



Приветствие **Гуртова Валерия Алексеевича** – директора Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, заместителя председателя Оргкомитета, редактора сборника докладов Интернет-конференции



Общий вид Интернет-зала, где проходило открытие конференции



Выставка книг по тематике проведения Интернет-конференции



## РЕКОМЕНДАЦИИ

### **Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» (Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск, 25-26 октября 2006 г.)**

Третья Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция проходила в городе Петрозаводске под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Федерального агентства по образованию. Организационная работа по подготовке и проведению конференции осуществлялась Петрозаводским государственным университетом и Управлением Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия. Информационная поддержка конференции осуществлялась с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>).

Проведение двух предыдущих конференций показало возрастающий интерес большинства регионов страны к поиску решений, повышающих эффективность взаимодействия сферы образовательных услуг и рынка труда. Этот возрастающий интерес в полной мере подтвердился в ходе подготовки и проведения настоящей конференции. Для участия в конференции поступило 95 докладов из 62 субъектов Федерации. В обсуждении этих докладов в режиме on-line с использованием доступа через сеть Интернет приняли участие 1010 человек из 70 регионов России. Количество обсуждений в режиме on-line составило 720 вопросов и ответов. Наибольшую активность в работе Интернет-конференции проявили следующие регионы: Пермский и Приморский края, Оренбургская, Челябинская, Новосибирская, Волгоградская области и Республика Карелия.

Доклады, дискуссии и рекомендации конференции представлены в электронном виде, книжный вариант докладов опубликован в виде трех томов трудов конференции.

Подавляющее большинство докладов, представленных на конференции, в большей степени, чем на предыдущих двух Интернет-конференциях, содержат конструктивные наработки по решению конкретных задач в системе социального партнерства на рынке труда. В целом конференция показала возрастающую активность регионов в деятельности по созданию в стране образовательной системы, отвечающей задачам ускоренной модернизации экономики. В этом плане необходимо отметить, что актуальность вопросов, обсуждаемых на конференции, в полной мере соответствует приоритетности задач развития человеческого потенциала, обозначенных в национальных проектах. Положительный опыт в решении проблем повышения качества образования и обеспечения эффективной занятости населения накоплен в Рес-

публиках Адыгея, Карелия, Татарстан, Волгоградской, Иркутской, Тульской областях, Ставропольском крае и других регионах России.

Среди обсуждаемых на конференции проблем особое внимание было уделено:

- комплексному подходу к планированию социально-экономического развития регионов с учетом программ кадрового обеспечения;
- анализу положения молодежи на рынке труда;
- региональным особенностям внешней и внутренней трудовой миграции;
- методологии учета и обследования населения по проблемам занятости;
- задачам и приоритетам деятельности органов службы занятости населения в условиях ее реформирования;
- развитию социального партнерства в области подготовки квалифицированных кадров рабочих и специалистов;
- прогнозированию потребностей в профессиональном обучении с учетом кадровых особенностей территорий;
- профессиональной ориентации учащейся молодежи;
- нормативно-правовому регулированию вопросов профориентации, трудоустройства, взаимоотношений образовательных учреждений и работодателей;
- совершенствованию и развитию структуры современных рабочих мест, отвечающих требованиям научного и технического прогресса;
- проблемам качества образования выпускников, их соответствия требованиям работодателей и потребностям рынка труда;

Значительная часть докладов содержала результаты научных исследований в сфере технологий и методик мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций и раскрывала их значение для оперативного выявления и разрешения возникающих противоречий между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Тематика секций, доклады и обсуждения в рамках прошедшей Третьей Интернет-конференции еще раз подтвердили социальную значимость и актуальность проблематики «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг» для всех российских регионов.

Конференция показала, что практически все ее участники уделяют серьезное внимание решению конкретных задач, связанных и с разработкой методологии мониторинга и прогнозирования спроса и предложения на рынке труда, и с созданием эффективного механизма взаимодействия всех социальных партнеров в сфере подготовки и переподготовки кадров специалистов, квалифицированных рабочих для нужд отечественной промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы.

## КОНФЕРЕНЦИЯ РЕКОМЕНДУЕТ

1. Федеральным органам исполнительной власти в лице Федерального агентства по образованию, Федеральной службы по труду и занятости продолжить работу по:

– корректировке федеральной нормативно-правовой базы, определяющей функции, права и обязанности структур исполнительной власти, участвующих в реализации механизма соответствия спроса и предложения на рынке труда;

– разработке мер для укрепления кадрового состава отраслей реального сектора экономики, включая систему закрепления талантливой молодежи в регионах с использованием инструментов единого государственного экзамена;

– формированию профессионально-квалификационных требований к должностям рабочих и служащих и приведению в соответствие государственных образовательных стандартов по разным уровням профессионального образования потребностям экономики;

– обеспечению организационной и финансовой поддержки научных и мониторинговых исследований, направленных на повышение эффективности профессионального образования и использования кадрового потенциала в экономике страны;

– дальнейшему развитию на базе Петрозаводского государственного университета и территориальных органов управления экономикой, трудом и занятостью Республики Карелия исследований, направленных на интеграцию системы образования в процессы формирования рынка труда, разработку научных основ, методологии и методики исследований в области баланса рынка труда и рынка образовательных услуг.

2. Союзу промышленников и предпринимателей России активнее участвовать в решении проблемы преодоления дефицита квалифицированных рабочих кадров на предприятиях страны и в этой связи обратить внимание бизнес-сообщества на:

– повышение социальной ответственности бизнеса в решении вопросов кадрового обеспечения. Рекомендовать союзам работодателей субъектов РФ расширять партнерские связи с профильными профессиональными образовательными учреждениями для формирования учебных программ, организации спецкурсов, мастер-классов, учебных производственных практик и т. д., более активно участвовать в модернизации производственной базы учебных заведений, особенно начального профессионального образования;

– необходимость дальнейшего улучшения условий труда и повышения заработной платы рабочим и специалистам высокой квалификации.

3. Органам власти субъектов Российской Федерации:

– совершенствовать систему управления подготовкой и рациональным использованием трудовых ресурсов в регионе;

– «обратить особое внимание на сохранение преемственности наработанной практики взаимодействия органов службы занятости и системы профессионального образования при реализации передаваемых в регионы с 1 января 2007 года федеральных полномочий в сфере содействия занятости населения;

– организовывать систему мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования;

– на основе долгосрочных и среднесрочных прогнозов экономического и социального развития территорий разработать программу государственного (регионального) заказа учебным заведениям на подготовку специалистов и увязать ее с программой по созданию условий для развития привлекательных для молодежи рабочих мест;

– содействовать укреплению материально-технической базы учреждений профессионального образования;

– активнее развивать систему социального партнерства в организации профориентационной работы с молодежью и в области подготовки кадров.

4. Оргкомитету конференции в срок до 10 ноября 2006 года обобщить материалы Третьей Интернет-конференции и довести указанные материалы до сведения участников конференции, федеральных и региональных органов исполнительной власти.

5. Считать целесообразным дальнейшее проведение ежегодных конференций по тематике рынка труда и рынка образовательных услуг не реже одного раза в год с целью дальнейшего сотрудничества, обмена мнениями и информацией для практического решения проблем подготовки и эффективного использования кадров.

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень проведения Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» и выражают благодарность Петрозаводскому государственному университету и Управлению ФГСЗН по Республике Карелия за большую работу по ее подготовке и проведению.

---

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПОДГОТОВКЕ  
И ПРОВЕДЕНИЮ ТРЕТЬЕЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ  
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»  
И ЕЕ ОСНОВНЫЕ ИТОГИ**

**В. А. Гуртов, Т. С. Терновская, А. С. Ветров**

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск,  
[vgurt@psu.karelia.ru](mailto:vgurt@psu.karelia.ru); [ternov@onego.ru](mailto:ternov@onego.ru); [vetrov@psu.karelia.ru](mailto:vetrov@psu.karelia.ru);

25-26 октября 2006 года в Петрозаводском государственном университете состоялась Третья Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Конференция проводилась под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Федерального агентства по образованию, Управления федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия и Петрозаводского государственного университета. Информационная поддержка конференции осуществлялась с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» <http://labourmarket.ru>. Конференция по данной тематике с использованием глобальных телекоммуникационных сетей в России проходила третий раз.

Председатель Оргкомитета конференции – М. А. Топилин, руководитель Федеральной службы по труду и занятости, сопредседатель – Г. А. Балыхин, руководитель Федерального агентства по образованию Российской Федерации.

Организационная работа по подготовке и проведению Интернет-конференции осуществлялась Петрозаводским государственным университетом (ректор – А. В. Воронин) и Управлением Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия (в. и. о. начальника – Г. Л. Карапетов).

Организационную и техническую работу, а также координационную деятельность осуществлял Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (директор – В. А. Гуртов).

### **1. Подготовка и проведение конференции**

В июле-сентябре 2006 года осуществлялось широкое информационное оповещение Интернет-конференции. Первое информационное сообщение с информацией о конференции было разослано в электронном виде и по обычной почте более чем в 100 ведущих вузов России, 89 департаментов

федеральной государственной службы занятости населения, более чем в 30 научных институтах и учреждениях РФ, ведущим специалистам в области рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ (всего около 1000 адресов). Это сообщение сопровождалось письмом руководителя Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия М. В. Анненкова.

В сентябре-октябре 2006 года во все указанные выше адреса были отправлены второе и третье информационные сообщения, в которых содержался порядок прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложена техническая и информационная поддержка участников конференции, порядок открытия конференции, а также программа конференции и состав участников конференции.

Был издан Приказ Федерального агентства по образованию от 21.08.2006 г. №1523/12-16, в котором Рособразование информировало об организаторах, сроках и месте проведения Интернет-конференции, а также темах и контактных телефонах организаторов мероприятий. Извещение за подписью начальника Управления учреждений образования П. Ф. Анисимова с информацией об Интернет-конференции было направлено в подведомственные организации Рособразования. Благодаря приказу и письму в конференции впервые приняли участие значительное число образовательных учреждений среднего профессионального образования РФ.

При подготовке конференции Центром бюджетного мониторинга была актуализирована и размещена информация, касающаяся анализа потребностей региональной экономики в отраслевом разрезе и объема подготовки специалистов в образовательных учреждениях всех уровней профессионального образования по 18 пилотным регионам России. В качестве пилотных регионов по согласованию с Рострудом в 2006 году были выбраны Тверская, Орловская, Воронежская, Мурманская, Ростовская, Курганская, Свердловская, Томская, Амурская, Оренбургская области, Республики Карелия, Кабардино-Балкария, Адыгея, Татарстан, Мордовия, Удмуртия, Тыва, Саха (Якутия), Пермский край.

На Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>) было размещено в 4 секциях 96 докладов, присланных на конференцию. Каждый желающий имел возможность ознакомиться с электронными версиями докладов конференции, высказать свое мнение, участвовать в форуме, дать свои предложения в электронном виде.

Регионы Российской Федерации проявили активное участие и заинтересованность в обсуждении докладов, размещенных на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Третий год проводится Интернет-конференция и можно сделать вывод, что тема, за-

тронутая на ней, остается весьма актуальной для всех территорий России. Об этом свидетельствует география представленных авторами работ.

На Первой Всероссийской Интернет-конференции было 68 докладов, приняли в ней участие более 700 человек из 40 регионов Российской Федерации.

На Второй Всероссийской Интернет-конференции было 57 докладов, в работе приняли участие 962 человека из 46 регионов России, количество обсуждений в режиме on-line составило 479 вопросов и ответов.

Для участия в Третьей Интернет-конференции поступило 98 докладов из 62 субъектов Федерации. В представлении и обсуждении докладов в режиме on-line с использованием доступа через сеть Интернет приняли участие 1010 человек из 70 регионов России – от Южно-Сахалинска до Калининграда, а также из зарубежных стран. Это обсуждение содержало 720 вопросов и ответов.

Приводим распределение участников (посетителей) по регионам России в порядке убывания активности: Республика Карелия (19,39%), г. Москва (11,92%), Нижегородская (3,74%), Ростовская (3,54%) области, г. Санкт-Петербург (3,23%), Краснодарский край (2,12%), Томская область (2,12%). Остальные 63 региона в сумме составили 34,55%. Это Пермская, Свердловская, Иркутская, Тульская, Архангельская, Кемеровская, Новосибирская, Ульяновская, Воронежская, Челябинская, Мурманская, Саратовская, Липецкая, Омская, Владимирская, Самарская, Тверская, Ярославская, Московская, Псковская, Рязанская, Смоленская, Тюменская, Оренбургская, Калининградская, Орловская, Астраханская, Белгородская, Вологодская, Пензенская, Магаданская, Костромская, Калужская, Брянская, Курская, Амурская, Кировская, Сахалинская области, Приморский, Ставропольский, Красноярский края, Республики Татарстан, Саха (Якутия), Марий Эл, Башкортостан, Бурятия, Чувашская, Дагестан, Адыгея, Северная Осетия, Ханты-Мансийский а. о. и др.

В Интернет-конференции приняли участие представители следующих зарубежных стран (10,2%): Украина, Германия, Швеция, Узбекистан, США, Канада, Норвегия, Казахстан, Великобритания, Дания, Польша, Швейцария, Латвия, Чехия, Греция, Таджикистан, Беларусь.

К 25 октября 2006 года был издан сборник докладов Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» в трех томах, куда вошла 81 статья.

Те авторы, которые не представили свою статью в срок до 10 октября 2006 года и чьи статьи не попали в 1, 2 и 3 книгу сборника докладов конференции, обратились с просьбой о размещении своих статей на сайте конференции. Число вновь поступивших статей оказалось значительным, поэтому

по результатам Интернет-конференции Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета и Оргкомитет Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» приняли решение о публикации книги 4 Сборника докладов конференции.

Тексты докладов в электронном виде были размещены в Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru>. Электронные версии сборника трудов конференции формата html и pdf были размещены по адресу: <http://labourmarket.ru/conf3/book>.

25 октября 2006 года состоялось открытие конференции. На открытии конференции с приветствиями выступили А. В. Воронин – ректор Петрозаводского государственного университета, профессор, д. т. н.; Ю. В. Герций – заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости, к. соц. н.; А. В. Рождественский – заместитель руководителя Федерального агентства по образованию; Г. Л. Карапетов – в. и. о. руководителя Управления федеральной службы занятости населения по Республике Карелия, заместитель председателя Оргкомитета; А. С. Кармазин – и. о. министра образования и по делам молодежи Республики Карелия; М. Н. Юринов – министр экономического развития Республики Карелия; В. А. Гуртов – редактор сборника докладов конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, профессор, д. ф.-м. н.

25 октября в 11 часов 30 мин. утра по московскому времени началось обсуждение докладов участниками конференции в интерактивном режиме в виртуальном «Конференц-зале» по адресу: <http://labourmarket.ru/conf3>.

Каждый участник конференции имел возможность выбрать нужную секцию на главной странице «Конференц-зала», в списке докладов выбрать интересующий его доклад, открыть страницу с обсуждением доклада, познакомиться с краткой информацией об участнике, предоставившем доклад, увидеть следующие за ним комментарии других участников, добавить свой комментарий.

## **2. Содержательные итоги работы конференции**

За три года в рамках конференции был создан определенный информационный задел и наработан значительный опыт. В этом немалая заслуга ее участников, некоторые из них участвовали в работе конференции в третий раз.

Авторами докладов были руководители и специалисты Федеральной службы по труду и занятости, территориальных Управлений Федеральной



государственной службы занятости населения Роструда, научно-исследовательских институтов, министерств образования и по делам молодежи, департаментов, управлений образования и науки регионов, городских округов, центров занятости населения, социально-деловых клубов, представители вузов, средних специальных учебных заведений России, НКО, работодателей. Среди них – доктора и кандидаты физико-математических, технических, социологических и экономических наук, научные сотрудники, доценты, аспиранты.

Представленная тематика в основном соответствовала названию секций. Тексты докладов были подготовлены на достаточном научном уровне, включали диаграммы, таблицы и список литературы, что свидетельствует о серьезном подходе авторов к написанию докладов.

Следует отметить активное участие и заинтересованность регионов Российской Федерации (70 регионов) в обсуждении докладов, размещенных в Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Дискуссия развернулась по актуальным проблемам в области теории, научно-методологических основ анализа и прогнозирования, а также по ряду практических наработок и опыту по регулированию занятости и процессов на рынке образовательных услуг.

Если на Первой Интернет-конференции (2004 год) доминировали вопросы по формированию региональных заказов на воспроизводство и развитие трудового потенциала на основе мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций, на Второй Интернет-конференции (2005 год) больше внимания было уделено дисбалансу в профессионально-квалификационном разрезе между подготовкой кадров и наличием вакантных рабочих мест, то Третья Интернет-конференция по количеству участников продемонстрировала остроту существующих глубинных процессов, происходящих на рынке труда, и желание выработать совместные подходы власти, бизнеса и образования к решению этих проблем. Тематика и содержание докладов, представленных для участия в Третьей Интернет-конференции, показали, что в регионах растет потребность отраслей экономики в профессиональных кадрах с хорошим уровнем подготовки. Это объясняется динамичным развитием территорий, экономическим ростом, переходом на инновационный путь развития, которые требуют соответствующей реакции и от рынка труда, и от рынка образовательных услуг. Кроме того, впервые поднимались вопросы по трудовой миграции и работе рынка труда в условиях интеграции России в мировую экономику.

Следует отметить, что в ходе данной конференции сделан шаг вперед в осмыслении происходящих изменений на рынке труда, авторы не только

констатируют сложившуюся ситуацию, но и предлагают современные подходы к решению проблемы.

К сожалению, в рамках виртуального «Конференц-зала» ряду авторов не удалось выступить. Главной причиной стала техническая невозможность выйти на связь и подключиться к Интернету. Авторы некоторых докладов не отреагировали на заданные им вопросы. С нашей стороны были предприняты все меры: трижды сделана персональная рассылка по личным адресам электронной почты (первая и вторая – накануне начала работы конференции; третья – в ходе нее); размещались соответствующие объявления на самом сайте. В связи с этим считаем, что при проведении будущих конференций необходимо заранее узнавать у авторов статей, есть ли у них возможность (и желание) работать в режиме on-line либо участие в конференции будет ограничено докладом.

В конференции из представителей работодателей участвовали ОАО «Костромской завод "Мотордеталь"» и ЗАО «Орелтелеком». Одной из главных задач следующей Интернет-конференции должно стать более активное привлечение к работе Союзов работодателей и предпринимателей.

К обсуждению в режиме открытого диалогового окна, проходившему в течение двух дней, подключились более 1010 посетителей сайта, работавших в том числе и на нескольких секциях Интернет-конференции. Содержательные итоги конференции, которые помещены ниже, обобщены и представлены руководителями тематических секций.

**Секция 1. «Экономическая активность населения, занятость и безработица. Трудовая миграция и рынки труда».** Руководители секции – М. В. Анненков, советник Главы Республики Карелия, Т. М. Шумилова, главный специалист-эксперт Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия, к. э. н.

Работа секции велась в научно-исследовательском ключе. Материалы, представленные на ней, в большей мере касались методологических, общетеоретических, прикладных аспектов рынка труда, занятости и безработицы.

В 2006 году тематика докладов отличалась от той, которая была заявлена в 2005-2004 годах. В круг обсуждения попали вопросы по трудовой миграции и работе рынка труда в условиях интеграции России в мировую экономику, затрагивались направления, связанные с молодежным рынком труда, особенностями сельской занятости, методологией учета и прогнозирования спроса и предложения рабочей силы, социальной адаптацией граждан, состоянием российского рынка труда.

Содержание докладов, представленных на секцию, включало ряд важнейших аспектов научно-практической направленности: демографические

проблемы; молодежная занятость; состояние и развитие сельского рынка труда; внешняя и внутренняя миграция трудовых ресурсов; прогнозирование профессионального обучения с учетом кадровой потребности территории до 2010 года и другие.

В обсуждении докладов приняли активное участие представители из Волгограда, Воронежа, Екатеринбурга, Иркутска, Йошкар-Олы, Москвы, Казани, Костромы, Нижнего Новгорода, Новосибирска, Оренбурга, Пензы, Петрозаводска, Самары, Ставрополя, Читы, Шахты, Южно-Сахалинска, Якутска. Всего было задано вопросов, подготовлено ответов, комментариев, сообщений и уточнений в количестве 183 ед.

На секции № 1 наибольший интерес вызвали доклады А. Аникеева, А. Комлева, А. Коровкина, Е. Фроловой, О. Колесниковой и др.

Основную дискуссию вызвали научные сообщения и доклады прикладного характера. В ней приняли участие не только авторы материалов, представленных на первую секцию, но и докладчики из других секций и первых двух Интернет-конференций. На заседаниях секции выступили специалисты из территориальных управлений ФГСЗН, центров занятости населения, научные сотрудники университетов, Института народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук, Центра исследований рынка труда – доктора экономических наук, кандидаты экономических, гуманитарных, социологических наук, аспиранты.

В процессе обсуждения докладов ученые и практики, принявшие участие в работе секции, выявили болевые точки рынка труда и рынка образовательных услуг, выразили обеспокоенность состоянием дел в области реализации политики занятости в России.

Среди проблем назывались следующие:

- обеднение уровня развития человеческого потенциала регионов РФ, старение и сокращение кадрового состава высококвалифицированных рабочих, увеличение числа молодежи с низким образовательным уровнем;
- невостребованность выпускников образовательных профессиональных учреждений, учеба молодежи только ради получения диплома, отказ от работы как результат завышенных ожиданий и самооценки;
- маргинализация личности, обострение национальных противоречий, рост ксенофобии, экстремизма в молодежной среде;
- утечка образованной молодежи в российские столицы и другие регионы, а также из села – в город, воспроизводство поколения, которое за малые деньги работать не хочет, а за большие – не умеет;
- исчезновение массовых сельских профессий, рождение новых профессий в результате использования новых технологий, поглощающих старые, падение престижа многих рабочих специальностей;

– кадровый голод в регионах в специалистах инженерных и рабочих специальностей, укомплектование производства, использующего зарубежные технологии, которые не имеют аналогов в России, кадрами, владеющими международными сертификатами;

– участие российских регионов в интеграционных процессах и международном трудовом обмене;

– нехватка продуктивных, качественных рабочих мест, неэффективная занятость на малоуспешных и неконкурентоспособных предприятиях, которые не могут и не желают платить соответствующую зарплату, поэтому постоянно нуждаются в дополнительных профессиональных кадрах;

– потребительский взгляд на кадры со стороны работодателей и их низкая мотивированность на вложение инвестиций в человеческий капитал, слабая социальная ответственность бизнеса, который не желает тратить время и средства на обучение работников профессиональным навыкам;

– разрушение системы внутрипроизводственной переподготовки и повышения кадров, неспособность государственной системы повышения квалификации и переподготовки кадров трансформироваться во внутрифирменную, несоответствие уровня профтехобразования, учебной, технической и материальной базы учебных заведений, особенно в начальном профессиональном обучении, требованиям экономики, его отставание (на поколение и больше) от действующего производства, неготовность системы профобразования в условиях открытой экономики готовить конкурентоспособные кадры;

– незаконная трудовая миграция («нелегалы»), рост неформальной занятости на селе;

– пассивный характер политики занятости; отсутствие кардинального улучшения положения в сельскохозяйственной отрасли и жизни сельчан в результате проводимых мер занятости на селе;

– несовершенство миграционного законодательства;

– разницей в терминах и показателях рынка труда, нерепрезентативность статистической выборки опрашиваемого населения, неадекватное отражение действительности, некорректность и занижение реальных масштабов безработицы в ходе текущих обследований при отнесении категорий лиц, отчаявшихся найти работу, к экономически неактивному населению.

Решение проблем рынка труда авторы докладов, принявшие участие в дискуссии и обмене информацией из гг. Волгоград, Красноярск, Оренбург, Воронеж, Москва, Петрозаводск, Новосибирск, Иркутск, Кострома, Ставрополь, видят по-разному. Среди предложений по регулированию занятости, управлению трудовыми процессами и миграцией в России следующие: развитие социального партнерства, создание реального и конкретного про-

гноза рынка труда, с его ясной и понятной инфраструктурой, востребованной территорией и задачами ее социально-экономического развития; рациональный выбор направлений переподготовки безработных граждан; принятие мер по защите рабочих мест и интересов граждан страны в условиях открытости экономики (в связи со вступлением России в ВТО); совершенствование имеющегося механизма управления трудовой миграцией, необходимость разработки концепции миграционной политики, борьба (принятие мер) с незаконной трудовой миграцией; разработка комплекса мер по предупреждению и смягчению молодежной безработицы, главным образом, за счет дальнейшего развития занятости молодежи. Также для поддержания рациональной занятости и стабильных доходов населения на селе важны целенаправленная государственная поддержка, выработка новых нестандартных подходов и принятие более существенных мер, прежде всего на федеральном уровне, по регулированию сельского рынка труда. В целях смягчения ситуации с занятостью на селе авторы предлагают такие меры, как повышение уровня оплаты труда в отрасли, развитие транспортной инфраструктуры, а также развитие предпринимательства, товарного личного подсобного хозяйства (ЛПХ), надомничества и др. форм самозанятости.

В понимании поведения человека на рынке труда, пишет Н. Пискунова, 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. В развитии механизмов управления программами адаптации к требованиям рынка труда В. Беклемешев выступает за разработку новых подходов в формировании аспектов гуманизации как в социально-философском отображении, так и в экономическом проявлении адаптационного механизма рынка труда. Т. Шумилова обращает внимание на то, что в связи с концепцией глобализации потребуются поиск путей переосмысления всей системы трудовых отношений в обществе, с одной стороны, и возможностей иной социализации общества и личности – с другой. Эволюция рынка труда должна привести к тому, что человек, его способность к самовыражению станет центром внимания государства, неправительственных общественных организаций и международных сообществ.

### **Заключение**

Авторы статей пишут о комплексном планировании экономики регионов и решении проблем занятости. В этом вопросе важно не только освоить, но и поддержать и население, и управление.

Заслуживает внимания развернувшаяся дискуссия по развитию службы занятости и организации ее деятельности в связи с передачей отдельных полномочий и ресурсов на местный уровень. Интересна точка зрения авторов на проблему структурной безработицы в РФ, ее прогнозирование к 2010-2016 году.

Ряд специалистов и авторов докладов, подключившихся к обсуждению интеграционных процессов в России и их влияния на формирование рынка труда, выразили желание продолжить исследования и выработку предложений в области трудовой миграции, привлечения в Россию иностранной рабочей силы.

У посетителей Web-сайта из регионов РФ остаются не до конца решенные вопросы по многим аспектам рынка труда: мотивация профессиональной деятельности у пенсионеров; преодоление бедности, социальная адаптация безработных, формирование среднего класса; новые модели трудоустройства в глобализирующемся обществе; комплексный подход к планированию социально-экономического развития с учетом программ кадрового обеспечения региона; государственная политика на рынке труда и поиск новых нестандартных подходов к ее реализации; методология учета и обследования населения по проблемам занятости; оценка перспективной динамики основных показателей рынка труда, безработицы и дефицита кадров в России. В ходе обмена мнениями выяснилось отсутствие общей позиции в части понятийного и методологического аппарата.

Секция рекомендовала:

- продолжать научно-исследовательскую работу, вести разработку научных основ, методологии и методики в области фундаментальных и конструктивных проблем российского рынка труда;
- поощрять научные исследования и апробирование полученных результатов в конкретных областях рынка труда, в том числе по регионам России, всячески поддерживать научную мысль и научные школы, работающие сегодня в субъектах Российской Федерации;
- искать конструктивные решения, разрабатывать единый для Российской Федерации инструментарий (механизмы и процедуры) по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг, поддерживать инициативу на местах в управлении кризисными ситуациями с занятостью и безработицей.

**Секция 2. «Мониторинг, анализ, развитие и прогнозирование потребностей региональных рынков труда. Формирование информационных ресурсов и баз данных».** Руководители секции – Е. А. Питухин, доцент кафедры математического моделирования систем управления ПетрГУ,

к. т. н., Т. М. Глушанок, начальник отдела развития социальной сферы Министерства экономического развития Республики Карелия, к. п. н.

В регионах растет потребность отраслей экономики в профессиональных кадрах с хорошим уровнем подготовки. Это объясняется динамичным развитием территорий, экономическим ростом, переходом на инновационный путь развития, что требует соответствующей реакции и от рынка труда, и от рынка образовательных услуг.

Тематика и содержание докладов, представленных на конференцию из различных регионов России, показали неослабевающую остроту этих проблем для территорий.

Если на первой конференции доминировали вопросы по формированию региональных заказов на воспроизводство и развитие трудового потенциала на основе мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций, то на второй больше внимания было уделено дисбалансу в профессионально-квалификационном разрезе между подготовкой кадров и наличием вакантных рабочих мест.

Третья Интернет-конференция по количеству участников (96 докладов из 62 субъектов Федерации) продемонстрировала остроту существующих глубинных процессов, происходящих на рынке труда, и желание выработать совместные подходы власти, бизнеса и образования к решению этих проблем.

Следует отметить серьезный аналитический материал, представленный специалистами в своих статьях во второй секции. Авторы не только озвучивают проблемы потребности рынка труда, но и на основе научных подходов предлагают свои варианты их решения. Разнообразие методов решения объясняется спецификой региональных рынков труда и образовательных услуг.

Наибольший интерес вызвали вопросы формирования качественного состава рынка труда, выработки ключевых компетенций профессионалов с точки зрения работодателей, а также принципы и методы сбора и обработки информации, мониторинга потребности рынка труда (87 % всех вопросов по секции).

Секция рекомендовала:

– создать в каждом субъекте РФ при содействии бизнес-сообщества государственную систему прогнозирования профессиональных рынков труда, объемов и структуры профессионального образования (госзаказ), а также эффективную и доступную систему информирования работодателей, работников и образовательных учреждений о количественных характеристиках спроса и предложения на рабочую силу.

– с целью решения проблемы обеспечения экономики квалифицированными специалистами и достижения сбалансированности профессио-

нально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы усилить работу по профессиональной ориентации школьников, повышению их мотивации к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда.

– повысить социальную ответственность бизнеса в решении вопросов кадрового обеспечения. Рекомендовать союзам работодателей субъектов РФ расширить партнерские связи с профильными профессиональными образовательными учреждениями для формирования учебных программ, организации спецкурсов, мастер-классов, учебных производственных практик и т. д.

**Секция 3. «Система профессионального образования и развитие рынка образовательных услуг. Подготовка и переподготовка кадров. Профориентация выпускников школ. Подготовка кадров высшей научной квалификации для приоритетных направлений науки, техники и технологий».** Руководители секции – А. В. Феоктистова, вед. специалист отдела дополнительного профессионального образования Министерства образования и по делам молодежи Республики Карелия, С. В. Сигова, старший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга, к. э. н.

В работе секции принимали участие представители региональных Управлений Федеральной государственной службы занятости населения по Пермской, Новосибирской, Курганской, Вологодской, Нижегородской, Томской областям, Республике Башкортостан, Республике Адыгея, Карачаево-Черкесской Республике, Красноярскому и Краснодарскому краям.

Конференция этого года характеризуется тем, что впервые ее участниками стали представители колледжей: Железногорский горно-металлургический колледж, Алтайский политехнический колледж, Магнитогорский строительный колледж, Саранский государственный промышленно-экономический колледж, Чашинский государственный аграрно-технологический колледж, Забайкальский горный колледж и Иркутский аграрный техникум.

Кроме этого, в работе приняли участие представители региональной власти и научного сообщества.

Общее количество сообщений, переданных в режиме on-line, составило 201 вопрос и ответ.

Актуальные вопросы, которые интересовали участников секции, – это повышение качества профессионального образования, формы и методы взаимодействия вузов с рынком труда (проблемы трудоустройства выпускников вузов), проблема осознанного профессионального выбора выпускниками школ, роль службы занятости в решении указанных проблем, новые



технологии организации работы службы занятости по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ.

Во многих сообщениях выражались просьбы поделиться опытом (организация работы по изучению занятости, трудоустройство и социальная обеспеченность выпускников; создание новых структур; осуществление новаторства – работа по формированию коммуникативной компетентности, активных форм профориентации).

Необходимо отметить, что на данной конференции проблемы профориентации молодежи заняли особое место. Им была посвящена треть докладов. Работа по профессиональной ориентации молодежи расценивалась докладчиками как важнейший фактор содействия занятости и ликвидации сложившихся диспропорций на рынке труда.

Профориентационная работа в школе была названа представителями УФСЗН одним из актуальных вопросов. Учебные заведения общего образования обладают достаточными ресурсами, чтобы вести комплексную работу по профориентации школьников.

Наиболее частый вопрос – результативность работы по профориентации. Наиболее частый ответ – статистика не ведется. Косвенные показатели – количество обратившихся, количество трудоустроившихся.

В ходе работы секции ни один из докладов не остался без внимания и всем авторам были заданы вопросы. По 6 докладом состоялась достаточно оживленная дискуссия, в результате которой по каждому докладу прошло от 8 до 12 сообщений.

Самыми активными участниками работы секции были В. И. Мармышев, и Н. Л. Потёмина (Управление Федеральной государственной службы занятости населения по Нижегородской области). Они не только представили интересный и содержательный доклад «Проблемы трудоустройства выпускников вузов Нижегородской области и роль службы занятости в их решении», вызвавший наибольшее количество вопросов, но также со своей стороны интересовались мнением и имеющимся опытом участников дискуссий. Вопросы были связаны с созданием возможных механизмов для повышения заинтересованности вузов в качественном трудоустройстве своих выпускников по полученной специальности. Однако сегодня, с точки зрения авторов, нужна четкая нормативная база, регулирующая статусность и полномочия всех участников процесса согласования по вопросам целесообразности открытия новых специальностей, корректировки объемов подготовки кадров в профессионально-квалификационном разрезе.

Заинтересовал участников конференции доклад «Совершенствование структуры профессионального образования как способ повышения конкурентоспособности молодых специалистов» Т. Д. Деменковой (Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образо-

вания «Алтайский политехнический колледж») и успешный опыт в работе, связанной с изучением занятости, трудоустройства и социальной обеспеченности выпускников колледжа, которая проводится с 2001 года, а также формированием коммуникативной компетентности.

Активно обсуждалась проблема профориентации молодежи. Так, по докладу «Проблема осознанного профессионального выбора выпускниками школ» В. М. Ведерникова и О. Б. Владимировой (начальник Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Курганской области и главный специалист) возникли вопросы о современных методах профориентации и ее активных формах.

Интересен положительный опыт учебных заведений в организации тесного сотрудничества с работодателями по поводу востребованных в современных условиях специальностей (С. Н. Смирнов, О. А. Смирнова, В. В. Чижова, Тверской государственной университет). Инновационные решения в этой сфере предполагают принятие мер как институционального порядка, связанных с созданием новых организационных структур, так и функционального порядка, заключающихся в изменении методики деятельности.

И. П. Смирнов (директор Научно-исследовательского института развития профессионального образования Департамента образования г. Москвы, д. ф. н., профессор, член-корреспондент Российской академии образования) в докладе «Государственный дисбаланс и как с ним бороться» представил критический взгляд на сложившуюся в нашей стране ситуацию, связанную с кризисом несоответствия качества профессионального образования потребностям рынка труда. Автором предложена совокупность мер (нормативное финансирование, Государственный заказ, биржи труда выпускников и т. д.), которая 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.

В целом позиции докладчиков во многом совпадали и сводились к следующему:

- государство должно быть более эффективным регулятором рынка образовательных услуг;
- низкая конкурентоспособность большого количества выпускников профессиональных учебных заведений создает дополнительные трудности при их трудоустройстве;
- необходимо избавиться от парадокса, когда заказчиками подготовки профессий являются не работодатели и экономика в целом, а абитуриенты и их родители;

- нужно предусмотреть механизм, обеспечивающий заинтересованность вуза в реализации своего продукта – качественном трудоустройстве своих выпускников по полученной специальности (в том числе можно через создание системы менеджмента качества). В результате этого вузы будут взаимодействовать с работодателями, а не открывать «модные» и доходные специальности;
- вовлечь предприятия в формирование учебных планов, в обучение (сейчас потери предприятий на переобучение («доучивание») слишком велики).

Конференция позволила узнать и прояснить позиции по рассматриваемым на секции проблемам представителей службы занятости, учебных заведений и научной общественности. Что было наиболее явно и ярко на конференции, – это проявленный интерес к положительному опыту регионов. Таким образом, конференция способствовала распространению положительных результатов проводимых новаторских работ, что, в свою очередь, будет стимулом для регионов искать свои пути решения проблем, применяя современные формы работы.

**Секция 4. «Социальное партнерство: работодатель – государственная служба занятости – система кадрового обеспечения».** Руководитель секции – Г. А. Заводовский, заместитель начальника Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия.

На секции были представлены 17 докладов из 14 регионов России. Количество обсуждений в режиме on-line составило свыше 130 вопросов и ответов.

Доклады были представлены Управлениями Федеральной государственной службы занятости населения (по Пензенской, Оренбургской, Челябинской, Новосибирской, Московской областям, по Республикам Башкортостан, Адыгея и Карелия), средними и высшими учебными заведениями и НКО.

Представленные территориальными органами службы занятости населения доклады раскрывали конкретные направления работы СЗН по формированию системы социального партнерства в регионе, по трудоустройству различных категорий безработных граждан, вопросы технологического содержания, а также общий анализ всей системы партнерских отношений на региональном рынке труда и базисные основы дальнейшего развития этих отношений.

Все семь докладов, представленных учебными заведениями, отражают различные аспекты организации совместной работы с предприятиями по обеспечению студентов качественным прохождением производственной практики, а также по решению вопросов трудоустройства выпускников.

Особого внимания заслуживает доклад Центра исследований рынка труда г. Самара (Т. Г. Кутейницына, Е. Г. Репринцева). На основе методологии с использованием метода личного интервью и на базе анализа ряда трудовых биографий авторы анализируют результаты, характеризующие различные варианты реализации трудовых намерений выпускников системы НПО, причины, повлиявшие на характер воплощений профессиональных планов и типы трудовой карьеры молодежи с начальным профессиональным образованием.

Суммируя представленную информацию, мнения и предложения участников работы секции в интерактивном режиме, следует подчеркнуть, что содержание практически всех статей носило конкретный конструктивный характер и отражало большую работу, которая проводится в регионах по созданию системы социального партнерства, особенно в связке «система кадрового обеспечения – государственная служба занятости».

### **3. Техническое и программное обеспечение Интернет-конференции. Интернет-сервер портала [www.labourmarket.ru](http://www.labourmarket.ru)**

Техническая организация Третьей Интернет-конференция в целом была схожа с организацией первых двух конференций. Интернет-конференция проводилась на базе портала [www.labourmarket.ru](http://www.labourmarket.ru) и физически находилась с ним на одном Web-сервере – сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, подключенного к локальной сети университета и имеющего внешний IP-адрес. Внешний IP-адрес – это адрес, доступ к которому возможен из любой точки земного шара.

Сервер Альтаир MULTISM252 на время проведения Интернет-конференции имел следующую конфигурацию: 2 процессора Intel Xeon 3.06ГГц, системная плата Intel SE7501HG2 (Harlingen), память 2 Гб DDR, 4 жестких диска Seagate Cheetah SCSI 73.0GB 10000rpm с резервированием данных, встроенная видекарта, корпус Intel SC5200.

На сервере была установлена свободно распространяемая операционная система Linux SuSE.

Во время открытия и проведения Интернет-конференции компьютеры участников, находящихся в Интернет-классе ПетрГУ, были подключены к сети Интернет по выделенным каналам.

В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

- Канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал с пропускной способностью 2 Мбит/с через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;
- Канал связи «Сервер Petrsu – сервер dssp» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;

- Канал связи «Сервер dssp – компьютеры Интернет-класса» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;
- Канал связи «Сервер dssp – компьютеры Оргкомитета» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории.

Ввиду отсутствия у большинства участников Интернет-конференции скоростных каналов связи технология проведения конференции и структура виртуального «Конференц-зала» проектировались таким образом, чтобы нагрузка на каналы связи пользователей была минимальной. Как правило, один видеофайл длительностью несколько минут имеет размер, в десятки раз превышающий размер звуковой записи, и на его загрузку у пользователя, имеющего в большинстве своем низкоскоростное модемное соединение, может уйти час и более времени. По этой причине было принято решение отказаться от трансляции в Интернет видеофайлов, а приветствия участникам разместить в виде звуковых, текстовых и графических файлов.

Следует, однако, заметить, что даже загрузка аудиофайлов размером несколько мегабайт вызвала у некоторых участников Интернет-конференции определенные затруднения, в связи с чем была предпринята попытка уже непосредственно в ходе конференции перекодировать с понижением качества самые большие по объему аудиозаписи с целью уменьшения их размера.

Для поддержки участников Третьей Интернет-конференции в разделе портала «Конференция» был выделен специальный подраздел, в котором регулярно публиковалась информация, касающаяся организационных вопросов: программа конференции, списки участников, состав оргкомитета, а также сборники статей участников в готовом для печати виде.

Отдельно стоит отметить нововведение Третьей Интернет-конференции – фотографии участников. Большое количество авторов докладов воспользовались этой возможностью, что несомненно повысило интерес посетителей портала к их докладам и подняло процесс общения на новую ступень.

Местом обсуждения докладов стал виртуальный «Конференц-зал» (по адресу <http://labourmarket.ru/conf3>).

На странице «Конференц-зала» располагались следующие блоки информации: приветствия участникам конференции (тексты и звуковые записи), предисловия, объявления, разговоры по общей проблематике, тематические секции, оргкомитет.

Вверху страницы пользователь мог увидеть меню из четырех пунктов:

- «Официальная информация» – при нажатии на него пользователь перемещается на страницу с информацией для участников,

- «Конференц-зал» – нажав на нее, можно из любого места «Конференц-зала» вернуться на главную страницу,
- «Доклады» – списки участников и докладов с фотографиями и ссылками на файл текста доклада и страницу обсуждения доклада,
- «Помощь» – страница со справкой, помогающей пользователю подробно разобраться в работе виртуального «Конференц-зала».

Основной частью «Конференц-зала», где проходили дискуссии участников, стал блок «Тематические секции», состоящий из четырех секций. Нажав указателем мыши на ссылку нужной ему секции, участник попадал на страницу со списком представленных в эту секцию докладов. Рядом с названием доклада показывалось число сообщений, касающихся данного доклада (вопросов, адресованных автору статьи, и ответов автора либо других участников дискуссии).

Сама дискуссия была представлена в виде вертикальной ленты сообщений, первым было сообщение от Оргкомитета, представляющее автора доклада. Нажав кнопку «Задать вопрос/Добавить комментарий», участник мог разместить свою реплику в данной ленте так, чтобы она была видна всем другим участникам, включая автора. Автор же, в свою очередь, имел возможность ответить на любой выбранный вопрос нажатием кнопки «Ответить на вопрос», которая располагалась возле каждого сообщения.

Программой основой для виртуального «Конференц-зала» по-прежнему были система интернет-форумов phpBB [3] – свободно распространяемый программный продукт, написанный с использованием языка PHP [1], и система управления базами данных MySQL [2]. Для того, чтобы удовлетворять требованиям к проведению Интернет-конференции, программный продукт подвергся переработке в части кода и интерфейса пользователя. Поскольку система phpBB постоянно дорабатывается коллективом разработчиков, ее программный код был также обновлен до последней версии, доступной на сайте производителя.

#### **4. Анализ посещаемости портала**

##### *Основные понятия*

Хосты – компьютеры, с которых пользователи сайта просматривают его содержимое; как правило, каждый хост обладает уникальным IP-адресом, поэтому можно четко отследить число заходов с них на сайт.

Посетители – люди, открывавшие сайт в своем браузере; возможен заход на сайт с одного хоста нескольких пользователей – в таком случае каждый новый заход после определенного времени неактивности хоста считается новым пользователем.

Хиты – число открытых пользователями страниц сайта.

### Используемое программное обеспечение

В качестве основной системы для сбора и обработки информации о посещаемости сайта использовалась Интернет-системы (счетчик посещаемости): Rambler Top100 Counter (<http://top100.rambler.ru>).

В качестве вспомогательных систем были выбраны SpyLog (<http://www.spylog.com>) и Power Phlogger (установлен на нашем сервере <http://labourmarket.ru>).

Необходимость выбора одновременно трех систем обусловлена различиями сведений, предоставляемых этими системами. Так, например, Rambler дает информацию о региональном распределении посетителей сайта, а у SpyLog имеется возможность установки на сайт бегущей строки (информера) с отображением изменения посещаемости в реальном времени. Система Power Phlogger позволяет учитывать посещаемость портала в целом, а не только страниц виртуального «Конференц-зала».

Посещаемость за два дня конференции (25-26 октября 2006 г.) по данным Rambler была следующей: уникальных адресов (хостов) – 398, посетителей – 524. Количество посетителей за всю неделю (23-29 октября 2006 г.) превысило 1010 человек.

Наиболее часто виртуальный «Конференц-зал» посещали пользователи из Республики Карелия, г. Москвы, Нижегородской и Ростовской областей, Краснодарского края.

Всего за два дня страницы портала и «Конференц-зала» посетили участники из 70 регионов России, а также из зарубежных стран. Более полная информация о составе участников из регионов представлена на рисунке 1.

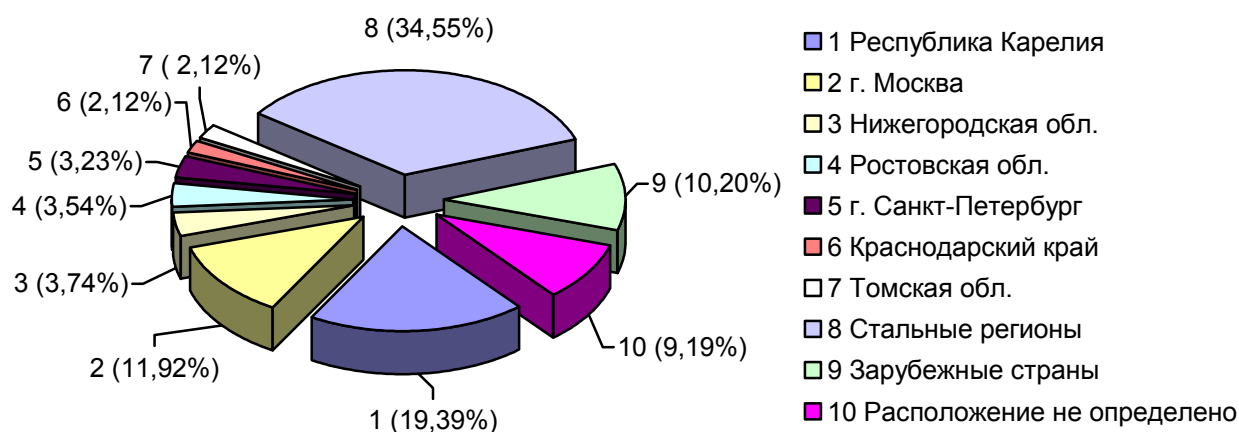


Рис. 1. Распределение участников (посетителей) по регионам России

Таким образом, можно сделать заключение, что технические и программные решения, выбранные для проведения Интернет-конференции и формирования Web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», в очередной раз подтвердили возможность устойчивой работы по технологии «клиент – сервер» с одновременным участием более 200 пользователей. Эти решения позволяют проводить развитие информационных ресурсов и наполнение страниц портала.

### **5. Освещение Интернет-конференции на радио, телевидении и в прессе**

Рассылались приглашения на открытие Интернет-конференции для прессы с приложением пресс-релиза и программы конференции (20 адресов).

Присутствовали представители телекомпании «Ника+», телекомпании «Петронет», газет «Курьер Карелии», «Карелия», «Независимая газета».

Ход конференции осветили две студии телевидения. Отснятые сюжеты были включены в вечерние и утренние выпуски новостей.

25 октября 2006 года сюжеты с открытия Интернет-конференции были показаны:

- в программе телекомпании «Ника+» в 19.30, 00.00, 7.00
- в новостях компании «Петронет» в 19.30, 0.30, 7.00, 8.20
- Опубликованы статьи в газетах:
- «Карелия», №122, 31 октября 2006 года;
- «Петрозаводский государственный университет», №29, 10 ноября 2006 года;
- «Трудовой вестник Карелии» (информационный бюллетень УФСЗН по РК), №11, ноябрь 2006 года;
- «Курьер Карелии», №202, 27 октября 2006 года.

Подготовлены и направлены материалы в российскую газету «Поиск».

Информацию о Третьей Интернет-конференции разместили на своих Web-порталах следующие организации: Региональный ресурсный центр РК; Петрозаводский государственный университет; Карельское информационное агентство «Карелинформ»; Портал «Петрозаводск.РУ»; Управление федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия; Управление федеральной государственной службы занятости населения по Амурской области; Управление федеральной государственной службы занятости населения по Рязанской области; Управление федеральной государственной службы занятости населения по Чувашской республике; Управление федеральной государственной службы занятости населения по Амурской области; Правительство Республики Татарстан; Адыгейский государственный университет; Министерство образования и науки Республики Татарстан; Молодежный дисконтный проект в Казани; Уральский го-



сударственный экономический университет; Новосибирский государственный университет; Петрозаводский государственный лингвистический университет; Проект «Спутниковый канал единой образовательной информационной среды»; Красноярская региональная общественная организация «Агентство общественных инициатив»; «Независимая газета»; Научно-практический электронный альманах «Вопросы информатизации образования».

## **6. Отзывы о конференции**

Уважаемые организаторы Интернет-конференции! Управление ФГСЗН по Ставропольскому краю выражает благодарность оргкомитету конференции, Петрозаводскому государственному университету и Управлению ФГСЗН по Республике Карелия за предоставленную возможность дискуссии, общения с коллегами, профессорско-преподавательскими коллективами, а также за большую работу по ее подготовке и проведению. С уважением заместитель начальника Управления ФГСЗН по Ставропольскому краю М. Б. Чуканова

Уважаемый Оргкомитет! Уважаемые участники конференции! Приветствую всех собравшихся на Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции, проведение которой уже стало традицией. Уверена, что работа будет плодотворной и эффективной, а итоговые рекомендации станут еще одним шагом на пути решения проблем современного рынка труда. Благодарю Оргкомитет за организацию конференции. Л. Х. Каболова, начальник УФГСЗН по Северной Осетии-Алания

Уважаемые организаторы Интернет-конференции! Огромное Всем спасибо за организацию конференции. Я участвовала первый раз в таком виде конференции. Это возможность пообщаться с большим количеством участников конференции из всех регионов России. Огромный обмен полезной информацией. Действительно, такие Интернет-конференции должны проходить ежегодно, так как тема конференции актуальна. Желаю Всем успехов. С уважением Н. И. Дуняшина, руководитель Центра содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников Иркутского государственного технического университета.

Огромное спасибо организаторам конференции за предоставленную возможность общения, а участникам форума – за ценную информацию, которой они поделились с коллегами. Всем удачи! (Гость).

Выражаю огромную благодарность за профессиональную работу всей «команды» ПетрГУ! Качество вашей работы стало эталоном в России. До

новых встреч! Н. Ю. Посталюк, профессор, Центр исследований рынка труда (г. Самара).

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень Интернет-конференции и выражают благодарность Петрозаводскому государственному университету, Управлению ФГСЗН по Республике Карелия за большую работу по ее подготовке и проведению.

#### Список литературы

1. Веллинг Л., Томсон Л. Разработка Web-приложений с помощью PHP и MySQL // М.: Вильямс, 2003.
2. Michael Kofler. The Definitive Guide to MySQL, 2nd Edition // Apress, 2004.
3. PhpBB Userguide // <http://www.phpbb.com/support/guide/>.

## **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**Н. А. Грибанова**

Начальник отдела развития среднего, высшего дополнительного профессионального образования Министерства образования и по делам молодежи РК, г. Петрозаводск  
[dep\\_prof@minedu.karelia.ru](mailto:dep_prof@minedu.karelia.ru)

В последнее время наблюдается большой интерес к вопросам профессионального образования. Это не случайно: образование рассматривается как фактор экономического роста, социального и экономического благосостояния, конкурентоспособности страны. Надо заметить, что оценка качества и эффективности профессионального образования не высока.

Чаще всего говорят о его несоответствии потребностям экономики. Среди основных проблем выделяют следующие:

- содержание профессионального образования не отражает современные требования к подготовке кадров, перегружено, слабо формирует практические навыки и умения;
- структура и объемы подготовки специалистов не соответствуют реальным потребностям рынка труда;
- преподаватели, мастера производственного обучения недостаточно владеют современными практическими знаниями и умениями, новейшими производственными технологиями.

По данным служб занятости, в 2005 году среди безработных граждане, имеющие среднее профессиональное образование, составляли 14,4% (в 2004 г. – 15,1%).

Встает вопрос: а готова ли сегодня система профессионального образования адекватно реагировать на вызовы общества и времени и стать конкурентоспособной?

Накопленный за три года опыт сетевого взаимодействия и проектирования совместной деятельности учреждений на региональном уровне убеждает не только в способности и готовности ссузов динамично меняться и развиваться, но и доказать свою значимость и большую роль в социально-экономическом развитии региона.

Итак, некоторые результаты проектов сетевого взаимодействия и динамики развития ссузов Карелии.

**2003/2004 учебный год. Проект сетевого взаимодействия «Регионализация среднего профессионального образования в РК – важный фактор повышения его качества и эффективности».**

В рамках проекта проведены круглые столы с работодателями, службами занятости. Совместно с Министерством экономического развития РК создан межотраслевой совет, заключены договора с предприятиями, службами занятости по обучению безработного населения. Активно развивается социальное партнерство, в ряде учебных заведений созданы попечительские советы. С учетом региональных особенностей внесены коррективы в учебные планы, открыты новые специальности, специализации, дополнительные подготовки. С целью выявления инноваций, лидеров образования, обмена опытом работы на базе ссузов активно проводятся методические дни, проектировочные и обучающие семинары. Создается Лаборатория современных педтехнологий СПО.

Итоги работы представлены на Республиканской выставке. В ходе научно-практической конференции обсуждены современные подходы к решению проблемы регионализации, представлен опыт социального партнерства ряда учебных заведений. Инновационный опыт опубликован в сборнике статей «Национально-региональный компонент среднего профессионального образования» и рекомендован Советом директоров СПО для широкого внедрения.

**2004/2005 учебный год. Проект сетевого взаимодействия «Информатизация среднего профессионального образования в РК: инновации и перспективы».**

Главное внимание было сосредоточено на повышении информационно-коммуникационной компетентности преподавателей и создании условий для внедрения ИКТ в учебный процесс ссузов.

Проект сетевого взаимодействия повлиял на качественные изменения среды.

Принцип проекта «ИКТ для всех» очень точно обозначил цели, основные задачи и направления совместной работы, привлек к участию все субъекты образовательной деятельности. Были точно определены точки роста.

За учебный год был сделан рывок в техническом оснащении учебного процесса современными компьютерами, мультимедийными проекторами, созданы условия для внедрения ИКТ. Приобретено более 180 современных компьютеров на сумму более 4 млн. руб. Главная заслуга в обновлении материальной базы принадлежит руководителям учебных заведений. К сожалению, в государстве произошла некоторая дискриминация среднего профессионального образования, ни одна программа по информатизации не включала в себя СПО.

В условиях ограниченных ресурсов руководители учреждений, понимая важность этого направления деятельности, изыскивали в основном внебюджетные средства на компьютеризацию учебного процесса. Важный показатель состояния учебной базы – доступность компьютеров для студентов. Динамика очевидна: средняя обеспеченность компьютерами одного студента в 2004/2005 учебном году возросла с 27 человек до 15,3.

Как показали открытые занятия в рамках методических дней, семинаров, аттестации образовательных учреждений, – студенты хорошо владеют компьютерами. Их творчество (совместно с преподавателями) было представлено на межссузовской конференции «Мир молодежи», на конференциях в педколледже № 1 и социально-педагогическом колледже, где были представлены исследовательские проекты, презентации, мультимедийные работы. Студенты помогают преподавателям в создании учебно-методических пособий, проявляют творчество, заинтересованность. Ярко и разнопланово было представлено творчество студентов Медицинского колледжа, а на Республиканской выставке привлек внимание студенческий проект «Конкурс информационных ресурсов студентов "Медицина. колледж.ru"».

Определяющей точкой роста является повышение квалификации педагогических кадров. В рамках проекта удалось расширить социальное партнерство с вузами, открыть и активно использовать республиканский образовательный ресурс для повышения квалификации. С учетом информационной подготовки педкадров, профессиональной направленности интересов педагогов использовались различные формы: курсы в Центре «Интернет-образование», в Госуниверситете, в Педуниверситете по Программе INTEL и т. д. В некоторых учебных заведениях повысили квалификации до 70% преподавателей, в целом по системе – более 40% педагогов.

Активно заявили о себе методические объединения преподавателей технических дисциплин – руководитель Сополев В. П., преподаватель Реч-

ного училища; иностранных языков – Кузина И. Н., преподаватель Социально-педагогического колледжа; заместителей директоров по воспитательной работе – Егорова Г. М., зам. директора Лесотехникума.

Одна из важных идей сетевого взаимодействия – стимулирование и популяризация инноваций учебных заведений, выявление и поддержка творчески работающих преподавателей – лидеров образования.

Среди преподавателей, которые серьезно освоили и применяют информационные технологии, делятся своими идеями, находками, активно сотрудничают в профессиональном сообществе, – Лемешенок А. М., Богданова И. А., Цветкова Е. Ю., Зайцев В. А., Корельская В. В., Марусенко Т. Н., Фалина Т. Б., Рынкевич Ю. З. и многие другие. Подводя итоги года, педагоги-лидеры объединились, и на базе Петрозаводского железнодорожного колледжа была создана Лаборатория современных информационно-коммуникационных технологий.

Очень важное событие в рамках Республиканской выставки 2005 г. – открытие страницы среднего профессионального образования на сайте Минобразования. Это явилось началом большой и важной работы.

**2005/2006 учебный год. Проект сетевого взаимодействия «Среднее профессиональное образование в РК: высокое качество, открытость, конкурентоспособность».**

Само название проекта может показаться амбициозным. Скорее, оно отражает желание профессионального сообщества заявить о себе, о больших возможностях, потенциалах и готовности к решению поставленных сегодня задач.

В достижении высокого качества образования в качестве приоритетных направлений деятельности были выделены следующие:

- развитие информационно-коммуникационных технологий;
- проектно-исследовательская деятельность;
- повышение квалификации преподавателей.

За учебный год проделана большая работа, подведены итоги. Главный результат – объединение ресурсов кадровых, интеллектуальных, материальных, что является мощным стимулом для обновления образования и его развития.

На традиционную Республиканскую выставку, которая состоялась 25-26 апреля 2006 г. на базе Петрозаводского колледжа железнодорожного транспорта, было представлено более 100 проектно-исследовательских работ преподавателей и студентов, более 150 компьютерных программ, используемых в учебном процессе. За последний учебный год в учебных заведениях проведена значительная работа по подключению к Интернету, монтажу локальных сетей, тем самым созданы большие возможности для

создания единого информационно-образовательного пространства среднего профессионального образования в Республике Карелия.

Практика доказала: сетевое взаимодействие – это эффективная регионально ориентированная стратегия. Оно строится на принципах:

- открытости и доверительности;
- высокого профессионализма;
- развития общественной инициативы;
- поддержки и стимулирования инноваций;
- всестороннего социального партнерства и сотрудничества.

Преподаватель – главная фигура в образовании. Результаты деятельности, которые мы представляем на ежегодных республиканских выставках, это труд прежде всего творчески работающих, инициативных, преданных профессии преподавателей. Сетевое взаимодействие способствовало развитию общественных инициатив: преподаватели разных учебных заведений объединились по профессиональным интересам. Это Лаборатория современных педтехнологий, Ассоциация начинающих преподавателей, Лаборатория информационно-коммуникационных технологий, Программа «Обучение для будущего» (INTEL), постоянно действующий семинар по проектно-исследовательской технологии, методические объединения преподавателей технических, филологических, общественных дисциплин, иностранных языков, заместителей директоров по учебной и по воспитательной работе.

Принято считать, что для системы образования характерны консерватизм, жесткость программ и учебных планов и т. д. Но то, что в учебных заведениях за последние годы произошли большие изменения, и то, что сами учебные заведения качественно изменились, не замечать просто нельзя.

В Карелии 19 учреждений среднего профессионального образования (колледжи, техникумы, филиалы) готовят кадры по 70 базовым специальностям, в том числе 11 открыты в последние годы с учетом потребностей рынка труда. Кроме того, ведется подготовка по 150 рабочим профессиям. Как правило, студенты сдают квалификационные экзамены на высокий разряд и по окончании учебного заведения имеют 1-3 рабочих профессии. А если учесть, что наряду с основной специальностью вводятся специализации, дополнительные подготовки, предметы по выбору, факультативы, ориентированные на адаптацию в современном производстве, то можно говорить о широком спектре квалификаций и гибкости образовательных программ и действующих стандартов, готовности образовательных учреждений учитывать запросы работодателей на формирование конкретных навыков и компетенций. Широкий спектр услуг учебные заведения предоставляют в области дополнительного образования, отраслевой системы повышения квалификации кадров, обучения безработного населения.

К сожалению, сегодня работодатель чаще всего не готов четко сформулировать требования к выпускнику. В 2005 г. при поддержке благотворительного фонда В. Потанина Институтом сравнительных социальных исследований (ЦЕССИ) выполнено исследование по теме «Соответствие выпускников требованиям работодателей: взгляд бизнеса и вузов». По результатам опроса выяснилось:

1. Работодатели убеждены в том, что в настоящее время вузы самостоятельно не в состоянии дать выпускнику актуальные специальные знания. Но требования о качествах, которые необходимы выпускнику для успешной работы, большинством работодателей осмыслены слабо и озвучиваются неясно.

2. Большинство руководителей вузов не видят сколь-либо серьезных проблем с качеством подготовки выпускников (мол, все же устраиваются, работу находят). При этом лишь немногие вузы достоверно знают, куда именно попали на работу их выпускники.

Хотя данное исследование касается вузовского образования, его выводы отражают общее положение дел.

Нам представляется важной еще одна проблема, затрагивающая интересы профессионального образования. Сегодня все чаще говорят о дефиците квалифицированных рабочих, возлагая определенную ответственность на образовательные учреждения, которые якобы таких рабочих не готовят. Мы проанализировали предложения на рынке труда г. Петрозаводска (вакансии) и пришли к выводу, что предлагаемые работодателями условия труда (прежде всего заработная плата) не адекватны уровню квалификации выпускников ссузов. Во многих случаях заработная плата на порядок ниже не только средней в промышленности, но и прожиточного минимума.

Как нам кажется, недооценка возможностей широкого диапазона деятельности учреждений профессионального образования происходит прежде всего из-за недостаточной информированности работодателей, общественности, средств массовой информации. И поэтому на первый план выдвигаются задачи интеграции с рынком труда, организации системного партнерства, взаимовыгодного сотрудничества. В республике созданы все предпосылки для качественных преобразований, внедрения инновационных подходов в организацию учебного процесса, практикоориентированного обучения. Есть опыт освоения новых образовательных программ и стандартов по востребованным специальностям и квалификациям среднего и начального профессионального образования, программ дополнительного образования. В учебный процесс активно внедряются модульная, проектно-исследовательская, информационно-коммуникационная, кейс-технологии. Апробируются дистанционное обучение, виртуальные лаборатории, моделирование

учебно-производственных ситуаций посредством прикладного программного обеспечения ПВМ.

Восстанавливаются партнерские связи с предприятиями. В учебных заведениях создаются творческие коллективы, по заказу организаций и предприятий осуществляются социально значимые проекты, маркетинговые исследования. Профессиональное образование в Карелии сохраняет доступность: ежегодно около 7% выпускников основной школы и 32% выпускников средней (полной) школы поступают в техникумы и колледжи. Это только некоторые штрихи к портрету сегодняшнего среднего профессионального образования Карелии. Но есть трудности, с которыми учебные заведения без поддержки государства, бизнеса справиться не смогут. Речь идет о создании современной материально-технической базы, оснащении мастерских и лабораторий новейшей техникой и оборудованием, более интенсивной информатизации учебного процесса.

Вектор дальнейшего развития сегодня определен в документах Государственного Совета при Президенте Российской Федерации, IV съезда Союза директоров Российской Федерации. Профессиональное сообщество Республики Карелия полностью поддерживает идеи создания единой системы профессионального образования, задачи, которые ставятся, есть понимание и поддержка. Стратегическая задача – «От конкурентоспособного образования – к конкурентоспособной России».

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ ДЛЯ ГОРНОПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЧИТИНСКОЙ ОБЛАСТИ В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ ГОРНОМ КОЛЛЕДЖЕ**

**Н. В. Зыков, Д. В. Манзырев, М. В. Обликова**

ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж», г. Чита

[chgt@rambler.ru](mailto:chgt@rambler.ru)

Сегодня ведется широкая дискуссия о возможных путях реформирования системы начального профессионального образования, при этом в качестве основополагающего принципа рассматривается приоритет потребностей работодателя [1, 2]. При таком подходе развитие образовательных учреждений данного уровня должно происходить в соответствии с развитием экономики региона.

Исходя из сырьевой направленности экономики Читинской области, горнопромышленные предприятия являются зачастую градообразующими. Поэтому подготовка кадров для таких предприятий – актуальная и ответст-



венная задача. Однако на территории области отсутствуют профессиональные училища горного профиля. Единственной формой подготовки рабочих для горного производства является профессиональная подготовка, масштабы которой ограничены. В результате уже в течение ряда лет в решениях ежегодного Совещания руководителей горнодобывающих предприятий Читинской области по итогам работы за год остро обозначается проблема нехватки квалифицированных рабочих кадров.

Профессиональную подготовку рабочих самостоятельно проводят ОАО «Приаргунское производственное горно-химическое объединение» и ОАО «Разрез Харанорский», которые имеют соответствующие структурные подразделения. Остальные предприятия имеют возможность осуществить профессиональную подготовку рабочих горных и горно-капитальных работ, общих профессий обогащения, профессий добычи и обогащения рудных и россыпных полезных ископаемых в Забайкальском горном колледже. Образовательная деятельность колледжа по данному направлению соответствует Программе развития среднего профессионального образования России, в которой реализация профессиональных образовательных программ в ссузах является одним из направлений развития среднего профессионального образования.

Обучение рабочих колледж проводит с 1987 года, когда при Читинском горном техникуме (в настоящее время Забайкальский горный колледж) был образован учебно-курсовой комбинат производственного объединения «Забайкалзолото». Для осуществления образовательной деятельности учебно-курсового комбината привлекались серьезные материальные ресурсы производственного объединения, что позволило существенно улучшить материально-техническую базу колледжа. В 1993 году учебно-курсовой комбинат утратил статус юридического лица и вошел в состав Забайкальского горного колледжа.

В 2004 году учебно-курсовой комбинат колледжа был реорганизован в Инновационный учебный научно-производственный центр (далее Инновационный центр). Необходимость реорганизации была вызвана расширением функций данного структурного подразделения. В настоящее время основными направлениями деятельности Инновационного центра являются:

1. Подготовка, переподготовка, обучение вторым профессиям и повышение квалификации рабочих (служащих), высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных граждан.

2. Проведение повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов (для работников горных предприятий – инженеров и техников).

3. Организация и проведение фундаментальных и прикладных научных исследований, научно-технических работ и экспериментальных разработок.

Реализуемые Инновационным центром образовательные программы соответствуют профилю Забайкальского горного колледжа, поэтому существует преемственность между программами профессиональной подготовки рабочих, основными образовательными программами колледжа и дополнительными образовательными программами.

Динамика выпуска слушателей Инновационного центра в 2000 – 2005 учебных годах представлена на рисунке 1.

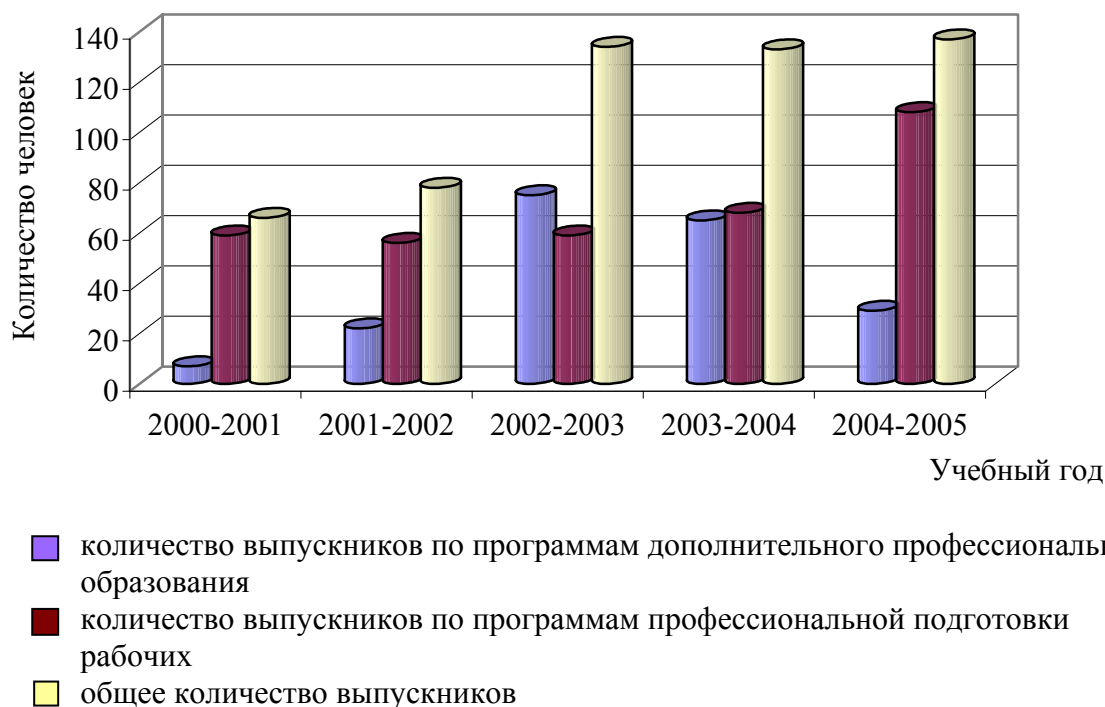


Рис. 1. Динамика выпуска слушателей Инновационного центра в 2000-2005 годах

Из рисунка 1 видно, что в отчетный период наблюдается устойчивый рост количества слушателей курсов по программам профессиональной подготовки рабочих. В первую очередь это обусловлено улучшением материального положения горнодобывающих предприятий Забайкалья, испытавших серьезные экономические трудности в 90-х годах XX века.

Образовательной деятельности Инновационного центра в настоящее время способствуют два фактора:

- наличие у колледжа серьезной материально-технической базы, что дает возможность реализовывать программы профессиональной подготовки;
- использование квалифицированных педагогических кадров колледжа, что позволяет оптимизировать количество штатных единиц.

Инновационный центр полностью проводит на своей базе теоретический курс обучения и определенную часть производственного обучения, включая слесарные, сварочные и стропальные работы. Обучение практической деятельности по профессии на изучаемом оборудовании слушатели курсов проходят на предприятиях-заказчиках под руководством мастеров производственного обучения Инновационного центра или на базовых предприятиях по производственному обучению, где создана соответствующая служба. В результате Инновационный центр не содержит дорогостоящие, оборудованные современной техникой горные полигоны и участки.

В 2005 календарном году по программам профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования в колледже прошло обучение 195 человек. Из них 74% обучалось по рабочим профессиям (рис. 2).

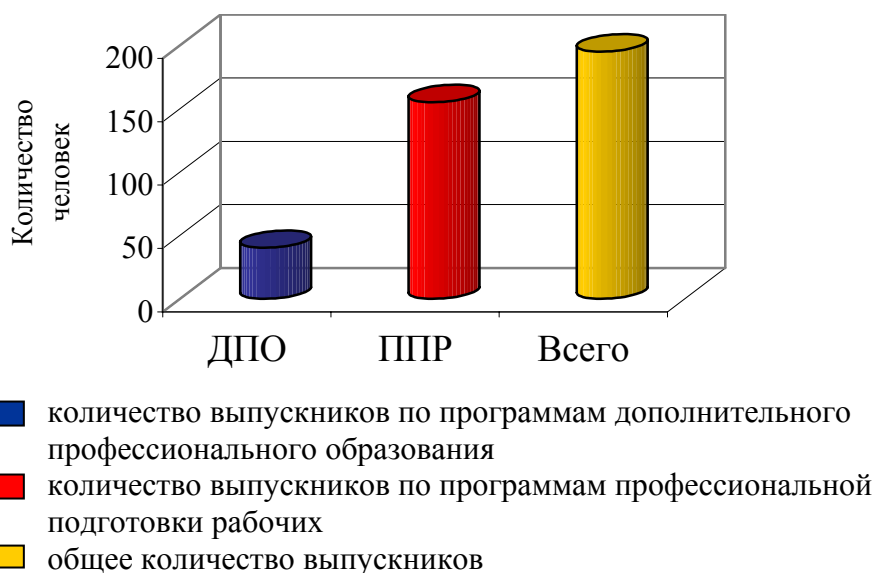


Рис. 2. Количество слушателей курсов, прошедших обучение в 2005 году

Учитывая, что в Читинской области около двухсот горнодобывающих предприятий, объемы профессиональной подготовки рабочих должны быть значительно выше. Однако систематически обучение работников в колледже проводят лишь ОАО «Прииск Усть-Кара», ОАО «Ксеньевский прииск», ФГУ Жипхегенский щебеночный завод. Остальные предприятия проводят периодическое обучение по наиболее ответственным профессиям, под надзором Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Сегодня Забайкальский горный колледж рассматривается Читинским межрегиональным управлением Ростехнадзора как базовое предприятие по профессиональной подготовке рабочих кадров для горной промышленно-

сти, а завтра колледж готов осуществлять подготовку работников квалифицированного труда с выдачей диплома о начальном профессиональном образовании.

Уровень образования обучающихся в Инновационном центре работников предприятий достаточно высок. Более половины имеют среднее общее, а 28% – начальное или среднее профессиональное образование (рис. 3).

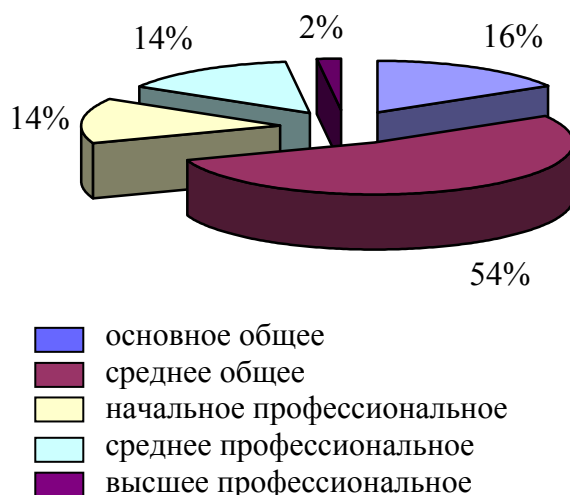


Рис. 3. Уровень образования слушателей курсов профессиональной подготовки в 2005 году

При профессиональной подготовке безработных граждан наблюдается противоположная ситуация. Так, 65% граждан, направленных на обучение Каларским районным центром занятости населения в 2004 году, имели основное общее образование и только 9% – начальное или среднее профессиональное образование (рис. 4).

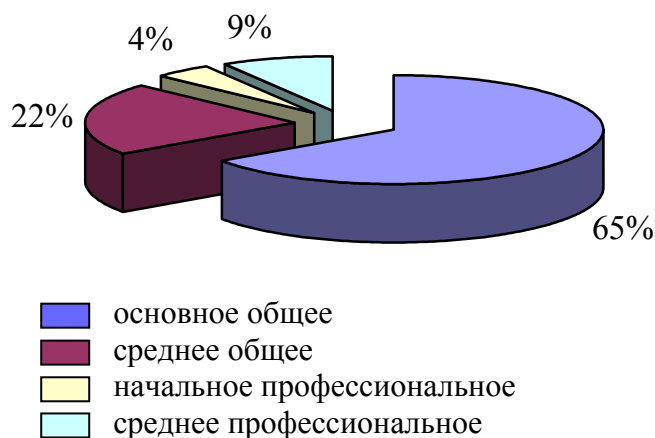


Рис. 4. Уровень образования безработных граждан, прошедших обучение на курсах профессиональной подготовки в 2004 году

Поэтому при рассмотрении вопроса о реализации программ начального профессионального образования в Забайкальском горном колледже следует учитывать необходимость формирования учебных групп как на базе 11 классов со сроком обучения 1 год, так и базе 9 классов со сроком обучения 3 года.

В заключение следует отметить, что при современной культуре экономических отношений, когда добиться эффективного взаимодействия между работодателем и образовательным учреждением чрезвычайно сложно, для реализации этого значимого для области образовательного проекта необходим соответствующий региональный заказ на подготовку кадров.

### Список литературы

1. Смирнов И. П. Новые принципы организации начального профессионального образования / И. П. Смирнов, В. А. Поляков, Е. В. Ткаченко. М.: ООО «Аспект», 2004. 32 с.
2. Коротков Р. Подготовка квалифицированных рабочих кадров / Р. Коротков // Обучение и карьера. 2005. № 1. С. 54-56.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДПРОФИЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УЧАЩИХСЯ ШКОЛ НА БАЗЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО ГОРНОГО КОЛЛЕДЖА**

**Н. В. Зыков**

Директор ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж»

**Л. В. Шумилова**

Зам. директора ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж»

[zabgc@megalink.ru](mailto:zabgc@megalink.ru); [chgt@rambler.ru](mailto:chgt@rambler.ru)

Система образования многие годы строилась на принципе ведомственной административной монополии. Находясь под пристальным идеологическим контролем, система имела свою внутреннюю логику и это обеспечивало ей стабильность в определенных условиях. На сегодняшний день такая система образования разрушается, т. к. пришла в противоречие с принципиально изменившимися экономическими, социальными и духовными требованиями современного российского общества. Сегодня принятие конкретных управленческих решений в системе образования отражает прогнозируемые последствия в отношении молодежи – это добровольность продолжения образования по окончании неполной средней школы, невостребован-

ность в сфере материального производства, недостаточность выбора учебных заведений после 15 лет и т. п. В этой ситуации мы видим альтернативу в управлении образованием – это непрерывное образование: школа – учреждение среднего профессионального образования – вуз.

Сегодня выпускники 9-х и 11-х классов общеобразовательных школ не имеют достаточной информации о специфике, особенностях и других факторах, влияющих на выбор образовательного учреждения для продолжения обучения и будущей профессии

Для осуществления государственной политики в области образования, заявленной в Концепции модернизации российского образования до 2010 года, для расширения взаимодействия учреждений среднего профессионального образования с общеобразовательными школами в Забайкальском горном колледже в течение пяти лет осуществляется работа отдела профильного обучения и предпрофильной подготовки учащихся школ. Отдел оснащен современной техникой и имеет соответствующий штат для эффективной работы в данном направлении.

Схема взаимодействия ФГОУ СПО Забайкальского горного колледжа (ФГОУ СПО ЗабГК) с образовательными учреждениями разного уровня представлена на рисунке 1. Данная схема имеет ступенчатый характер (школа – колледж – вуз), в ее основу положены предпрофильная подготовка и профильное обучение.

Забайкальский горный колледж сотрудничает не только с общеобразовательными школами, но и с высшими учебными заведениями: Читинским государственным университетом, Московским государственным горным университетом, Иркутским государственным техническим университетом. Преподаватели нашего учебного заведения имеют возможность повысить свою квалификацию в аспирантуре и докторантуре. На сегодняшний день учебное заведение имеет высококвалифицированные педагогические кадры, в том числе семь ученых: два доктора технических наук, пять кандидатов наук.

### **Предпрофильная подготовка**

От правильности выбора будущей специальности – в данном случае профессии-профиля во многом будет зависеть судьба старшеклассников, в частности, мера их подготовленности к успешной сдаче единого государственного экзамена и перспективы на продолжение образования после школы. Поэтому особую важность приобретают задачи предпрофильной подготовки школьников 8-9-х классов как комплексной их подготовки к жизненно важному выбору. При организации курсов по выбору в составе предпрофильной подготовки школьников 8-9-х классов следует с самого начала иметь в виду следующее:

---

- Необходимо создать такие условия для организации учебного процесса, которые позволяли бы ученику менять наполнение индивидуального учебного плана курсами по выбору как минимум два раза в учебный год.

- Программа курса по выбору, ориентированного на предпрофильную подготовку, может быть рассчитана максимально на 34-35 учебных часов (из расчета по 2 часа в неделю в течение одного полугодия, чтобы за год ученик смог пройти 2 курса).

- Набор предлагаемых курсов должен носить вариативный характер, их количество должно быть «избыточным» (то есть у ученика должна быть возможность реального выбора). Набор курсов по выбору в школе желательно наметить в конце 8-го класса, основываясь на анкетировании и опросах учащихся, беседах с ними и т. п.

- Набор элективных курсов должен носить «пакетный» характер – в наборе должны быть представлены как разные образовательные области, так и разные виды учебной деятельности.

- Содержание курсов предпрофильной подготовки должно включать не только информацию, расширяющую сведения по учебным предметам, но и знакомить учеников со способами деятельности, необходимыми для успешного освоения программы того или иного профиля.

- В целях формирования интереса и положительной мотивации к тому или иному профилю через освоение новых аспектов содержания и более сложных способов деятельности содержание курсов предпрофильной подготовки может включать оригинальный материал.

- Курсы должны помогать ученику в оценке своего потенциала с точки зрения образовательной перспективы.

- Перспективным является использование современных образовательных технологий, роль которых будет возрастать при профильном обучении на третьей ступени средней школы (информационные, проектные, дистантные и т. п.).

- Содержание программ курсов не должно способствовать перегрузке школьников.

- Элективные курсы должны являться своего рода учебными модулями.

Предпрофильная подготовка в нашем учебном заведении реализуется по двум вариантам. Первый вариант – с 2001 года на базе колледжа функционируют классы профессиональной ориентации, на основании заключенных трехсторонних договоров: ФГОУ СПО ЗабГК – школа – горное предприятие (разрез «Восточный», п. Дровяная; завод горного оборудования, п. Дарасун).

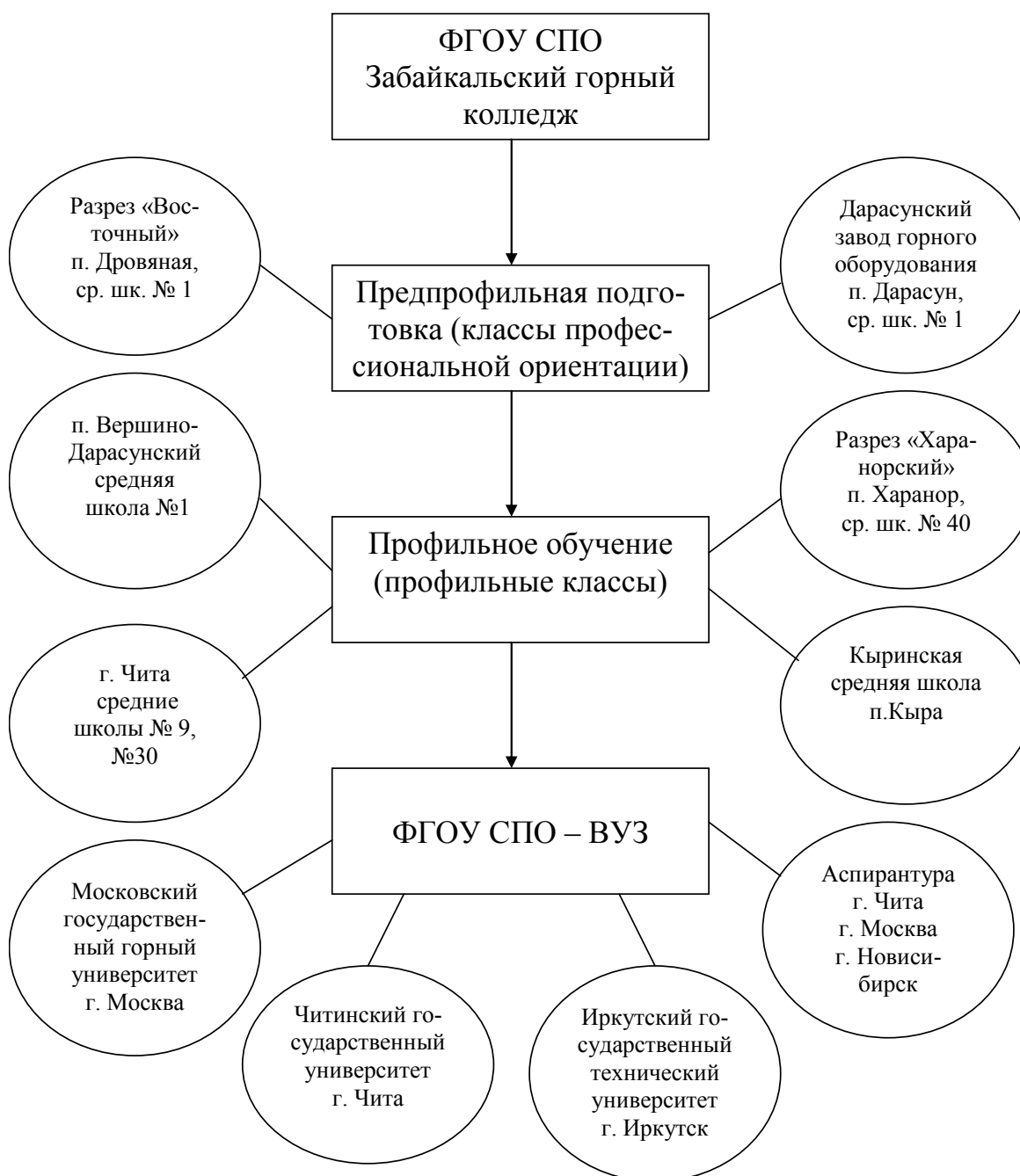


Рис. 1. Схема взаимодействия ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж» с образовательными учреждениями разного уровня

Цель класса профессиональной ориентации – создание условий для получения дополнительного образования на основе профильного обучения в соответствии с интересами и склонностями учащихся.

Основными задачами участников трехстороннего договора являются:

– подготовка учащихся к поступлению прежде всего в колледж, а также в другие учебные заведения, в том числе в вуз;



- развитие базового дополнительного образования;
- технологическое совершенствование педагогической исследовательской деятельности;
- разработка, апробация и внедрение в учебный процесс педагогических инновационных методик обучения;
- участие в выполнении социального заказа на образование;
- воспитание и создание условий формирования личности на основе общечеловеческих ценностей;
- создание условий для развития индивидуальных способностей учащихся;
- формирование у учащихся потребностей к саморазвитию.

Подготовка в классе профориентации осуществляется на платной основе, но т. к. участником договора является базовое предприятие, то оно берет на себя оплату части расходов.

Обучение в классе профориентации осуществляется в каникулярный период в течение двух лет (10-11 классы) по модульной системе (216 часов), согласно утвержденной директором колледжа учебной нагрузке.

Модель класса профориентации базируется на четырех блоках: элективные курсы, профориентационная работа, освоение рабочих профессий, культурные мероприятия (рис. 2). Учащимся предлагаются для изучения такие дисциплины: история развития горной промышленности Забайкалья, введение в информатику, основы геодезии и экологии, основы горного дела, основы экономики, основы бухгалтерского учета, компьютерный английский, психология общения, диалог с компьютером, компьютерная графика и дизайн, новые информационные технологии – Internet, геологический практикум, экологический мониторинг и другие. В течение двух последних лет по просьбе учащихся школ в колледже введены в расписание занятий дисциплины: элементы линейной алгебры, элементы высшей математики, русский язык по методике Н. Б. Собонина.

Кроме изучения учебных дисциплин учащиеся в соответствии с лицензией, полученной колледжем, осваивают одну из рабочих профессий – пользователь ПЭВМ, электросварщик ручной сварки, машинист экскаватора и др. Квалификационный экзамен по профессии сдается экзаменационной комиссией в составе трех преподавателей. После успешной сдачи экзамена по рабочей профессии учащимся выдаются удостоверения. Каникулярное время школьники проводят очень насыщенно, т. к. они не только обучаются, но и отдыхают. Разрабатывается культурная программа на каждый день: посещение театра и кинотеатров, экскурсии – в геологический музей, в высшие и средние профессиональные учебные заведения г. Читы. Школьники принимают участие в спортивных соревнованиях со студентами колледжа, посещают бассейн. С удовольствием отдыхают на концерте

«Будем знакомы!», подготовленном силами студентов колледжа. Экскурсия в областную библиотеку им. А. С. Пушкина является познавательной и полезной для будущих абитуриентов ссузов и вузов.

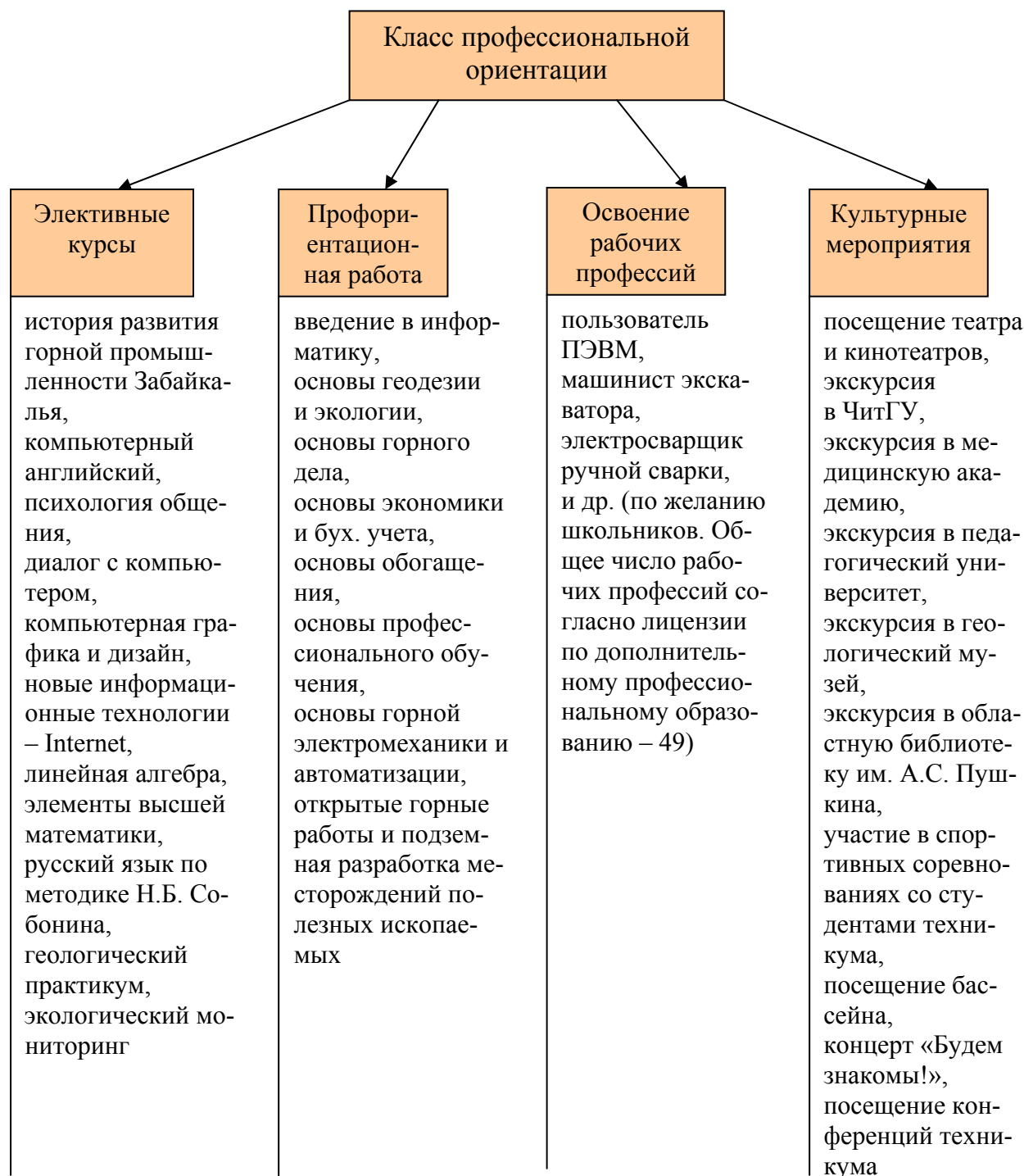


Рис. 2. Учебные блоки модели класса профессиональной ориентации на базе Забайкальского горного колледжа

Второй вариант предпрофильной подготовки – ведение вариативных элективных курсов в восьмых и девярых классах школы-гимназии № 12 г. Читы. Элективные курсы ведутся в одиннадцати классах школы-гимназии (пять восьмых, пять девярых классов) по блоку дисциплин. Данные элективные курсы преподаватели колледжа ведут на базе школы.

Вторая ступень взаимодействия со школами – это профильные классы. Профильное обучение – средство дифференциации и индивидуализации обучения, когда за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитываются интересы, склонности, способности учащихся, создаются условия для образования старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в продолжении образования. При этом существенно расширяются возможности выстраивания учеником индивидуальных общеобразовательных траекторий.

Как показывает статистика, около 2/3 выпускников совершают выбор направления продолжения образования под влиянием случайных факторов. Поэтому необходимо уделять особое внимание ситуации выбора школьниками профиля обучения, т. е. оказывать школьникам психолого-педагогическую поддержку в выборе вариантов продолжения обучения в профильных и непрофильных классах старшей школы. Колледжем проделана большая подготовительная работа для того, чтобы с 01.09.2004 г. открыть профильные классы в семи общеобразовательных школах г. Читы и Читинской области. На основе договоров профильное обучение ведется по нескольким моделям. Предпочтение при заключении договоров колледж отдает общеобразовательным школам горных поселков.

В Забайкальском горном колледже обучение ведется по двум моделям профильного обучения – информационно-технологический и социально-экономический (рис. 3 и рис. 4).

Дифференциация содержания обучения в старших классах осуществляется на основе различных сочетаний курсов трех типов: базовых, профильных, элективных. Каждый из курсов этих трех типов вносит свой вклад в решение задач профильного обучения. Каждый тип курсов имеет свои задачи.

Базовые общеобразовательные курсы отражают обязательную для всех школьников инвариативную часть образования и направлены на завершение общеобразовательной подготовки обучающихся.

Профильные курсы обеспечивают углубленное изучение отдельных предметов и ориентированы, в первую очередь, на подготовку выпускников школы к последующему профессиональному образованию.

Элективные курсы связаны, прежде всего, с удовлетворением индивидуальных образовательных интересов, потребностей и склонностей каждого школьника. Именно они по существу и являются важнейшим средст-

вом построения индивидуальных образовательных программ, так как в наибольшей степени связаны с выбором каждым школьником содержания образования в зависимости от его интересов, способностей, последующих жизненных планов. Элективные курсы как бы «компенсируют» во многом достаточно ограниченные возможности базовых и профильных курсов в удовлетворении разнообразных образовательных потребностей старшеклассников.

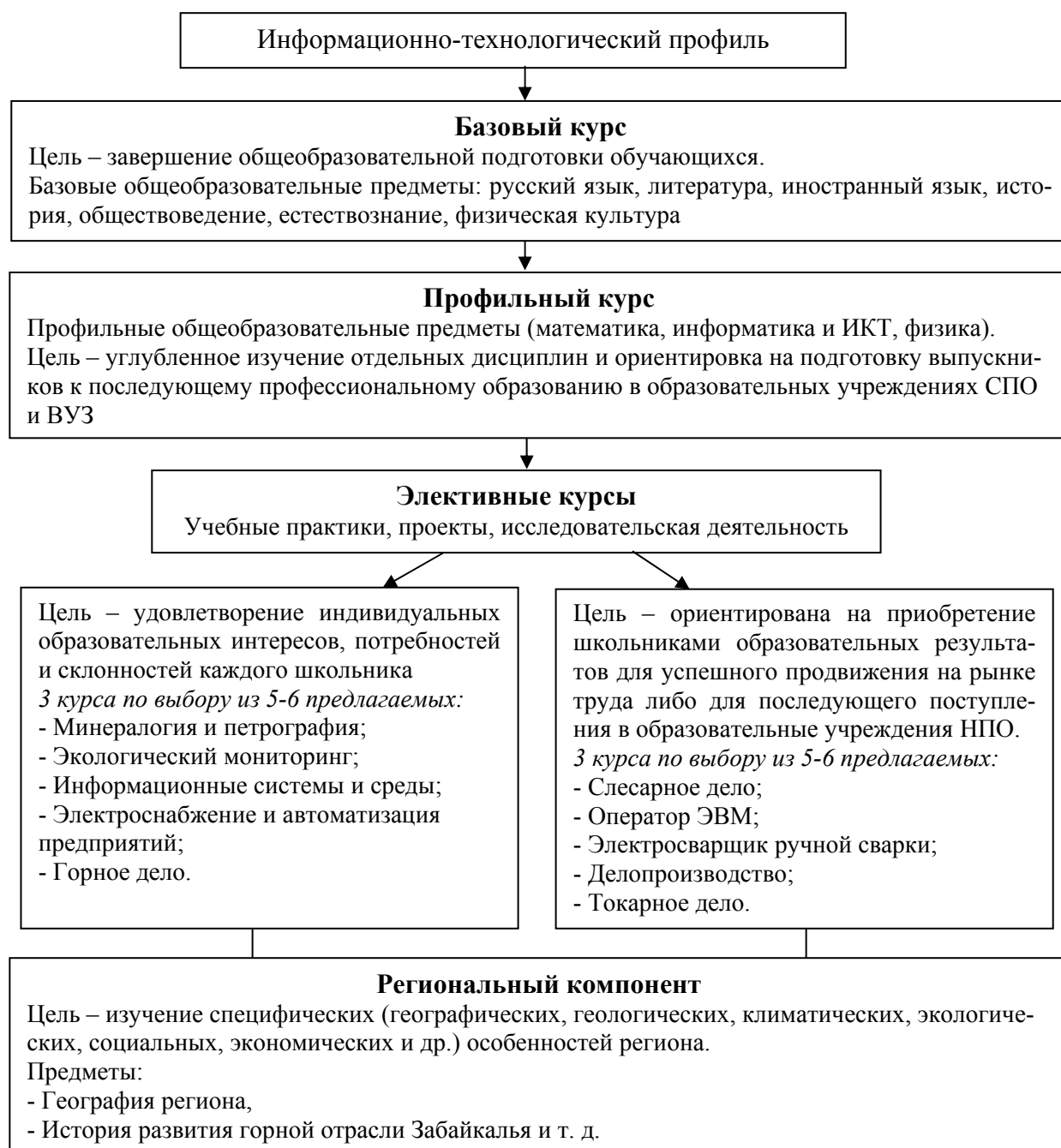


Рис. 3. Информационно-технологическая модель профильного обучения

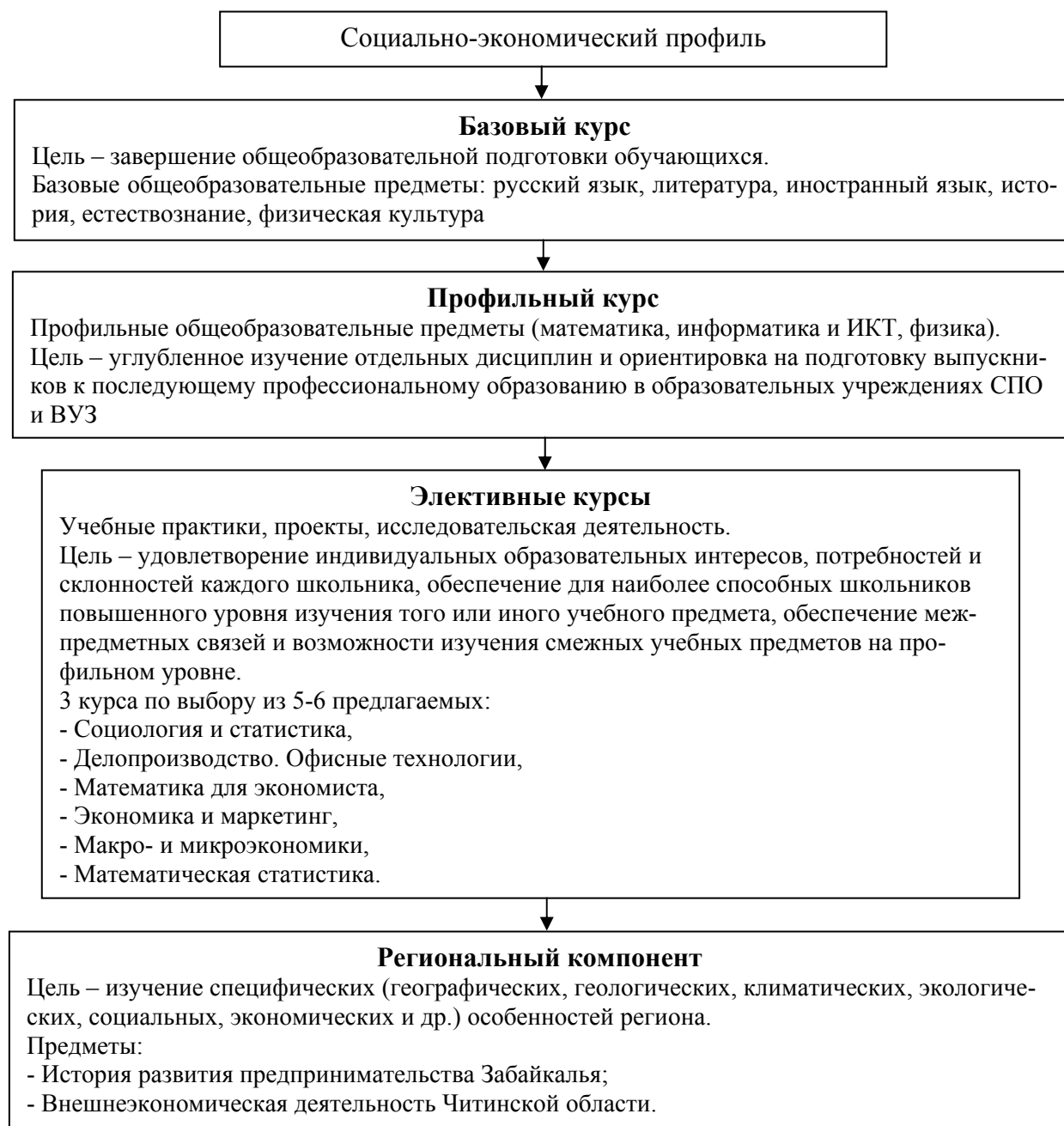


Рис. 4. Социально-экономическая модель профильного обучения

В отличие от факультативных курсов, элективные курсы обязательны для старшеклассников. Набор элективных курсов должен быть избыточным (т. е. у ученика должна быть возможность реального выбора). Также набор элективных курсов должен носить «пакетный характер» – в наборе должны быть представлены как разные образовательные области, так и разные виды учебной деятельности – учебные практики, проекты, исследовательская деятельность. Различные достижения учащихся по выполнению проекта,

творческих работ могут войти в состав индивидуальной накопительной папки «портфолио». Как показала практика сотрудничества Забайкальского горного колледжа с общеобразовательными школами, большей востребованностью у учащихся школ пользуется информационно-технологический профиль. Данная модель профильного обучения позволяет вести элективные курсы по двум направлениям в зависимости от поставленной цели: 1 – удовлетворение индивидуальных образовательных интересов, потребностей и склонностей каждого школьника; 2 – ориентировка на приобретение школьниками образовательных результатов для успешного продвижения на рынке труда с целью последующего поступления в образовательные учреждения начального профессионального образования.

Социально-экономический профиль позволяет обеспечить для наиболее способных школьников повышенный уровень изучения того или иного учебного предмета, а также на основе межпредметных связей возможность изучения смежных учебных предметов на профильном уровне.

Обучение в профильных классах информационно-технологического и социально-экономического профилей осуществляется в течение четырех лет (10 и 11 классы) по программам элективных курсов, разработанным преподавателями колледжа. Для чтения элективных курсов по модульной системе задействованы преподаватели колледжа с выездом в школы области (для иногородних школ) и с обучением на базе колледжа (для городских школ). Перечень элективных курсов предварительно обсуждается и согласовывается со школой и заключается договор о создании класса профильного обучения.

За период обучения в профильном классе учащиеся должны набрать максимальное количество баллов. Общее количество баллов включает две составляющие:

- 1) количество баллов по результатам ЕГЭ;
- 2) количество баллов по данным накопительной оценки (портфолио – «портфель достижений»), включающее в т. ч. баллы, набранные по элективным курсам.

Обучение учащихся профильных классов школ г. Читы (средние школы № 9 и № 30) осуществляется в специализированных кабинетах колледжа с периодичностью 1 раз в неделю. После окончания обучения учащимся выдается справка об обучении в профильном классе, а также удостоверение по рабочей профессии, выбранной учащимся.

На основании договора между колледжем и школой по желанию выпускников класса профильного обучения возможно зачисление целевым приемом (10-25% от выпуска) по специальностям нашего учебного заведения в зависимости от количества набранных баллов. Шкалу баллов по спе-

циальностям колледж представляет школе не позднее 1 сентября года окончания школы учащимися.

За период 2001-2006 гг. в горном колледже функционировали 23 класса профильного обучения и предпрофильной подготовки.

Таким образом, профильное обучение позволяет: обеспечить углубленное изучение отдельных учебных предметов; создать условия для дифференциации содержания обучения старшеклассников, построить индивидуальные образовательные программы; установить равный доступ к полноценному образованию разным категориям обучающихся; обеспечить преемственность между общим и профессиональным образованием.

#### Список литературы

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. М.: ЦГЛ, АПК и ПРО, 2004. 24 с.

2. Новикова Т. Г. Использование портфолио учащегося в предпрофильной подготовке и профильном обучении: Сборник материалов / Т. Г. Новикова, М. А. Пинская, А. С. Прутченков, Е. Е. Федотова, А. В. Лентович. М., 2005. 110 с.

### **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО ГОРНОГО КОЛЛЕДЖА)**

**Н. В. Зыков, Л. В. Шумилова**

ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж»

[zabgc@megalink.ru](mailto:zabgc@megalink.ru); [chgt@rambler.ru](mailto:chgt@rambler.ru)

Социальное партнерство в России имеет достаточно долгую историю, которая получила новое развитие в изменяющихся социально-экономических условиях.

Развитие техники и информационных технологий, современная организация труда, способность работать в команде, принимать решения требуют от работников более широких умений и компетенций, чем раньше. Причем в настоящее время растет востребованность умений, которые могут быть перенесены из одной сферы деятельности в другую, в том числе коммуникативные и социальные. В этой связи роль профессионального образования приобретает особую значимость как для отдельной личности, так и для работодателя и общества в целом. Именно поэтому профессиональное

образование и обучение стало предметом пристального интереса социальных партнеров.

Со 2 по 3 ноября 2004 г. проводилось Всероссийское совещание-семинар в г. Заволжье Нижегородской области на базе ГОУ СПО «Заволжский автомоторный техникум» на тему «Социальное партнерство в системе среднего профессионального образования: состояние, проблемы, перспективы». Семинар, а также работа в данном направлении в последующие годы показали, что особенно удачно реализуется социальное партнерство на уровне взаимодействия ссузов с конкретными предприятиями, для которых ведется подготовка кадров [1].

Неоформленность социального партнерства в целом, и в особенности в сфере профессионального образования и обучения, выражается в определенной путанице в терминологическом аппарате. Очень часто в число социальных партнеров включают всех субъектов образовательного процесса (преподавателей, родителей, администрацию образовательных учреждений и т. д.). В этой связи представляется необходимым подчеркнуть, что понятие социального партнерства уже устоялось в мировой практике и обозначает взаимодействие строго определенных субъектов социума в целях достижения консенсуса и примирения социальных интересов. И именно в этих рамках осуществляется социальный диалог в сфере профессионального образования, когда последнее становится субъектом социального партнерства.

Основной способ осуществления социального партнерства – социальный диалог, в который вступают стороны с целью достижения соглашения на договорной основе по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Взаимный интерес социальных партнеров Забайкальского горного колледжа – это непрерывное профессиональное образование и обучение (НПО), подготовка конкурентоспособных специалистов, востребованных на региональном рынке труда через взаимодействие ОУ СПО с учреждениями других уровней, а также за счет интеграционных процессов образования с наукой и работодателями.

Исходя из вышеизложенного, основными субъектами социального партнерства в сфере профессионального образования являются: Федеральное агентство по образованию Российской Федерации, Министерство труда и социального развития Российской Федерации и их органы на местах, службы занятости, работодатели, органы исполнительной власти, ОУ (школы, НПО, СПО, ВПО), общественные институты.

К основным целям социального партнерства в сфере профессионального образования относятся [2]:

– реализация государственной политики в области профессионального образования и подготовки кадров;



- обеспечение развивающегося рынка труда необходимыми специалистами требуемых профилей и квалификаций с учетом основных тенденций стратегического развития экономики;
- быстрая адаптация подготовки, обучения и переподготовки кадров к изменениям на рынке труда;
- обеспечение рабочими местами безработного и незанятого населения;
- повышение кадрового потенциала, профессиональной мобильности и конкурентоспособности специалистов ОУ.

Для реализации этих целей представляется целесообразным участие социальных партнеров в:

- определении квалификационных требований;
- разработке стандартов профессионального образования и признании квалификаций;
- управлении учебными заведениями (участие в Попечительских советах);
- организации производственного обучения и стажировок, профориентационной работе;
- разработке новых инструментов и методик анализа рынка труда;
- совершенствовании нормативно-правовой базы профессионального образования и обучения;
- разработке новых механизмов финансирования.

В качестве средства наглядной демонстрации возможных связей, путей установления взаимовыгодного сотрудничества как на естественной (Е), так и на договорной (Д) основе нами предлагается модель социального партнерства, представленная на рисунке 1.

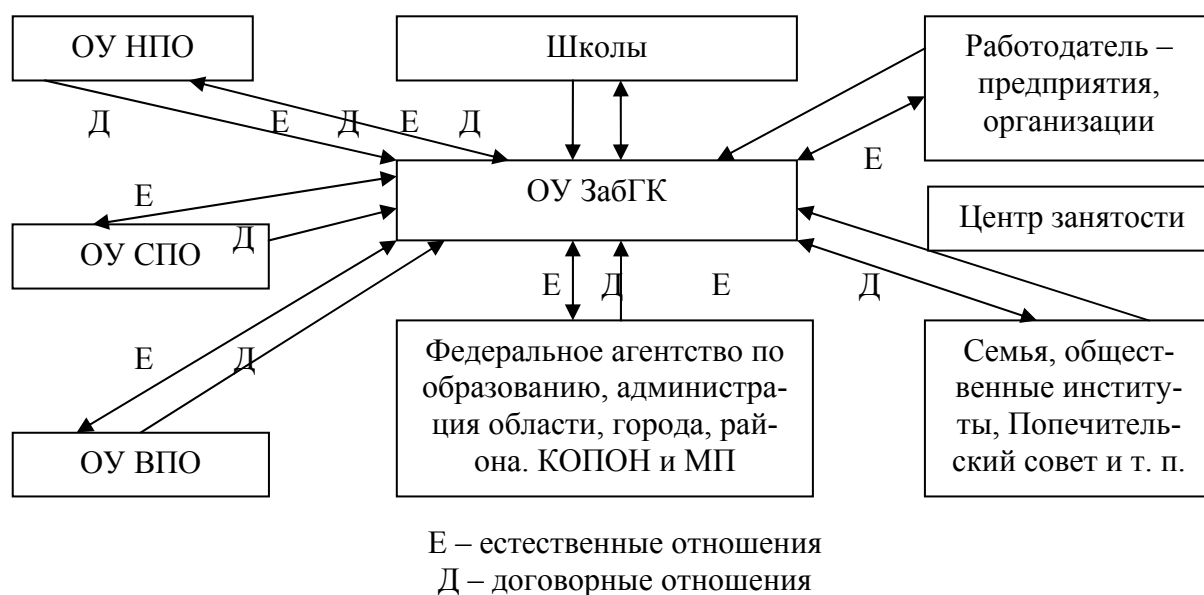


Рис. 1. Модель социального партнерства ЗабГК

Забайкальский горный колледж осуществляет взаимодействие с образовательными учреждениями разного уровня (школы, ОУ ВПО). В течение четырех последних лет на базе колледжа работает класс профессиональной ориентации, основными задачами которого являются выбор будущей профессии, подготовка учащихся к поступлению в колледж, прежде всего, а также в другие учебные заведения, в том числе в вуз, развитие базового регионального образования и др. (рис. 2).

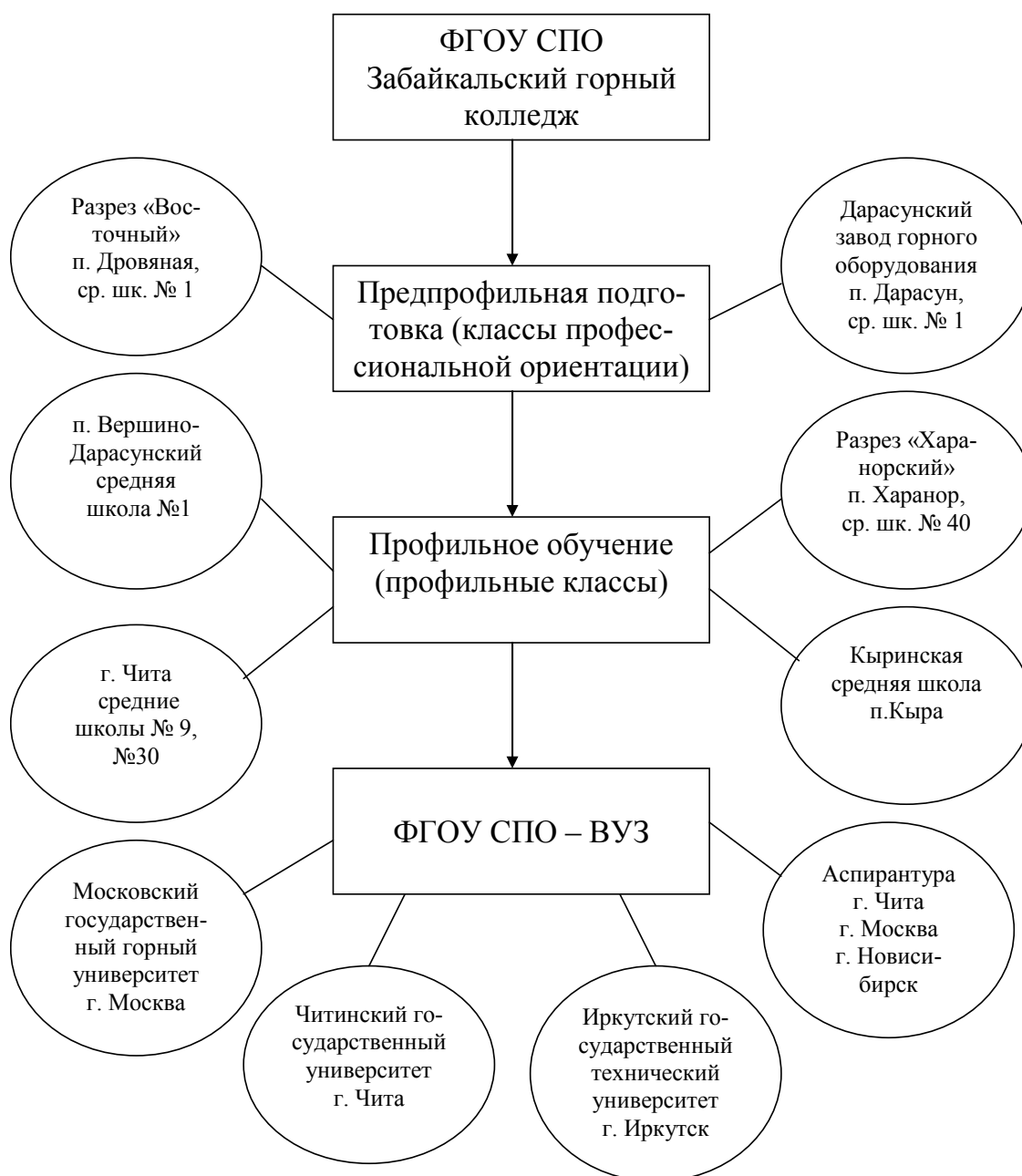


Рис. 2. Модель социального партнерства ЗабГК с образовательными учреждениями разного уровня

Классы профессиональной ориентации созданы на базах: колледжа, Дровянинской, Вершино-Дарасунской и Дарасунской муниципальных средних школ. Функционирование таких классов повышает роль среднего профессионального образования, которое является ступенью непрерывного образования в многоуровневой системе подготовки специалистов.

Выпускники колледжа, закончившие учебное заведение на «4» и «5», по направлению в соответствии с договором принимаются в Читинский государственный университет. Социальное партнерство образовательных учреждений высшего и среднего звена осуществляется на протяжении восьми лет.

В течение четырех лет колледж работает с Московским государственным горным университетом (МГГУ) по схеме: школа – колледж – вуз, проводя на базе колледжа региональную физико-математическую олимпиаду.

Интеграционные процессы науки и образования в результате повышения квалификации преподавателей через обучение в аспирантуре, докторантуре, защита диссертаций по актуальным проблемам науки и педагогики, а также привлечение к такого рода исследованиям студентов колледжа позволяют повысить качество подготовки специалистов и создать предпосылки для развития ОУ в целом.

Научно-исследовательская работа студентов и преподавателей за последние 5 лет претерпела огромные изменения и показала положительные успехи в этом направлении. Владение технологией исследовательской деятельности – требование времени. За прошедший период в колледже создана такая система научно-исследовательской работы студентов (НИРС), при которой каждый студент за период обучения проходит необходимую школу научного творчества, начиная с внедрения научно-исследовательских разделов в различные виды учебных занятий, внедрения факультативов до участия в международных конференциях молодежи. Первичной ячейкой и организатором исследовательской деятельности является предметный кружок. Руководителем, наставником и консультантом является преподаватель.

Широко налажена работа по обмену опытом НИРС. Ежегодно выпускаются сборники тезисов докладов в день открытия традиционной научно-технической конференции, публикуются статьи в периодической печати. Студенты (Т. Рыгзынова, Т. Коробова) были приглашены на научную студенческую конференцию в Московский колледж передовых технологий. Результаты развития НИРС привели к созданию в 2003 году научного студенческого общества, президентом которого является Д. В. Манзырев, кандидат геолого-минералогических наук.

Научное общество студентов Забайкальского горного колледжа – добровольное творческое объединение студенческой молодежи, стремящейся совершенствовать свои знания в определенной области науки, техники и производства, развивать свой интеллект, приобретать умения и навыки на-

учно-исследовательской деятельности под руководством ученых, преподавателей, инженеров и других специалистов.

Преподаватели колледжа на протяжении многих лет – активные участники городских, региональных и международных научно-практических конференций. Это Н. В. Зыков, Л. В. Шумилова, А. В. Терехова, Н. Я. Гордеева, Д. В. Манзырев и многие другие.

Колледж сотрудничает с журналами «Специалист», «Горный журнал», «Среднее профессиональное образование» и другими печатными изданиями. Неоднократно в указанных изданиях печатались статьи Н. В. Зыкова – директора колледжа, Л. В. Шумиловой – зам. директора по учебной работе, А. В. Тереховой – зам. директора по научно-методической работе.

В колледже сформирован коллектив преподавателей, которые являются грамотными специалистами, профессионалами своего дела. Среди них 1 доктор технических наук, 5 кандидатов наук, 5 аспирантов и соискателей. Администрация колледжа оказывает поддержку преподавателям, повышающим свою квалификацию через аспирантуру. Для этого в 2003 г. Советом колледжа принято «Положение о материальном стимулировании работников колледжа, обучающихся в аспирантуре без отрыва от производства».

Мы считаем, что понятие качества базируется на социальном контексте его понимания. Объект обладает качеством, если его свойства отвечают ожиданиям потребителя, пользователя, то есть качество есть мера удовлетворения потребностей, совокупность характеристик объекта (продукции или процесса), относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности. Таким образом, социальный контекст понимания категории качества связан с понятиями социальной потребности, соответствия назначению, а также цели и результату человеческой деятельности.

Представляет интерес с точки зрения целей, задач и функций отраслевых структур социального партнерства опыт Великобритании. Центральную роль в системе профессионального обучения играют местные Советы по обучению и предприятиям (СОП), возглавляемые работодателями. Советы являются частными некоммерческими компаниями и представляют интересы как крупного, так и малого бизнеса, а также широкий круг интересов местного сообщества.

Советы по обучению и предприятиям представляют собой орган взаимодействия социальных партнеров, поскольку объединяют интересы промышленности и сферы образования в приложении к конкретной местной ситуации на рынке труда.

Качественной характеристикой работы образовательного учреждения является трудоустройство выпускников, поэтому в колледже проводится кропотливая работа по укреплению связи с предприятиями. Так как часть

абитуриентов поступает учиться в колледж по направлениям предприятий горнорудной промышленности, предприятие оплачивает обучение студента, гарантирует места для прохождения технологической и преддипломной практики. После окончания студенту гарантировано рабочее место и обеспечение жильем.

Последние четыре года колледж проводит распределение молодых специалистов на горнодобывающие и горноперерабатывающие предприятия Читинской области, Бурятии, а также на предприятия региона других отраслей промышленности. В 2006 году более чем на 70 предприятий были отправлены официальные письма о предстоящем распределении молодых специалистов. Распределение молодых специалистов позволяет студентам приобретать навыки поиска работы и составления профессионального резюме, умение проходить тестирование при поступлении на работу. Так, в 2004/2005 учебном году получили направления на работу согласно договорам и заявкам 86 чел., что составляет 57% от выпуска.

Для лучшей адаптации на рынке труда и более эффективного поиска работы при свободном трудоустройстве в колледже разработана «Памятка выпускнику», на четвертом курсе введены факультативные дисциплины: «Психология поиска работы», «Психология управления и деловое общение».

Для оценки качества подготовки специалистов используется обязательное получение отзывов и характеристик на выпускников после первого года отработки на предприятиях. Отзывы потребителей – горнодобывающих, горноперерабатывающих предприятий, учреждений различного профиля и ведомственной принадлежности свидетельствуют о хорошем уровне подготовки специалистов в колледже. Рекламации на выпускников колледжа никогда не поступали.

Разработка рекомендаций по организации взаимодействия субъектов социального партнерства в оценке качества подготовки специалистов и выработке квалификационных требований к уровню подготовки выпускников осуществляется через работу ГАК. К работе в комиссии по итоговой государственной аттестации ежегодно в качестве председателей и членов привлекаются высококвалифицированные кадры: профессорско-преподавательский состав Читинского государственного университета; ведущие специалисты горной промышленности Забайкалья; специалисты Читинского межрегионального Управления по технологическому и экологическому надзору Ростехнадзора; специалисты Комитета общего, профессионального образования, науки и молодежной политики Читинской области.

Расширенный отчет председателей ГАК дает характеристику качеству подготовки специалистов в колледже, высказываются предложения и рекомендации по улучшению подготовки конкурентоспособных выпускников.

Образовательное учреждение учитывает потребности работодателей. Так, в 2002 году осуществлен первый прием студентов на специальность «Геологическая съемка, поиски и разведка месторождений полезных ископаемых» по заявкам Геолкома и других геологоразведочных предприятий региона. По 10 специальностям по рекомендациям руководителей горнодобывающих и горноперерабатывающих предприятий введены специализации по переработке рудных, угольных и россыпных месторождений. Это позволяет студентам колледжа более реально изучать технологию горных предприятий региона.

Согласно приказу Министерства образования в колледже открыт экстернат по 5 специальностям. В 2004/2005 учебном году эта форма обучения получила большое развитие, что позволяет формировать индивидуальные образовательные траектории. Для использования новых технологий в организации обучения колледж создал представительства в таких горнорудных поселках, как Жирекен (89 чел.), Харанор (24 чел.), Северомуйск (52 чел.) с целью проведения консультационных занятий. Получено разрешение КОПОН и МП об открытии представительств ЗабГК на территории Каларского района п. Новая Чара (102 чел.) Читинской области; в Республике Саха (Якутия), г. Нерюнгри, в п. Новая Чара колледж планирует поэтапное последующее преобразование представительства в филиал. Образовательную деятельность колледж предполагает осуществлять в тесном взаимодействии с администрацией Каларского района, Центром занятости населения, образовательными учреждениями, библиотеками, предприятиями горной промышленности (компания «Союзметаллресурс», ОАО ГМП «Забайкалстальинвест» и т. д.) и другими заинтересованными сторонами.

В связи с возрождением горной промышленности Забайкалья на горнодобывающих и горноперерабатывающих предприятиях возникла большая потребность в квалифицированных кадрах, поэтому в г. Краснокаменске с целью подготовки специалистов для Приаргунского производственного горно-химического объединения по переработке урановых руд и для Уртуйского угольного разреза в 2003 г. был открыт филиал колледжа по трем специальностям. Заочная форма обучения в настоящее время является практически незаменимым и эффективным способом подготовки специалистов без отрыва от производства.

В колледже за последние три года широкое развитие получила форма заочного обучения – экстернат. Для получения среднего профессионального образования потребителями образовательных услуг, находящимися в отдаленных поселках Читинской области и в силу различных обстоятельств испытывающими трудности с выездом к месту обучения. В учебном заведении открыт новый вид заочной формы – дистанционное обучение по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», для чего в Ир-

кутском региональном центре открытого дистанционного образования осуществлена подготовка двух тьютеров по двухгодичной программе обучения.

Следует отметить, что в той или иной мере учебные заведения профессионального образования сохранили партнерские связи с предприятиями, которые в рамках советской системы являлись для них так называемыми базовыми предприятиями-шефами и обеспечивали студентов местами для прохождения производственной практики, предоставляли трудоустройство выпускникам, а также оказывали учебным заведениям материальную помощь в оснащении производственных мастерских, оборудовании кабинетов и т. д. Однако большинство крупных государственных промышленных предприятий последние десять лет находились в состоянии кризиса и только сейчас начинают восстанавливать свой потенциал (да и то не в полной мере), ряд предприятий были вообще закрыты, а большинство сменило форму собственности. Одновременно возникло довольно большое количество малых и средних предприятий, особенно в сфере сервиса, которые нуждаются в квалифицированных кадрах. Да и на «старых» предприятиях ощущается необходимость как в новых квалифицированных работниках, так и в повышении квалификации старых кадров. Помимо этого продолжает оставаться сравнительно высоким уровень безработицы, снизить который может только систематическое обучение (переподготовка или повышение квалификации) безработных граждан.

Для реализации указанных видов деятельности в Забайкальском горном колледже создано соответствующее структурное подразделение – Инновационный учебный научно-производственный центр.

В настоящее время Инновационный центр выполняет подготовку рабочих кадров по 58 профессиям, специалистов с правом руководства горными и взрывными работами для горнодобывающей промышленности Читинской области, Республики Бурятия, Амурской области и Республики Саха (Якутия).

Численность слушателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку (в том числе по договорам с Департаментом Федеральной государственной службы занятости населения по Читинской области), следующая: 2003 г. – 134 чел; 2004 г. – 133 чел; 2005 г. – 137 чел.

Участие работодателей региона в разработке квалификационных требований и образовательных стандартов, содержащих региональный компонент и компонент учебного заведения, было призвано развить инициативу учебных заведений и сформировать их ориентацию на потребности рынка труда (что далее было продолжено и новым поколением стандартов ПО). Однако, с одной стороны, учебные заведения никто не учил тому, как ориентироваться на рынке, и поэтому каждый действовал как мог, исходя из актив-

ности руководства и специфики региона. С другой стороны, стереотипы поведения оказались слишком сильны, и их преодоление требует значительного времени и изменения отношения всех игроков на рынке труда. А поведение работодателей в массе своей также еще далеко от рыночного и диктуется задачами выживания, а не развития.

В этой связи для улучшения ситуации первоочередным шагом является оказание помощи учебным заведениям в развитии социального партнерства. Конкретным механизмом решения данной задачи служит обучение директоров учебных заведений проведению анализа потребности в умениях и, частично, анализа рынка труда для формирования представления о востребованности на нем конкретных специалистов.

Как следует из вышеизложенного, ответственность за реформирование и обновление образовательной политики, законодательной базы и системы профессионального образования и обучения в ответ на меняющийся спрос на рынке труда лежит на государстве и социальных партнерах.

Государство в силу своей роли должно обеспечить эффективное и устойчивое развитие системы обучения и подготовки кадров в ситуации бюджетных ограничений, а предприятия должны постоянно заботиться о поддержании своей конкурентоспособности, неотъемлемым фактором которой являются адекватно подготовленные работники.

При этом краткосрочные цели предприятий не всегда стимулируют их желание инвестировать образование, особенно при превышении предложения над спросом на рынке специалистов со средним профессиональным образованием, однако они вынуждены признать необходимость таких инвестиций с точки зрения долгосрочной перспективы, что, впрочем, не всегда побуждает их к конкретным действиям в плане организации и предоставления обучения.

Несмотря на это, в настоящее время наблюдается все возрастающее признание роли предприятий или работодателей как субъектов социального партнерства со стороны всех «заинтересованных сторон», которые включают в себя потребителей, работников, общественность и т. д.

В странах с развитым социальным диалогом и эффективными структурами социальных партнеров к классическим субъектам социального партнерства добавляются семьи (где есть молодые граждане, только вступающие на рынок труда), местное сообщество, а также различные негосударственные организации.

Реализуемая модель социального партнерства Забайкальского горного колледжа позволила нам сформировать многоуровневую систему критериев качества подготовки будущего специалиста.

Критерии первого уровня (уровень руководителя):



- рассмотрение социального партнерства как современного способа построения взаимовыгодного сотрудничества колледжа с внешней средой;
- ориентированность на образовательный спрос как стратегию развития колледжа, обеспечения его соответствия ожиданиям внешней среды;
- наличие механизма общего принятия конструктивных решений как комплексного взаимодействия всех человеческих ресурсов колледжа.

Критерии второго уровня (уровень образовательного процесса):

- научно-методическая работа по профессиональному обучению преподавателей и их готовность обновлять методические знания и способы преподавания;
- своевременная корректировка учебных программ на основе учета требований работодателя;
- отработка содержания согласованного контроля учебных достижений студентов и выпускников.

Критерии третьего уровня (уровень выпускника колледжа):

- освоение специальностей «повышенного» уровня;
- проявление стремления быть конкурентоспособным;
- построение деловой карьеры.

Выявление указанных критериев позволяет нам обосновывать результативность обучения (и последующего трудоустройства) как функцию тесных связей с партнерами, т. е. результаты обучения обусловлены спецификой деятельности колледжа на основе социального партнерства.

#### Список литературы

1. Кузьмицкая А. Н. Всероссийское совещание-семинар «Социальное партнерство в системе среднего профессионального образования: состояние, проблемы, перспективы» / А. Н. Кузьмицкая // Среднее профессиональное образование. 2005. №3. С. 12-13.
2. Никулина И. А. Реализация модели социального партнерства ссуза как условие совершенствования профессиональной подготовки специалистов / И. А. Никулина, С. В. Кожевникова // Приложение к ежемесячному теоретическому и научно-методическому журналу «Среднее профессиональное образование». 2005. №1. С. 55-60.
3. Олейникова О. Н. Новые модели социального партнерства в сфере профессионального образования (Великобритания) / О. Н. Олейникова // Среднее профессиональное образование. 2005. № 11. С. 50-52.

## ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ И ИМИДЖА КОЛЛЕДЖА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

**Н. В. Касьянова**

Зам. директора по маркетингу ГОУ СПО «Тульский государственный профессионально-педагогический колледж», г. Тула  
[tgppk@klax.tula.ru](mailto:tgppk@klax.tula.ru), [tgppk@mail.ru](mailto:tgppk@mail.ru), [www.tgppk.ru](http://www.tgppk.ru)

Профориентационная работа в колледже является начальным этапом профессионального самоопределения учащихся.

От ее содержания и организации зависят эффективность обучения, трудоустройство и закрепляемость выпускников на рабочем месте.

Основные трудности профессионального самоопределения в подростковом и юношеском возрасте связаны с недостатком знаний о выбранной профессии, ее привлекательных и негативных сторонах, режиме работы, оплате труда, о возможностях профессионального роста.

Формируя систему профориентационной работы, коллектив колледжа столкнулся с проблемой профобразования.

На наш взгляд, недостаточно уделяется внимания двум вопросам, особенно существенным для системы СПО:

- 1) анализу социально-экономической востребованности специальностей (профессий) на ближайшую и среднеотдаленную перспективу;
- 2) анализу причин и мотивов, которыми руководствуются молодые люди, приходящие учиться в колледж.

Следующая проблема: ожидаемый выпуск школьников (табл. 1).

Таблица 1

		9 класс	11 класс
2005 г.	Тульская обл.	19000 чел.	13283 чел.
2006 г.	Тульская обл.	17000 чел.	12460 чел.
	По данным Управления образования ожидаемый выпуск школьников г. Тула	5370 чел.	4325 чел.

Изучая психолого-педагогическое обоснование профориентационной работы, пришли к выводам:

- выбор профессии означает активный поиск человеком своего предназначения, которое необходимо рассматривать с точки зрения его интересов, способностей, возможностей и индивидуальных особенностей, а также тре-

бований, предъявляемых к работнику в той или иной профессиональной сфере;

– важно актуализировать процессы самопознания, развивать систему представлений абитуриента о себе как об активном субъекте трудовой деятельности;

– важным аспектом профессионального самоопределения является профессиональный интерес, который возникает в результате знакомства с учебным заведением и носит устойчивый характер, если этот интерес подкреплен практически;

– в профориентационной работе следует ориентироваться не столько на конкретный выбор, сколько на формирование у абитуриентов готовности к профессиональному самоопределению, планированию и реализации перспектив своего развития;

– большинство людей выбирает не столько профессию, сколько образ жизни, круг общения, где профессия выступает в качестве одного из ее ведущих путей, к привлекательному образу жизни;

Учитывая вышесказанное, в колледже сформирована **система профориентационной работы – опережающая профессиональная ориентация молодежи**, которая позволяет не только помочь ее самоопределению, но, прежде всего, позволит повысить степень ее реализации в профессиональной деятельности и, как следствие, конкурентоспособность на рынке труда и реальную занятость после окончания учебы.

В процессе профориентации мы осуществляем групповую и индивидуально ориентированную работу, которая включает следующие этапы:

• **Первый этап – информационный**

Позволяет получить максимум сведений о специальностях (профессиях), их содержании, статусе на рынке труда, уровнях образования и сроках обучения, перспективах трудоустройства, возможностях продолжения обучения.

Работа на этом этапе заключается в проведении мероприятий для абитуриентов и их родителей:

– представление подробных ознакомительных буклетов о специальностях;

– «Дни открытых дверей» (профориентационная деятельность начинается, прежде всего, с осознания всем коллективом колледжа того, что он работает на потребителя, а не потребитель на него. Вряд ли кто-нибудь захочет обратиться еще раз туда, где на свои вопросы получит невразумительный ответ.

– посещение и выступление на родительских собраниях в МОУ СОШ;

– экскурсии в колледж;

– участие в областных и городских ярмарках вакансий учебных мест, проводимых ЦЗН и Комитетами образования; в выставках-ярмарках в ТТПП (Школьный звонок – 2005);

– сотрудничество с социальными партнерами (ответы на запросы колледжа ГЦЗН, агентства по трудоустройству и консалтингу, работодатели);

– интегрированный маркетинг (использование в рекламной кампании средств прямой и непрямой рекламы, что позволяет минимизировать расходы на продвижение образовательной услуги при повышении результативности) (бизнес-планирование подачи рекламного материала в колледже). Ежедневное воздействие рекламы на потенциального потребителя образовательных услуг способствует формированию определенных стандартов мышления и поведения. (Наши действия по схеме: **информирование – увещание – напоминание**).

• **Второй этап – диагностика**

Предусматривает выявление мотивов и степени осознанности выбора абитуриентами специальности (профессии), их интересов и склонностей с помощью тестов-анкет: «Учащийся 9 класса», «Учащийся 11 класса», «Педагоги школы», «Учащийся ПЛ/ ПУ», «Абитуриент», «Студент 1 курса колледжа».

В анкетах содержится блок вопросов, касающихся мотивации учебы в колледже.

Нас заинтересовали следующие проблемы, которые выявились в ответах абитуриентов (табл. 2).

Таблица 2

№ п/п	Вопрос анкеты	Варианты ответов	Ответы, в %
1	Как вы узнали о Вашей будущей специальности (профессии) в нашем учебном заведении?	Из СМИ: - журнал «Куда пойти учиться» - газета «Работа сегодня»;  - газета «Слобода»; - радио «Визави»; - ТВ, канал ТВЦ, передача «Здравствуйте»; - информационный справочник «Образовательные учреждения НПО, СПО, ВПО Тулы и области» На информационных мониторах (информационно-	73,3 (11 кл.)  56,2 (родители, абитуриенты 3/0) 5 2 63,7  68,4  71,1

№ п/п	Вопрос анкеты	Варианты ответов	Ответы, в %
		<p><i>вещательная сеть</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сетей супермаркетов: «Дикси», «Семейная копилка», «Егорьевский»;</li> <li>- на автовокзале;</li> <li>- в Центре бизнеса и торговли;</li> <li>- сетей магазинов: «Родник», «Прогресс», «Изобильный»</li> </ul> <p>Gala Art</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реклама на транспорте (на схемах движения маршрутов трамваев)</li> </ul> <p>Областные и городские ярмарки учебных мест (школьных компаний)</p> <p>Работа агитгрупп</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в МОУ СОШ, МУК, ПЛ/ПУ города и области (на родительских собраниях, в группах; в классах);</li> <li>- в Тульской торгово-промышленной палате;</li> <li>- на Днях абитуриента</li> </ul> <p>От родителей</p> <p>От друзей</p> <p>Случайно</p>	<p>73,4</p> <p>82,1</p> <p>79,8</p> <p>44 (9 кл.) 10 (11 кл.)</p> <p>56(9 кл.) 31,3 (11 кл.)</p> <p>19 (9 кл.) 13 (11 кл.)</p>
2	Что определило Ваш выбор специальности (профессии)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Стремление к самостоятельности</li> <li>➤ Близость колледжа к месту жительства</li> <li>➤ Не прошел по конкурсу в другое учебное заведение</li> <li>➤ Нежелание продолжать учебу в школе</li> <li>➤ Семейная традиция</li> <li>➤ Не было другого выбора (получить отсрочку от армии)</li> </ul>	<p>50</p> <p>12,6</p> <p>20(11кл) 2,5(9кл)</p> <p>56(9кл)</p> <p>8 12 (9 кл.) 41 (11 кл., НПО)</p>

№ п/п	Вопрос анкеты	Варианты ответов	Ответы, в %
3	Что Вам нравится в выбранной специальности (профессии) больше всего	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Эта специальность (профессия) престижная, современная</li> <li>➤ Эта специальность (профессия) хорошо оплачиваемая</li> <li>➤ Условия работы</li> <li>➤ Эта специальность (профессия) нужна обществу</li> </ul>	35,6 (9 кл.) 81,5 (11 кл., в/б) 42,3 (11 кл., НПО)  56,3 (9 кл.) 67 (11 кл.) 11 (9 кл.) 30 (11 кл., НПО) 15
4	Что вы надеетесь получить от обучения в колледже для жизни	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Возможность скорее начать работать</li> <li>➤ Знания для будущей специальности (профессии)</li> <li>➤ Стать высококвалифицированным специалистом</li> <li>➤ Сделать карьеру</li> <li>➤ Затрудняюсь ответить</li> </ul>	32 (9 кл.) 52 (11 кл., в/б; НПО) 44 (11 кл., продолжить вуз на з/о) 16,8 (9 кл.) 65 (11 кл., в/б) 11,3 (11 кл., НПО) 16 (9 кл.) 51 (11 кл., в/б) 45 (11 кл.) 16 33 (9 кл.) 8,3 (11 кл.)
5	Какие проблемы Вас больше всего волнуют в данный момент	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Где достать деньги</li> <li>➤ Возможность приработков</li> <li>➤ Мое будущее</li> <li>➤ Любовь</li> <li>➤ Учеба</li> </ul>	28 (9 кл.) 56,5 (в/б) 66,2 (11 кл., НПО)  32,4 16,2 (9 кл.) 42 (11 кл., НПО) 18,3 (9 кл.) 28,2 (11 кл., НПО) 13,2 (9 кл.) 28,9 (11 кл., НПО)
6	Каковы результаты обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Средний балл аттестата</li> </ul>	4,2 – 3,6 (9 кл.) 4 – 3,5 (11 кл., в/б) 4,5 – 3,4 (11 кл.) 4,6 – 3,2 (НПО)

В этих ответах бросается в глаза следующее:

- половина абитуриентов идет в колледж из-за нежелания продолжать учебу в школе;
- большинство собираются продолжить обучение в вузах на заочном отделении;

– 60% студентов 1 курса говорят, что учиться в колледже они хотят с охотой.

- **Третий этап – консультирование**

Проводим **индивидуальную консультативную помощь в выборе специальности:**

– общие сведения о профессии: рабочее место, условия труда, положительные и отрицательные аспекты деятельности, степень ответственности, психофизиологические качества и противопоказания;

– работа психологов – построение психограмм: описание профессионально важных качества человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности; выявление качеств, препятствующих овладению специальностью.

Проводится **работа по схеме анализа специальности** (профессии): квалификация, знания, умения, навыки, учебный план и т. д. (оформлены папки: выдержки из стандарта по специальности).

В процессе консультации может осуществляться переориентация абитуриента, однако окончательный выбор – за абитуриентом.

Службой маркетинга планируется выпуск сборника «Тебе, абитуриент» – февраль-март 2006 г.

- **Четвертый этап – профессиональные пробы**

Для первично определившимися с профессией (специальностью) – в лабораториях и учебно-производственных мастерских МУК и ПЛ/ПУ; на конкурсах профмастерства в учебных комбинатах.

Знакомство абитуриентов с базой колледжа, где происходит оценка собственных возможностей освоения выбранной специальности (профессии).

- **Пятый этап – собеседование**

Проводится администрацией, зав. отделениями.

Цель – выявление осознанности выбора специальности (профессии), степени ответственности за него, определение направленности интересов, желаний и предпочтений.

Система профориентационной работы в колледже дает возможность каждому поступающему осознанно и ответственно подойти к выбору специальности, обеспечивая постоянное присутствие колледжа в сегменте рынка образовательных услуг.

## СИСТЕМА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

**А. П. Литвинас**

Заместитель директора Карельского регионального института управления,  
экономики и права ПетрГУ при Правительстве РК, г. Петрозаводск  
[Litvinas@krimel.karelia.ru](mailto:Litvinas@krimel.karelia.ru)

Одной из важных современных тенденций в области образования является переход к непрерывному образованию. В условиях постоянно происходящих в обществе перемен знания устаревают в течение трех-пяти лет и поэтому требуют постоянного обновления.

Новые экономические условия требуют также и нового подхода к организации системы профессионального обучения работников. Вместо формализованной системы повышения квалификации должна быть сформирована новая система обучения персонала организации, которая бы учитывала постоянно меняющиеся квалификационные требования к работникам. В процессе формирования кадрового состава в организациях постоянно повышаются требования к уровню подготовки персонала, причем не только в области специальных знаний, но и экономических, правовых, к уровню общей культуры, обязательным становится практический опыт использования компьютерной техники, во многих случаях и знание иностранных языков.

Условия рыночной экономики требуют постоянной эволюции в компетенции работников, в том числе потенциальной, которую необходимо развивать. Поэтому следует говорить о необходимости формирования новой или переустройстве существующей системы профессионального обучения персонала в организациях.

В данном контексте очевидна роль дополнительного профессионального образования. Именно в условиях формирования в Республике Карелия, как и в других субъектах Российской Федерации, системы дополнительного профессионального образования происходит интеграция профессионального образования и науки в реальный сектор экономики, осуществляется реализация консультационных проектов и совместных обучающих программ образовательных учреждений и предприятий.

Одним из приоритетных направлений развития системы дополнительного профессионального образования является развитие системы внутрифирменного (корпоративного) обучения.

Внутрифирменное обучение имеет свои характерные черты, к которым следует отнести следующие:

- в обучение должны быть вовлечены все работники организации;



– оно должно носить опережающий характер по отношению к структурным изменениям, обновлению. Обучение должно опережать потребности практики;

– внутрифирменное обучение должно быть направлено на формирование потребности овладения новыми знаниями, навыками, способностями. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, работники получают дополнительные возможности для профессионального роста;

– внутрифирменное обучение должно быть непрерывным и адаптивным к изменениям;

– внутрифирменное обучение является дорогостоящим. Затраты на него стоят на втором месте после затрат на оплату труда в ведущих компаниях<sup>1</sup>.

Преимущества, получаемые организацией в результате обучения персонала, выражаются в том, что:

– обучение работников позволяет организации успешно решать проблемы с появлением новых направлений деятельности и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности;

– более полно использовать организацией знания, навыки и умения работников, полученные в результате их обучения;

– через обучение руководство получает возможность повышения способности персонала адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям;

– обучение позволяет не только сохранять и распространять среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной культуры, но и пропагандировать новые подходы и ориентиры<sup>2</sup>.

В системе внутрифирменного обучения роль субъекта выполняют не просто преподаватели, инструкторы, наставники, а прежде всего руководители организации, которые участвуют в разработке учебных программ, оценивают их эффективность.

Для достижения целей внутрифирменного обучения персонала в организации должны создаваться специализированные подразделения в рамках служб управления персоналом в виде учебных отделов, центров подготовки персонала, институтов повышения квалификации. В их составе должны работать специалисты по профессиональному обучению, психологии, привлекаться консультанты, специалисты, преподаватели вузов. Появляются новые должности: специалист (тренер) по тренингам, менеджер (руководитель) учебных программ или проектов.

---

<sup>1</sup> Макарова И. К. Управление персоналом. М.: Юриспруденция, 2002. С. 199-201.

<sup>2</sup> Герасимов Б. Н. Менеджмент персонала / Б. Н. Герасимов, В. Г. Чумак, Н. Г. Яковлева. Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. С. 94.

В системе внутрифирменного образования обучение, саморазвитие – непрерывный процесс, в который вовлечены все работники, которые учатся самостоятельно думать, решать, а не ориентируются на инструкции и наставления. Сотрудники таких организаций, повышая уровень компетентности, становятся более конкурентоспособными на рынке труда. В такой организации трудовой процесс нацелен на изменения, инновации.

Внутрифирменное (корпоративное) образование в области инновационных технологий преследует две важнейшие цели: а) подготовка профессиональных кадров для всей цепочки создания и трансферта новых технологий; б) привлечение средств потенциальных работодателей и корпораций в систему высшего образования<sup>3</sup>.

Профессиональное образование не может развиваться изолированно от тех организаций, для которых оно готовит специалистов. Организации должны принимать активное участие в подготовке своих будущих работников. Необходимо развивать систему внутрифирменного образования за счет средств заказчика образовательных услуг с использованием его производственной базы и специалистов.

Тесные контакты системы образования и действующего производства в рамках системы внутрифирменного обучения будут стимулировать развитие профессорско-преподавательского состава.

В процессе внутрифирменного обучения персонала могут быть выделены следующие этапы:

- определение потребностей в обучении;
- планирование учебных программ и моделей обучения;
- комплектование учебных групп и выбор методов обучения;
- финансирование учебных программ;
- контроль и оценка эффективности учебных проектов.

Рассмотрим некоторые из выделенных этапов:

### **1. Определение потребности в обучении**

Потребность в обучении различных категорий персонала организации определяется как требованиями работы или интересами организации, так и индивидуальными характеристиками работников. На потребность в обучении, в приобретении новых знаний и развитии тех или иных профессиональных навыков оказывают влияние возраст, рабочий опыт, уровень способностей, особенности трудовой мотивации и др. факторы.

---

<sup>3</sup> Арутюнов В., Стрекова Л., Цыганов С. Инновации и система корпоративного образования: вклад университета // Высшее образование в России. 2005. № 1. С. 35.

К методам определения потребности работников организации в обучении следует отнести следующие:

- оценка информации о работниках, имеющейся в кадровой службе;
- регулярная оценка рабочих результатов;
- анализ долгосрочных и краткосрочных планов организации и планов отдельных подразделений и определение того, какой уровень квалификации и профессиональной подготовки персонала необходим для их успешной реализации;
- наблюдение за работой персонала;
- анализ проблем, мешающих эффективной работе;
- сбор и анализ заявок на обучение персонала от руководителей подразделений;
- предложения работников;
- организация работы с кадровым резервом и работа по планированию
- карьеры. В процессе данной работы специалисты кадровой службы получают дополнительную информацию о потребности разных категорий персонала в обучении<sup>4</sup>.

## **2. Определение размера учебной группы**

Одни методы обучения, такие как лекции, кино- и видеофильмы, видеозаписи и программированное обучение, хорошо подходят для больших групп обучающихся. Другие методы, например, поведенческое моделирование, ролевые игры и наставничество, могут успешно применяться только в небольших группах (менее 10 человек на одного преподавателя). Наставник обычно имеет дело с 1-5 подопечными.

## **3. Оценка эффективности учебных программ**

Включает следующие подэтапы.

**Сбор данных до обучения.** Они показывают уровень производственных показателей, навыков и особенности рабочего поведения и установок, связанных с профессиональной деятельностью, которые имели работники до обучения.

**Сбор данных во время обучения.** Во время обучения можно собрать ценную информацию о мотивации слушателей, об их интересе к разным учебным темам, об их оценке работы преподавателей. Это позволяет сделать занятия более интересными, включить новые темы и вопросы, которые больше соответствуют профессиональным интересам слушателей.

---

<sup>4</sup> Магура М. И., Курбатова М. Б. Современные персонал-технологии. М.: ООО «Журнал "Управление персоналом"». 2003. С. 212-214.

**Оценка степени усвоения слушателями учебного материала.** По окончании обучения могут быть проведены зачеты, экзамены, тестирование или оценены определенные производственные показатели или навыки, на развитие которых была направлена данная программа обучения.

Сбор данных после обучения для сопоставления данных, характеризующих профессиональную деятельность работников до и после обучения. Кроме того, обучаемым сразу по завершении обучения могут быть предложены специально разработанные анкеты, в которых просят оценить учебную программу, работу преподавателей, свою включенность в обучение и т. д. Однако с помощью анкет можно получить лишь довольно ограниченную информацию для оценки эффективности обучения, хотя и она может дать ориентиры для изменения программы, для улучшения ее организации, практического использования полученных знаний и навыков. В некоторых случаях по тем же показателям сравниваются работники, проходившие и не проходившие обучение.

Следует отметить, что ряд субъектов Российской Федерации накопил значительный опыт по организации внутрифирменного обучения на основе сотрудничества предприятий и образовательных учреждений, в них сформирована достаточно широкая сеть учебных центров, созданных на базе отраслевых вузов и ведущих предприятий. Одним из таких субъектов является Республика Татарстан.

В основе системы внутрифирменного обучения персонала находится принцип непрерывности обучения. В частности, обучение персонала на ОАО «Альметьевский насосный завод» (ОАО «Алнас») профессиональным навыкам проводится как для поступления на работу, так и постоянно в течение всего периода работы сотрудника на предприятии. При этом применяются самые различные формы обучения для рабочих (стажировка на рабочем месте, обучение вторым смежным профессиям, курсы целевого обучения, повышения квалификации и т. п.) и для руководителей и специалистов (семинарские занятия, проводимые 1-2 раза в год сотрудниками предприятия, целевые курсы по договорам с вузами, экспертно-консультационными фирмами). Интересен опыт организации внутрифирменного обучения и на таких предприятиях, как ОАО «КАМАЗ», ОАО «Нижнекамнефтехим» и др.<sup>5</sup> Одним из регионов Российской Федерации, где система дополнительного профессионального образования, а следовательно, и система внутрифирменного обучения на предприятиях, только формируется, является Республика Карелия. Значительный вклад в развитие системы внутрифир-

---

<sup>5</sup> Материалы к выездному заседанию Координационного совета по повышению квалификации и переподготовке руководителей и специалистов. 18-19 декабря 2002 г. Казань, 2002. С. 21-23.

менного обучения вносит Карельский региональный институт управления, экономики и права Петрозаводского государственного университета при Правительстве Республики Карелия (КРИУЭП). Начиная с конца 90-х годов Институт получил первые заказы на обучение персонала ряда крупных предприятий республики. Были разработаны максимально приближенные к нуждам предприятий учебные программы. Важно отметить, что разработка программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки осуществлялась совместно с руководителями предприятий.

С 1999 года Институт участвовал в формировании системы внутрифирменного обучения на целлюлозном заводе «Питкяранта», которая включала обучение руководителей всех уровней.

Руководители высшего управленческого звена прошли обучение по программе профессиональной переподготовки «Менеджмент», целями которой было дать представление о современных методах управления, а также сформировать группу педагогов из числа обучившихся руководителей для обучения руководителей среднего и низового звеньев управления.

На следующих этапах в учебный процесс были вовлечены руководители среднего и низового уровней.

Опыт формирования системы корпоративного обучения на целлюлозном заводе «Питкяранта» оказался достаточно успешным. Каждый из выпускников разработал и защитил проект, связанный с решением конкретной практической проблемы подразделения или завода в целом.

В 2000 году КРИУЭП начал внутрифирменное обучение на другом предприятии – ОАО «Сегежский ЦБК». В течение трех лет обучение прошло по программе профессиональной переподготовки более 60 руководителей и специалистов.

В настоящее время Карельский региональный институт управления, экономики и права имеет значительный опыт работы в условиях системы внутрифирменного обучения, ориентируясь в основном на квалифицированный преподавательский состав Института, а также привлекая ведущих специалистов и руководителей организаций. Нашими партнерами выступают предприятия и организации различных сфер деятельности. Среди них такие, как ОАО «Карельский окатыш», филиал «НАЗ-СУАЛ» ОАО «СУАЛ», ЗАО «Карелстроймеханизация», ОАО «Кареллеспром», ЗАО «Петрозаводскмаш» и др., учреждения государственного и муниципального управления.

В процессе обучения большое внимание уделяется обратной связи. Оценка эффективности образовательных программ осуществляется как слушателями, так и работодателями.

Важно отметить, что Республика Карелия является одним из регионов, где осуществляется Президентская программа по подготовке управленче-

ских кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, которая успешно реализуется в республике уже в течение восьми последних лет на базе КРИУЭП. Выпускники программы, обладая определенными знаниями по экономике и управлению, являются их проводниками в системе внутрифирменного обучения.

Внутрифирменное обучение персонала в современных условиях является ключевым элементом управленческой эффективности, который позволяет достичь не только высоких экономических результатов, но и создает благоприятный климат в коллективе, повышает заинтересованность работников в труде и, как результат, способствует конкурентоспособности организаций.

Для дальнейшего развития системы внутрифирменного обучения на предприятиях Республики Карелии необходимо осуществлять более тесную связь внутрифирменного обучения со стратегией организации, для чего целесообразна разработка в организациях программ внутрифирменного обучения на период 5-10 лет. Кроме того, необходима более тесная связь образовательных учреждений, осуществляющих корпоративное обучение. Возможно, требуется создание соответствующего координирующего органа, проведение обучающих семинаров для преподавателей и специалистов, участвующих в системе внутрифирменного обучения.

**МОНИТОРИНГ ВЫПУСКА И ТРУДОУСТРОЙСТВА  
ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОУ СПО «ЗЕЛЕНОДОЛЬСКИЙ СУДОСТРОИТЕЛЬНЫЙ  
ТЕХНИКУМ»**

**С. Г. Миронова, Ш. Т. Кулиев**

ГОУ СПО «Зеленодольский судостроительный техникум», г. Зеленодольск  
[asb\\_0@mail.ru](mailto:asb_0@mail.ru)

В сложившихся условиях радикальных социально-экономических перемен в обществе наиболее значимыми становятся проблемы взаимодействия системы профессионального образования и российского рынка труда.

На рынок труда большое влияние оказывают такие факторы, как изменение структуры российской экономики, изменение форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности. Но одновременно с изменением рынка труда происходит реформирование системы профессионального образования. От образовательных учреждений профессионального

образования в настоящее время требуется предоставление таких образовательных услуг будущим специалистам, которые соответствовали бы требованиям современного рынка труда, и перспективам их развития [2].

Наиболее значимым событием последнего десятилетия в системе образования стало введение ГОС СПО и создание 2 уровневой системы подготовки специалистов среднего звена – базового и повышенного уровня. Так, в своем выступлении Президент Российской Федерации В. В. Путин на 7 съезде Российского Союза ректоров г. Москва (6 декабря 2002 г.) отметил: «... в интересах России – стимулировать естественный процесс интеграции разных уровней и организационных форм образования и науки в единый рынок знаний» [3].

Исходя из вышеизложенного, основными целями системы СПО становятся подготовка специалистов среднего звена и создание условий для развития личности в образовательном процессе. В связи с этим на первое место выходят задачи развития личностного потенциала будущего специалиста, обладающего новым мышлением, профессиональной компетентностью, высокой технологической культурой, интенсивной работоспособностью, творческим подходом к управлению производством. Решение этих задач возможно двумя путями:

- через обучение;
- через самообразование.

Сложившееся у студентов мнение, что их представление о каких либо вещах может заменить им знания, привело к снижению познавательной активности и, как следствие, затруднению процесса обучения. Эта проблема требует от преподавателя поиска новых методологических разработок (подходов).

Выходом из сложившейся ситуации может быть способность преподавателя с опорой на уже имеющийся опыт (представление) сформировать при помощи обучающихся четкие понятия, выделить совокупность предметов, характеризующих тот или иной опыт, определить наиболее существенные из них, установить связь явлений и признаков, сформулировать систему знаний о конкретном явлении, опыте.

Вызвать у студентов интерес к самообразованию, способствовать возникновению у них познавательной способности, сформировать умения и навыки самостоятельного умственного труда – вот та вторая непростая задача, которая стоит перед преподавателем СПО, подготовить студента к самообразованию [6].

Другой, не менее актуальной проблемой в современных условиях становится проблема формирования личности, способной самостоятельно делать свой выбор, ставить и реализовывать цели, выходящие за пределы предписанных стандартных требований, осознанно оценивать свою дея-

тельность. Возникшее противоречие между целями СПО и научно-методическим обеспечением этих целей в образовательном учреждении потребовало разработок новых технологий, ориентированных на личностно-ориентированный подход в образовании. Это способствовало формированию новой системы взглядов и теории, основывающейся на приоритете личности, ее запросов, ее нужд и потребностей [4].

Однако у нашей «медали» под названием «Подготовка специалистов среднего звена» есть еще одна сторона – это требования работодателей к претендентам на рабочие места.

Одно из первоочередных требований со стороны работодателя – обязательное наличие диплома. Другое условие при приеме на работу – наличие опыта работы. И третья особенность – на подавляющем большинстве предприятий при приеме на работу ключевыми условиями одновременно выступают определенный объем профобразования и соответствие личных характеристик работника требованиям работодателя. Оказалось, что наряду с высоким уровнем профессиональных знаний столь же важными для работника являются, с одной стороны, дисциплинированность, умение работать в команде, чувство ответственности и, с другой стороны, готовность учиться, осваивать новое, инициативность.

Наименее значимым в предложенном списке характеристик оказалось «Согласие работать за небольшую оплату». Такая характеристика в глазах работодателей свидетельствует о низких запросах, низкой самооценке, неамбициозность кандидата (особенно на руководящую должность). Для претендентов на руководящие должности важным оказывается высокий уровень компетентности, умение адаптироваться, брать на себя ответственность за команду и способность принимать решения в быстро изменяющихся условиях. Такой кандидат должен быть в меру амбициозен, заинтересован в карьерном росте. Немаловажное значение для лиц, претендующих на должности служащих, имеют уровень интеллектуального развития претендента и уровень его общей культуры [2].

В свете этих требований задача образовательного учреждения – сформировать способность и готовность выпускника к жизненному и профессиональному самоопределению, перемене сферы деятельности, к решению социальных личностных проблем, которые могут встретиться на его жизненном и профессиональном пути.

Как это осуществить?

Решая поставленные задачи, преподаватели ОУ СПО в своей образовательной деятельности должны стремиться помочь студентам:

- развить ценностные ориентиры, осознать свои возможности;
- спроектировать свой жизненный и профессиональный путь;



- приобрести готовность к самоопределению в системе межличностных и профессионально-деловых отношений, овладеть навыками общения;
- развивать организаторские способности, готовить к восприятию социально ценных решений в разных ситуациях жизни и профессиональной деятельности [9].

Задачи подготовки специалистов для судостроительной промышленности в нашей стране на протяжении уже 62 лет решает государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Зеленодольский судостроительный техникум» (далее ГОУ СПО ЗСТ).

Техникум был создан на основании приказа Всесоюзного комитета по делам высшей школы при СНК СССР и народного комиссариата судостроительной промышленности ССР №104-Т-283 от 23.05.1944 г. на базе эвакуированного Киевского судостроительного техникума, в настоящее время находится в ведении субъекта Российской Федерации – Республики Татарстан. Местонахождение техникума – г. Зеленодольск, расположенный на берегу Волги, на северо-западе Республики Татарстан.

В техникуме работает 45 преподавателей, из них 20 имеют высшую и 14 – первую квалификационные категории. Средний стаж преподавательской деятельности – 30 лет. Кроме того, ведущие специалисты с базовых предприятий проводят занятия по специальным дисциплинам, являются руководителями дипломных проектов студентов, участвуют в работе Государственных аттестационных комиссий.

Техникум готовит специалистов по следующим специальностям:

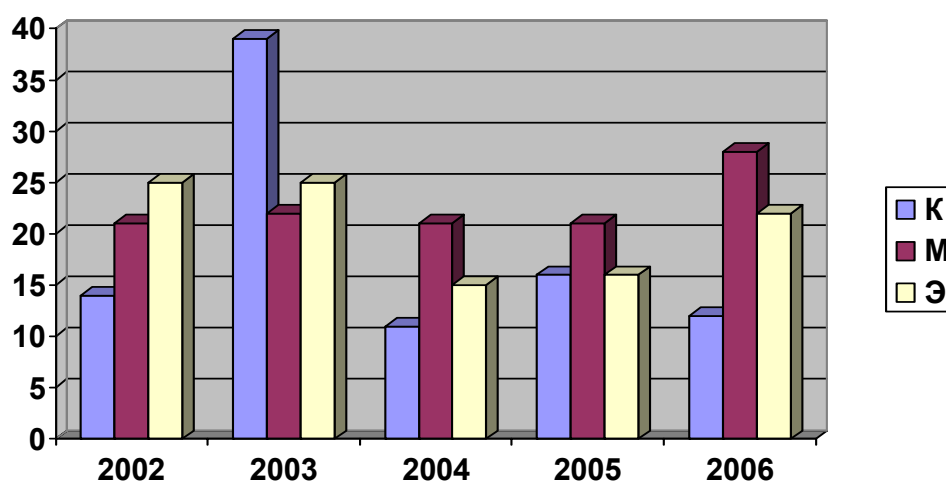
- 151001 Технология машиностроения.
- 150102 Судостроение.
- 190501 Эксплуатация транспортного электрооборудования и автоматики на водном транспорте.
- 140613 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования промышленных предприятий.
- 150104 Литейное производство черных и цветных металлов.
- 180405 Монтаж и техническое обслуживание судовых машин и механизмов.
- 230103 Автоматизированные системы обработки информации и управления.
- 210407 Эксплуатация средств связи.
- 070802 Дизайн в судостроении.
- 030503 Правоведение.

Контингент учащихся составляет 646 человек, средний ежегодный выпуск 110 человек. Техникум в 2006 г. прошел государственную аттестацию по 6 специальностям, кроме специальностей 210407, 070802, 230103, и получил аккредитацию на осуществление образовательной деятельности.

Основными работодателями для наших выпускников являются ОАО «Зеленодольский завод им. А. М. Горького» (судостроительный завод – базовое предприятие) и ФГУП «Зеленодольское проектно-конструкторское бюро» (далее ФГУП ЗПКБ). Согласно статистическим данным отдела кадров ОАО «Зеленодольский завод им. А. М. Горького», выпускники техникума составляют 45% работников завода, из них на долю руководящего состава среднего звена приходится 23% ([12]).

Такие специальности, как 210407 «Эксплуатация средств связи» и 070802 «Дизайн в судостроении» были открыты в техникуме в 2005 году по заказу ФГУП ЗПКБ и базового предприятия.

Рассмотрим выпуск и трудоустройство выпускников ГОУ СПО «Зеленодольский судостроительный техникум» на основе данных, предоставленных Зеленодольским центром труда и занятости населения, отделом кадров ОАО «Зеленодольский завод им. А. М. Горького» и ФГУП ЗПКБ за последние 3 года (рис. 1, 2, 3, 4).



\*профилирующие специальности:

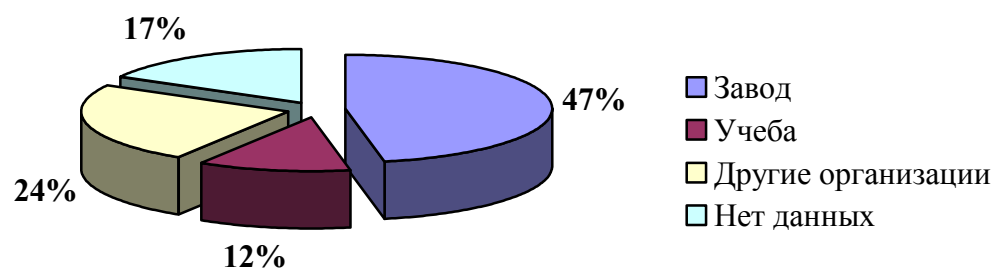
**К** – 150102 Судостроение.

**Э** – 190501 Эксплуатация транспортного электрооборудования и автоматики на водном транспорте.

**М** – 180405 Монтаж и техническое обслуживание судовых машин и механизмов.

Рис. 1. Динамика численности выпускников ГОУ СПО ЗСТ за 5 лет (по профилирующим специальностям)\*

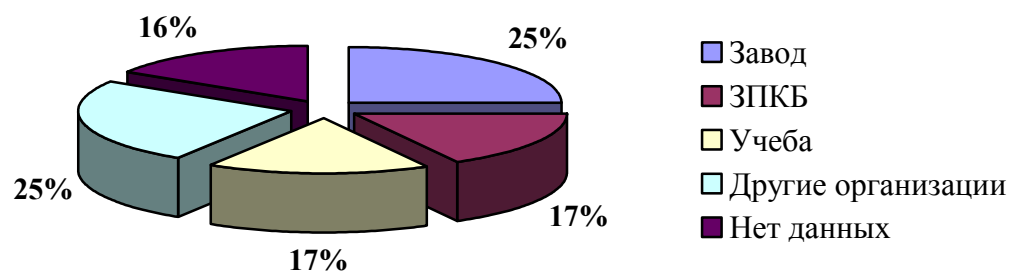
### Данные за 2004 год



**Завод** – ОАО «Завод им. А. М. Горького»

**Учеба** – Волжская государственная академия водного транспорта (г. Н. Новгород), Казанский государственный технический университет им. А. П. Туполева.

### Данные за 2005 год



### Данные за 2006 год

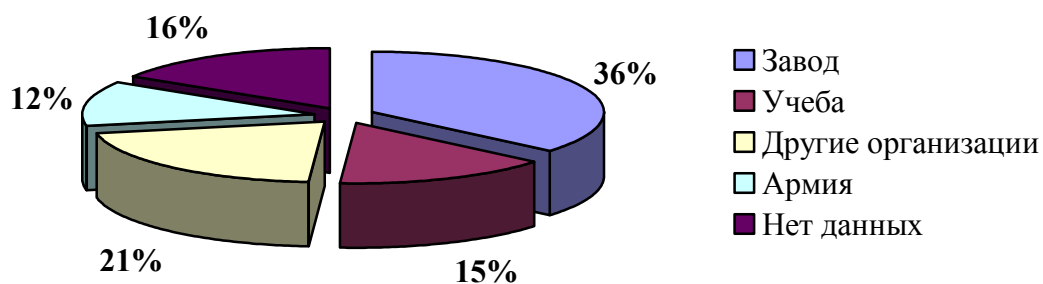
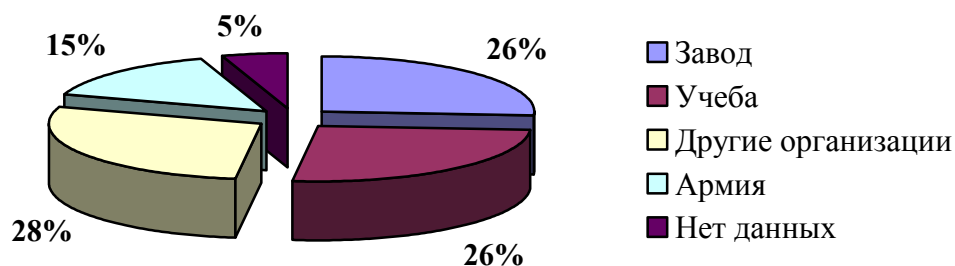


Рис. 2. Диаграмма трудоустройства выпускников специальности «Судостроение»

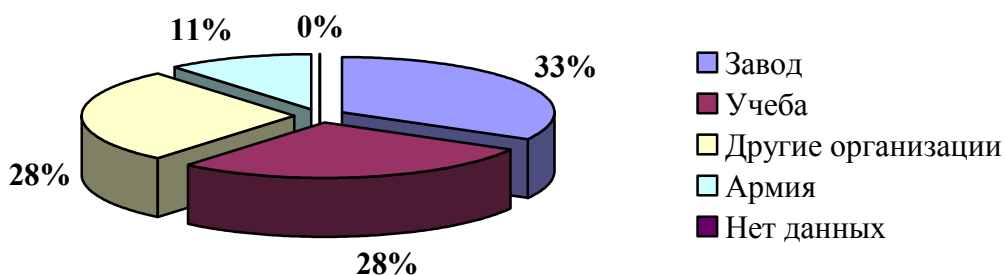
### Данные за 2004 год



**Завод** – ОАО «Завод им. А. М. Горького»

**Учеба** – Волжская государственная академия водного транспорта (г. Н. Новгород), Казанский государственный технический университет им. А. П. Туполева.

### Данные за 2005 год



### Данные за 2006 год

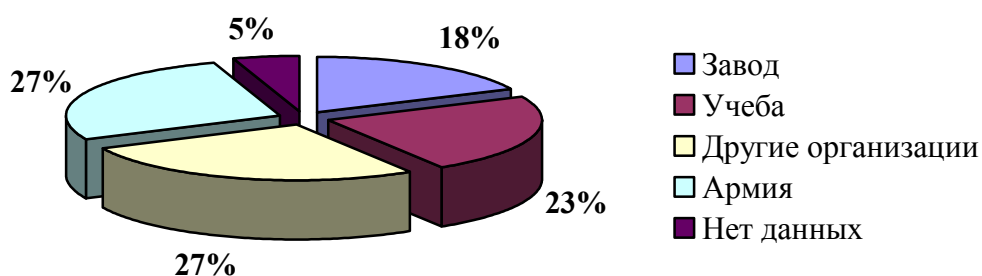
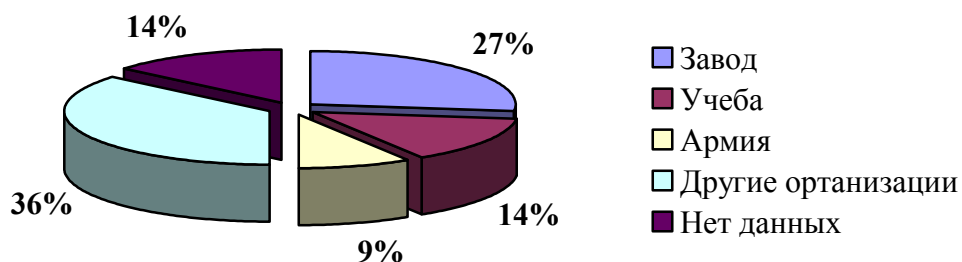


Рис. 3. Диаграмма трудоустройства выпускников специальности «Эксплуатация транспортного электрооборудования и автоматики на водном транспорте»

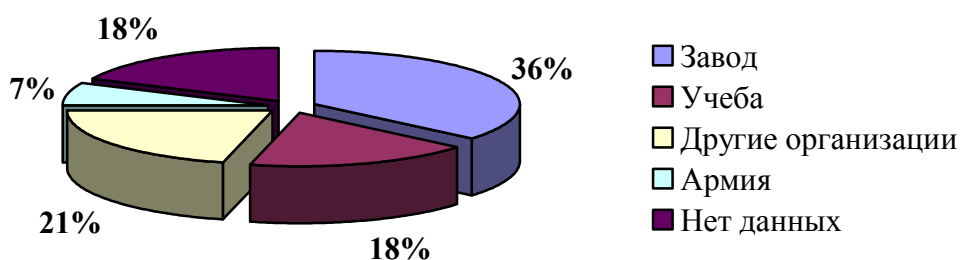
### Данные за 2004 год



**Завод** – ОАО «Завод им. А. М. Горького»

**Учеба** – Волжская государственная академия водного транспорта (г. Н. Новгород), Казанский государственный технический университет им. А. П. Туполева.

### Данные за 2005 год



### Данные за 2006 год

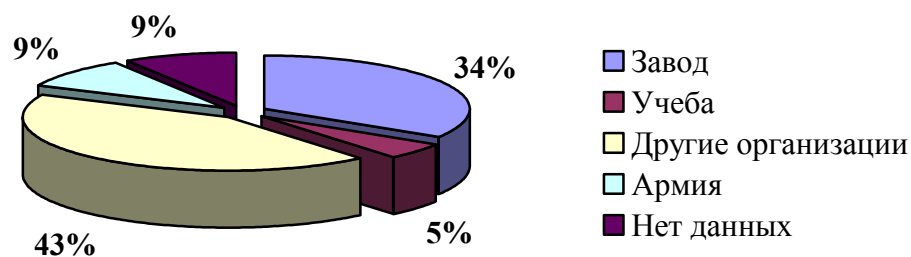


Рис. 4. Диаграмма трудоустройства выпускников специальности «Монтаж и техническое обслуживание судовых машин и механизмов»

По данным Центра труда и занятости населения г. Зеленодольска, с 2004 года выпускники профилирующих специальностей ГОУ СПО ЗСТ на учете как безработные не состоят.

Как видно из представленных данных, в среднем до 40% выпускников устраиваются на работу по полученной специальности и около 25% продолжают обучение в вузах.

ГОУ СПО «Зеленодольский судостроительный техникум», базовое предприятие – ОАО «Завод им. А. М. Горького», ФГУП ЗПКБ и Волжская государственная академия водного транспорта (ВГАВТ) выходят на уровень социального партнерства, которое подразумевает реализацию принципов соучредительства, попечительства, независимой аттестации выпускников, интеграции [10]. Так, техникум ежегодно формирует группу выпускников, которые по целевому направлению завода продолжают обучение во ВГАВТе по специальности «Кораблестроение» на базе техникума по очно-заочной форме. Студенты техникума проходят технологическую, по профилю специальности и преддипломную практики на судостроительном заводе. Специалисты ФГУП «ЗПКБ», работая в качестве преподавателей и руководителей курсовых и дипломных проектов, ведут подготовку студентов по специальности «Судостроение» для работы на плазе с применением программ АСТПП, AUTOCAD, РИТМ-КОРПУС.

Использование подобного взаимодействия позволяет говорить о начале формирования открытой образовательной системы, где парадигмой профессионального образования становится определение: «Работодатель определяет, чему учить, система образования – как учить» [10].

Заместитель председателя Департамента образования и науки, канд. пед. наук Г. С. Гривцев в своей статье «Слагаемые качества профессионального образования» приводит данные о том, что потребность в рабочих профессиях превышает количество ищущих работу [5]. Аналогичная ситуация сложилась и на рынке труда г. Зеленодольска (особенно на судостроительном заводе), она высветила проблему нехватки кадров – специалистов и руководителей среднего звена, проявившуюся в результате экономического кризиса 90-х годов, когда большое число грамотных специалистов из заводов ушло в частный бизнес. Создался вакуум – старшее поколение уходит на пенсию, молодежь в силу своей неопытности не может заменить его. Чтобы удовлетворить потребности завода в специалистах со средним профессиональным образованием в области судостроения, техникум обладает достаточным потенциалом. Однако демографическая ситуация, сложившаяся в России в начале 90-х годов, привела к снижению рождаемости и, следовательно, к уменьшению количества потенциальных студентов. Одним из выходов из сложившейся ситуации может послужить создание двухуровневой подготовки специалистов, которая формируется в техникуме путем слияния НПО и СПО. Это позволит снизить потери контингента студентов, не усваивающих программу СПО, путем перевода на уровень НПО, тем самым удовлетворить потребности производственной сферы.

Приведенный в данной статье мониторинг, проводимый в ГОУ СПО «Зеленодольский судостроительный техникум», – это необходимый элемент деятельности образовательного учреждения, который позволяет техникуму ориентироваться на потребности производства, неуклонно повышать уровень подготовки конкурентоспособных и адаптированных к новым социально-экономическим условиям специалистов, востребованных на рынке труда.

#### Список литературы

1. Об организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в Республике Татарстан и их трудоустройстве: Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 308 от 28.06.2004 г.
2. Спрос на рабочую силу – мнение работодателей. Информационный бюллетень. М.: ГУ ВШЭ, 2006. № 1.
3. Какое среднее профессиональное образование нужно России в 21 веке? / Под. ред. д.п.н., к. э. н. В. М. Демина. М., 2003.
4. Состояние начального и среднего профессионального образования России: Стат. материалы 4-го съезда Союза директоров ссузов России. М., 2006.
5. Гревцев Г. С. Слагаемые качества профессионального образования / Г. С. Гревцев // Профессиональное образование. 2003. № 7.
6. Семушина Л. Г. Содержание и технология обучения в средних специальных учебных заведениях: Учеб. пос. для преподавателей учреждений СПО / Л. Г. Семушина, Н. Г. Ярошенко. М.: Мастерство, 2001.
7. Шаймарданов Р. Х. Педагогические технологии: Учеб. пос. для студентов педвузов всех специальностей / Р. Х. Шаймарданов, А. Н. Хузиахметов. Казань, РИЦ «Школа», 2004.
8. Коленченко А. К. Энциклопедия педагогических технологий: Пос. для преподавателей / А. К. Коленченко. СПб.: КАРО, 2002.
9. Личностно-ориентированный подход в работе педагога. Разработка и использование / Под. ред. проф. Е. Н. Степанова. М.: ТЦ Сфера, 2003.
10. Смирнов И. П. Формирование механизма социального партнерства / И. П. Смирнов // Профессиональное образование. 2003. № 2.
11. Быкова В. Г. Мониторинг в образовательном учреждении / В. Г. Быкова // Завуч. 2004. № 6, 7, 8.
12. Отзыв о качестве подготовки специалистов – выпускников Зеленодольского судостроительного техникума / Мусин А.Р. – зам. ген. директора по персоналу ОАО «Завод им. А. М. Горького», 2006.

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Л. М. Низова

Доцент Марийского государственного технического университета,  
г. Йошкар-Ола

[uch@mbmosu.mari.ru](mailto:uch@mbmosu.mari.ru); [snit@marstu.mari.ru](mailto:snit@marstu.mari.ru)

### 1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория

Состояние и развитие общества в значительной степени определяются количеством и составом его населения. Под населением понимается совокупность людей, живущих на определенной территории – в муниципальном образовании района, города, региона, страны.

Частью населения и фактором экономического развития общества являются человеческие ресурсы, но данный термин используется, как правило, за рубежом. В России оперируют категориями «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал общества». Трудовые ресурсы – это одна из форм выражения понятия «человеческие ресурсы».

Термин «трудовые ресурсы» впервые применил академик С. Г. Струмилин в 20-е годы XX столетия. В 1954 году Международная конференция статистиков труда утвердила определение «общие трудовые ресурсы», включившие «собственно трудовые ресурсы» и «военнослужащих».

Трудовые ресурсы в сегодняшнем понимании – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

Физические и интеллектуальные возможности населения зависят, как известно, от возраста. В ранний и зрелый период жизни они формируются и умножаются, а к старости утрачиваются.

С точки зрения отношения к трудовой деятельности все население условно подразделяют на три группы:

- 1) дорабочий возраст – это период получения общего профессионального образования;
- 2) рабочий;
- 3) послерабочий (пенсионный возраст).

Согласно сложившейся статистической практике трудовые ресурсы состоят:

- 1) из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, работающих в экономике страны (в РМЭ – 63,1% на 1 января 2004 г. с учетом итогов переписи 2002 г.);



2) граждан моложе трудоспособного возраста (работающие подростки; в РМЭ – 18,5%);

3) граждан старше трудоспособного возраста (работающие пенсионеры; в РМЭ – 18,4%) (рис. 1).

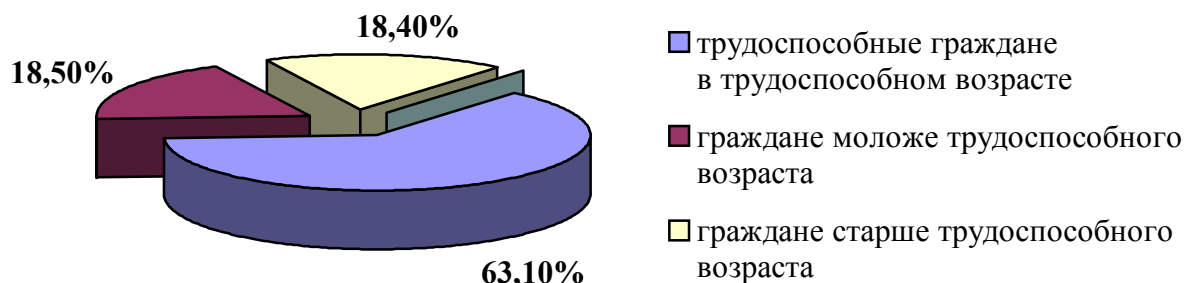


Рис. 1. Состав трудовых ресурсов Республики Марий Эл (с учетом итогов Всероссийской переписи населения 2002 г.)

Трудоспособный (рабочий) возраст – это период, в течение которого человек способен трудиться без ущерба для своего здоровья. К трудовым ресурсам из лиц трудоспособного возраста не относятся инвалиды I и II группы, а также лица, ушедшие на пенсию на льготных условиях.

С учетом социально-экономических условий страны и физиологических особенностей мужского и женского организма в каждом государстве законодательными актами устанавливаются возрастные границы трудоспособного (рабочего) возраста. Исторически эти границы менялись по социальным и экономическим мотивам.

В России трудоспособным возрастом в настоящее время считается: у мужчин – 16 – 59 лет включительно, у женщин – 16 – 54 года. В период первой пятилетки нижняя граница была 14 лет, а в конце второй и до сих пор – 16 лет. Нижняя граница определяет возраст вступления в трудоспособность, а верхняя – возраст выхода на пенсию. Россия является единственной или одной из немногих стран мира, где самая низкая верхняя граница для женщин, где для отдельных категорий работников пенсионный возраст сокращается на 5 – 10 лет (с вредными условиями труда); это связано, прежде всего, с уровнем жизни и ее средней продолжительностью.

Расчет численности трудовых ресурсов производят тремя методами.

1. Демографический метод:

$$S_{\text{ТР}} = S_{\text{Т}} - S_{\text{И}} - S_{\text{РП}} - S_{\text{П}}, \quad (1)$$

где  $S_{\text{ТР}}$  – численность трудовых ресурсов;

$S_{\text{Т}}$  – численность населения в трудоспособном возрасте;

$S_{\text{И}}$  – инвалиды I и II группы;

$S_{РП}$  – число работающих подростков;

$S_{П}$  – число работающих пенсионеров.

## 2. Экономический метод:

$$S_{ТР} = S_3 + S_{ДХ} + S_У + S_Б + S_{НЗ}, \quad (2)$$

где  $S_3$  – фактически занятое население, включая занятых в личном, подсобном и сельском хозяйстве;

$S_{ДХ}$  – занятые в домашнем хозяйстве;

$S_У$  – учащиеся с отрывом от производства (старше 16 лет);

$S_Б$  – численность безработных;

$S_{НЗ}$  – остальные незанятые лица в трудоспособном возрасте.

Однако по этим методам результаты не могут совпадать из-за маятниковой миграции.

## 3. Определение численности трудовых ресурсов универсальным методом с учетом маятниковой миграции:

$$S_{ТР} = S_{ТТ} + S_{РП} + S_{П} + (S_{ЛП} - S_{ЛВ}), \quad (3)$$

где  $S_{ТР}$  – трудовые ресурсы региона (муниципального образования города, региона);

$S_{ТТ}$  – численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;

$S_{РП}$  – число работающих подростков;

$S_{П}$  – число работающих лиц пенсионного возраста;

$S_{ЛП}$  – число лиц, прибывших на работу в данный регион;

$S_{ЛВ}$  – число лиц, выбывших на работу из данного региона в другие регионы.

## 4. Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста трудовых ресурсов.

Абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода (год, квартал).

$$S_{ТР} = S_О - S_Н, \quad (4)$$

где  $S_{ТР}$  – абсолютный прирост трудовых ресурсов;

$S_0$  – численность трудовых ресурсов на начало периода;

$S_H$  – численность трудовых ресурсов на конец периода.

Темп роста рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматривается темп за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая:

$$T_{PC} = \frac{S_H}{S_0} \quad (5)$$

$$T_{PC} = \sqrt[n]{\frac{S_H}{S_0}}, \quad (6)$$

где  $T_{PC}$  – среднегодовой темп роста;

$n$  – число лет;

$S_H$  – численность трудовых ресурсов в конце периода;

$S_0$  – численность трудовых ресурсов в начале периода.

Темп прироста можно рассчитать по формуле:

$$T_{PC} = \sqrt[n]{\frac{S_H}{S_0}} - 1. \quad (7)$$

Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория могут рассматриваться с четырех позиций:

- демографической;
- экономической;
- социологической;
- статической.

Демографический аспект отражает зависимость трудовых ресурсов от воспроизводства населения и учитывает такие его корректировки (характеристики), как пол, возраст, место жительства и др.

Экономический аспект выражает экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения в общественном производстве.

Социальный аспект отражает формирование и использование трудовых ресурсов внутри исторически определенной формации и под ее влиянием.

Статический аспект характеризует трудоспособный (рабочий) возраст населения.

Структура трудовых ресурсов многогранна, ее можно поделить на две группы:

- количественная характеристика;
- качественная характеристика.

К количественным характеристикам трудовых ресурсов относят численность, их состав по полу, возрасту, общественным группам, месту жительства, национальности и языку, религии, занятости по отраслям и сферам экономики.

К качественным – образовательный уровень трудовых ресурсов, их профессионально-квалификационную структуру и т. д.

Не углубляясь в характеристику каждого показателя, необходимо остановиться лишь на некоторых. При анализе по возрасту особого внимания заслуживают молодежь и работающие пенсионеры, а по полу – работающие женщины. Их положение усугубляется в настоящее время трудностями трудоустройства и конкуренцией на рынке труда. В то же время основную часть предпринимателей, банкиров, менеджеров и других представителей современного бизнеса составляет именно молодежь с ее характерными особенностями – высокой мобильностью, активностью и смелостью.

Трудовые ресурсы России всегда отличались сравнительно высоким общеобразовательным и профессиональным уровнем. Однако эти позиции начали утрачиваться, особенно в последние годы, что требует нового подхода и отношения к образованию и науке.

По мере развития общества быстро меняется распределение трудовых ресурсов между городом и селом. Трудовые ресурсы города растут как количественно, так и качественно, они отличаются более высоким общеобразовательным и профессиональным уровнем. На селе же складывается неблагоприятная возрастная структура (молодежь мигрирует в город), здесь растет неполная занятость (сезонность) и излишняя численность работающих.

Однако трудовые ресурсы – это не единственное понятие, которое выражает человеческие ресурсы. В странах с развитой рыночной экономикой уже давно (с 1966 года) утвердилось понятие «экономически активное население». В Российской Федерации переход на международную систему квалификации состава населения осуществлен с 1993 года.

Экономически активное население – это совокупность работающих и безработных (или, точнее, активно ищущих работу). Это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Некоторые авторы считают, что понятие «трудовые ресурсы» вообще утратило свое значение, а понятие ЭАН отождествляют с понятием «рабочая сила». Однако составные части (структура) трудовых ресурсов говорят о другом.

Из схемы, приведенной на рисунке 2, видно, что трудовые ресурсы – более широкое, обобщающее понятие, оно характеризует именно имеющиеся ресурсы труда, в него входят как ЭАН, так и военнослужащие, а также

лица, занятые учебой с отрывом от производства, не занятые трудом и не ищущие работу.

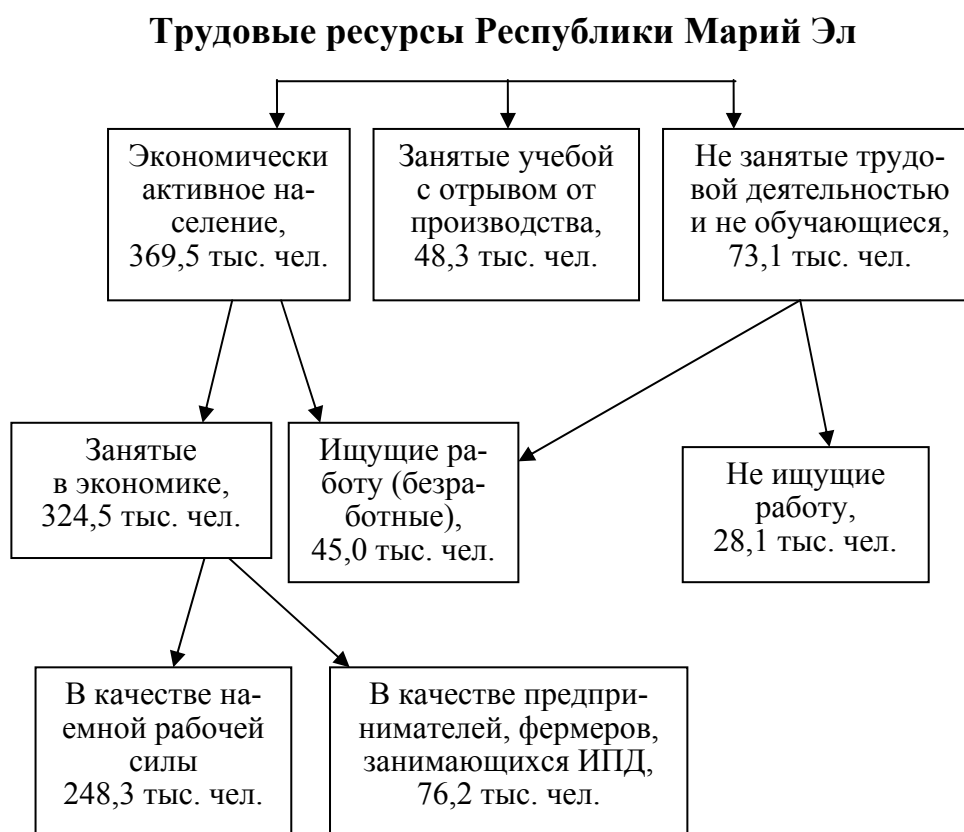


Рис. 2. Составные части трудовых ресурсов Республики Марий Эл (с учетом переписи населения 2002 г.)

Экономически неактивное население – это то население, которое не входит в состав рабочей силы. К нему относятся следующие категории:

- а) учащиеся, студенты, аспиранты, докторанты очных форм обучения;
- б) лица, получающие различные виды пенсии;
- в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными;
- г) лица, отчаявшиеся найти работу, прекратившие ее поиск;
- д) лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

В экономической теории принято рассчитывать уровень экономической активности населения по формуле:

$$У_{ЭА} = \frac{Ч_{ЭАН}}{Ч_{Н}} \times 100\%, \quad (8)$$

где  $Y_{ЭА}$  – уровень экономической активности населения;

$Ч_{ЭАН}$  – численность экономически активного населения;

$Ч_{Н}$  – общая численность населения.

Рабочая сила в экономической теории понимается как совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает (обладает) человек и которые используются им для производства материальных и духовных благ. Носителем рабочей силы является человек. В условиях рыночного хозяйства рабочая сила является товаром, она продается и покупается, имеет потребительскую стоимость, стоимость и цену.

Некоторые утверждают, что предметом купли-продажи является труд, а не рабочая сила. Но это не так, поскольку труд – это процесс, и он не может быть предметом купли-продажи. Еще К. Маркс доказал, что потребительная стоимость товара – рабочая сила – именно и состоит в том, что она способна приносить прибавочную стоимость, прибыль на вложенный капитал. А классики политической экономики А. Смит и Д. Рикардо сделали вывод о том, что прибыль, процент и рента являются нетрудовыми доходами, т. е. результатом эксплуатации.

Но для превращения рабочей силы в товар необходимы три условия.

Первое – работник должен быть лишен средств производства и средств существования.

Второе – работник должен быть юридически свободным, иметь возможность полностью распоряжаться своей рабочей силой.

Третье – на рынке должен быть владелец средств производства, способный покупать рабочую силу.

В условиях рыночной экономики все эти условия налицо, в результате складывается система наемного труда.

Рабочая сила – это только та часть трудовых ресурсов, которая продает свою рабочую силу на рынке труда, т. е. это наемная рабочая сила и безработные. Количественно она меньше ЭАН, в странах с развитой рыночной экономикой она составляет 80-85%. Остальная часть – это предприниматели, банкиры, фермеры, лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью. То есть в рыночной экономике понятие «экономически активное население» шире понятия «рабочая сила», но уже понятия «трудовые ресурсы».

Таким образом, трудовые ресурсы – это важнейшая и активная часть ресурсов общества. Это более широкое понятие, чем ЭАН и рабочая сила. Оно определяет все имеющиеся в данном регионе (муниципальном образовании) ресурсы живого труда, используемые и неиспользуемые в общественном производстве и сфере услуг. Структуру населения человеческих ресурсов можно представить схематично на рисунке 3.



Рис. 3. Распределение населения по различным категориям

## 2. Воспроизводство населения как фактор формирования человеческих ресурсов

Большое значение в формировании человеческих ресурсов имеет воспроизводство населения, под которым понимается процесс непрерывного возобновления поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Различают три типа воспроизводства населения:

- расширенное – превышение числа рождений над числом смертей;
- простое – число рождений равно числу смертей;
- суженное – смертность превышает рождаемость.

Для характеристики воспроизводства применяют показатели рождаемости, смертности и естественного прироста. Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения и измеряются с помощью коэффициентов:

$$K_P = \frac{Ч_P}{N_{СГ}} \times 1000, \quad (9)$$

$$K_C = \frac{Ч_У}{N_{СГ}} \times 1000, \quad (10)$$

где  $K_P$  и  $K_C$  – коэффициенты рождаемости и смертности;

$Ч_P$  – число родившихся за год;

$Ч_У$  – число умерших за год;

$N_{СГ}$  – среднегодовая численность населения.

Разница между ними дает коэффициент естественного прироста населения:

$$K_{ЕП} = K_P - K_C. \quad (11)$$

По показателю общей численности населения Россия занимает 7 место: после Китая, Индии, США, Индонезии, Бразилии и Пакистана.

Наука о народонаселении, изучающая численность, состав, размещение и движение, называется демографией.

Однако воспроизводство имеет не только демографический, но и экономический и социальный аспекты (снижение уровня жизни, уменьшение числа детских учреждений, уровень младенческой смертности). Уже с середины 60-х годов не обеспечивается даже простое воспроизводство населения (численность детей меньше, чем родителей). К началу 70-х годов доминирующей стала двухдетная семья, затем росло число семей с одним ребенком. В 90-е годы начались процесс суженного воспроизводства, депопуляция, естественная убыль населения. В ближайшее десятилетие рождаемость будет несколько выше за счет поколения женщин, родившихся в 80-е годы.



Однако этого будет недостаточно для возобновления естественного прироста населения. Поэтому далеко не случайно проблема демографического развития страны поднята в последнем послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации и создан специальный фонд будущих поколений.

Численность и состав населения во всех странах мира определяются с помощью переписей и микропереписей (выборочное обследование). Первая перепись населения в Российской империи была проведена в 1897 году. Первая советская прошла в 1920 году (охватила  $\frac{3}{4}$  населения), а всеобщая – в 1926 году, первый учет населения был проведен более 4 тыс. лет назад в Китае.

Воспроизводство населения является исходным пунктом воспроизводства трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов является важнейшей составной частью всего общественного воспроизводства. Оно включает в себя 4 фазы.

1. Формирование трудовых ресурсов – это процесс постоянного возобновления численности трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов определяется, прежде всего, естественным воспроизводством самого населения, новых поколений людей, приобретением и развитием их способности к труду. Оно зависит от следующих факторов:

– демографические: рождаемость, естественный прирост, структура, расселение, миграция и т. п.;

– природные: климатические условия, полезные ископаемые, плодородие почвы и т. д. От них зависят расселение, плотность населения и трудовых ресурсов, их формирование в наиболее благоприятных по природным условиям регионах (плотность населения в Китае – 1261, Южной Кореи – 452 человека на км<sup>2</sup>, Японии – 336, Индии – 284, Великобритании – 237, Германии – 229, Вьетнаме – 219, Франции – 107, США – 27,6, России – 8,7, Австралии – 2,3 человека на км<sup>2</sup>);

– исторические: национальные традиции, обычаи, особенности семейного уклада, большая или малая подвижность, религия;

– экономические: развитие материально-технической базы, производства отраслей, сферы деятельности, специализация труда, структура рабочих мест;

– социальные: уровень жизни, социальная инфраструктура, возможности здравоохранения, образования, развитие других социальных отраслей (транспорта, связи, энергетики и т. д.).

2. Фаза распределения определяет размещение трудовых ресурсов по территориям, сферам деятельности, отраслям и предприятиям.

При этом особенность трудовых ресурсов заключается в том, что их нельзя аккумулировать, накапливать, как товары или оборудование, а надо

распределять для дальнейшего потребления (использования) по мере их формирования.

3. Фаза обмена совершается на рынке труда, где трудовые ресурсы, вступая в стадию купли-продажи, становятся рабочей силой. В советский период данная фаза обмена в экономической науке не рассматривалась, т. к. купля-продажа рабочей силы отрицалась.

4. Фаза использования – заключительная фаза воспроизводства трудовых ресурсов. Она происходит в процессе трудовой деятельности и реализации способности к труду, в процессе производства материальных и духовных благ и услуг. Задача этой фазы – обеспечение эффективной занятости, создание условий для рационального и высокопроизводительного использования трудовых ресурсов.

Включение рыночных отношений в сферу воспроизводства трудовых ресурсов должно глубоко видоизменять поведение человека в этом процессе.

Например:

а) на стадии формирования у работников должны сложиться такие качества, как конкурентоспособность, умение доказать свою пригодность к конкурентному делу, готовность к освоению новой работы, повышению квалификации;

б) в процессе использования на первое место выдвигаются такие личные качества работника, как компетентность, ответственность, деловая активность, предприимчивость, коммуникабельность и т. д.

Таким образом, решение проблем воспроизводства населения и человеческих ресурсов требует проведения государством научных обоснований, продуманной и целенаправленной демографической политики, целью которой должно стать создание благоприятных условий для количественного и качественного роста населения.

#### *Распределение (размещение) и движение трудовых ресурсов*

Распределение трудовых ресурсов отражает уровень развития производительных сил, общественного разделения труда и относится к важнейшим экономическим пропорциям. Распределение занятых (работающих) трудовых ресурсов проходит по территориям, отраслям и секторам экономики.

Под распределением понимают также направление, трудоустройство граждан на работу в различные секторы экономики, на предприятия, в учреждения и организации. Различают при этом два вида распределения трудовых ресурсов – первичное и вторичное.

При первичном распределении трудовые ресурсы впервые вступают в трудовую деятельность.

При вторичном происходит перераспределение уже занятых в экономике трудовых ресурсов.

В советские времена распределение осуществлялось организованно и планомерно, а в настоящее время оно происходит через рынок рабочей силы.

Движение трудовых ресурсов – это сложный социально-демографический и экономический процесс.

Существует несколько видов движения трудовых ресурсов:

– естественное движение трудовых ресурсов

нормативная продолжительность трудовой жизни и трудовой активности (рабочий период):

у мужчин – 44 года (16 – 60);

у женщин – 39 лет (16 – 55);

реальная продолжительность зависит от уровня смертности в рабочем периоде;

– отраслевое (связано с разными темпами развития различных отраслей);

– профессионально-квалификационное (связано с изменением профессии, разряда, должности);

– социальное (формирование новых социальных групп);

– территориальное.

Территориальное движение трудовых ресурсов называется миграцией. Ее виды:

– межгосударственная (внешняя), связанная с выездом из страны (эмиграция) или въездом в страну (иммиграция);

– внутригосударственная (внутренняя);

– постоянная – переселение со сменой постоянного места жительства;

– циклическая (периодическая) – перемещение на определенный срок с возвращением к прежнему месту работы;

– временная – перемещение на длительный срок (работа по контракту в летнее время);

– сезонная – ежегодные перемещения на определенный период года (не более 6 месяцев – рыбная путина);

– маятниковая – жизненное передвижение из одного населенного пункта в другой на работу или на учебу (связана с изменением профессии, разряда, должности);

– эпизодическая – кратковременная и самая многочисленная;

– брачная миграция – перемена места жительства в связи с вступлением в брак.

### **3. Трудовой потенциал общества: сущность, показатели и структура**

Слово «потенциал» означает средство, закон, источники, которые могут быть использованы в экономике как «ресурсный потенциал».

Понятие «трудовой потенциал» появилось в науке (экономической литературе) и средствах массовой информации в 70-е годы, а в научный оборот вошло в 80-е годы.

В 90-х годах термин «трудовой потенциал» стал использоваться в государственных и правительственных документах. Так, в 1994 году было принято постановление «О целевом проекте "Формирование трудового потенциала для наукоемкого производства"», нацеленное на поддержание и развитие космической отрасли промышленности России.

Во всем мире пришли к признанию решающей роли главной производительной силы человека. «Человеческий потенциал» получил признание как главный капитал рыночного хозяйства.

Трудовой потенциал – это интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности отдельного человека, различных групп работников и трудоспособного населения в целом по участию в общественно-полезной деятельности.

Трудовой потенциал имеет количественную и качественную характеристику.

Количественно он определяется величиной трудовых ресурсов и рабочего времени, которое может быть отработано в тот или иной период.

Качество трудового потенциала характеризуется четырьмя основными составляющими:

- физической – это показатель эффективной работоспособности, состояния здоровья;
- интеллектуальной – это показатель системы знаний и опыта подготовки квалифицированных кадров (образовательный и квалификационный состав трудовых ресурсов);
- социальной – это показатель социального, психологического и нравственного состояния общества (социальная среда, справедливость и защищенность);
- технико-технологической – этот показатель зависит от технической вооруженности.

Трудовой потенциал – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность, или возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники. Различают трудовой потенциал человека, предприятия, поколе-

ния и страны. Трудовой потенциал человека (как отдельного лица) – совокупность его различных качеств: состояние здоровья, выносливость, тип нервной системы, т. е. его физические, умственные и интеллектуальные возможности.

Трудовой потенциал предприятия – предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Трудовой потенциал региона, муниципального образования – совокупный трудовой потенциал людей разных поколений, проживающих на территории региона.

Трудовой потенциал поколения, страны – сводная экономико-географическая характеристика трудовой активности людей (чел.-лет).

Трудовой потенциал – это ресурсная категория. Он включает в себя источники, средства, ресурсы труда. В качестве главного показателя объема применяется численность, а показателя использования – человеко-год. Однако ряд исследователей в качестве общего показателя предлагают использовать человеко-час, т. к. среднесписочная численность предприятий при неполной занятости не может быть эталоном при оценке величины потенциала (15% – величина отработанных человеко-часов среднесписочной численности). При этом можно выделить суммарную величину используемого рабочего времени, в которое входит три показателя:

- число часов, на которое сокращается продолжительность рабочего дня;
- число дней дополнительных отпусков;
- число дней по общей заболеваемости.

### **Определение величины трудового потенциала**

1. Применительно к предприятию величина трудового потенциала определяется по формуле:

$$\Phi_{п} = \Phi_{к} - T_{нп} \text{ или } \Phi_{п} = Ч_{р} \times Д \times T_{см},$$

где  $\Phi_{п}$  – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, ч.;

$\Phi_{к}$  – величина календарного фонда времени, ч.;

$T_{нп}$  – нерезервообразующие неявки и перерывы, ч.;

$Ч_{р}$  – численность рабочих, чел.;

$Д$  – количество рабочих дней в периоде, д.;

$T_{см}$  – продолжительность рабочего дня, ч.

2. Применительно к обществу трудовой потенциал определяется:

$$\Phi_{п.общ} = \sum_{i=1}^m ч_i \times T_p,$$

где  $\Phi_{п.общ}$  – потенциальный фонд рабочего времени общества, ч.

Он определяется:

$$\sum_{i=1}^m \text{ч}_1$$

– численность населения, способного участвовать в обществен-

ном производстве, по группам;

$T_p$  – законодательно установленная величина времени работы по графику работников в течение календарного периода (год, квартал, месяц). Она представляет собой произведение количества рабочих дней в периоде на установленную задолженность рабочего дня в часах.

В 1990 году в международной лексике появилось новое определение – ИРЧП (индекс развития человеческого потенциала), или сокращенно ИЧР (индекс человеческого развития). Среди ведущих показателей, определяющих ИРЧП, выделяют три:

$P_{ж}$  – ожидаемая продолжительность жизни (годы жизни);

$U_{обр}$  – уровень образования (годы обучения);

ВВП – реальный душевой внутренний валовой продукт (ВВП).

Они отражают три главных качества:

а) здоровую жизнь;

б) уровень знаний;

в) уровень жизни.

Таким образом, трудовой потенциал можно определить как трудовые ресурсы в качественном измерении.

## Выводы

1. Состояние, развитие общества определяется количеством и составом населения. Под населением понимается совокупность людей, живущих на определенной территории: в муниципальном образовании городов и районов, регионе (субъекте) и стране. Данные о численности и составе населения наиболее полно и точно отражаются в проводимых переписях населения. Под воспроизводством населения понимается процесс непрерывного возобновления поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности. Естественное движение населения определяется разницей коэффициентов рождаемости и смертности. С 1991 года в России и Республике Марий Эл начался процесс депопуляции, т. е. сокращения численности населения в результате превышения смертности над рождаемостью.

2. Человеческие ресурсы – это часть населения с определенными производственными навыками и знаниями, выступающая как фактор экономического развития, один из видов ресурсов экономики. Это одновременно и ресурсы для развития экономики, и люди, потребители материальных благ и услуг.

3. Трудовые ресурсы – это сложная социально-экономическая категория, они выступают как форма выражения человеческих ресурсов, могут служить мерой трудового потенциала и планово-учетным показателем.

4. Трудовые ресурсы состоят из трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (т. е. население в трудоспособном возрасте за вычетом неработающих инвалидов I и II группы), работающих подростков и работающих пенсионеров.

5. Численность трудовых ресурсов изменяется под воздействием демографических и социально-экономических факторов. В международной практике используется понятие «экономически активное население». Это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы, включающая всех занятых и безработных. Понятие ЭАН более узкое, чем трудовые ресурсы, т. к. оно не охватывает учащихся трудоспособного возраста, пенсионеров, занятых в домашнем хозяйстве.

6. Воспроизводство трудовых ресурсов включает фазы формирования, распределения, обмена и потребления. Формирование трудовых ресурсов представляет собой постоянное возобновление их численности. Распределение определяет размещение трудовых ресурсов по территориям, сферам деятельности, отраслям и предприятиям. Фаза обмена – это стадия купли-продажи, когда трудовые ресурсы становятся рабочей силой. Под использованием (потреблением) трудовых ресурсов понимается их распределение по различным критериям (секторам, отраслям, профессиям, сферам экономической деятельности и т. д.)

7. Трудовые ресурсы отличаются высокой мобильностью. Различают несколько форм их движения: естественное, отраслевое, территориальное, профессионально-квалификационное и социальное. Территориальное движение называется миграцией. Ее виды: межгосударственная (эмиграция и иммиграция), внутригосударственная (внутренняя), постоянная, циклическая, сезонная, маятниковая, эпизодическая и брачная.

Большое теоретическое и экономическое значение имеет понятие «рабочая сила». Это, с одной стороны, способность, которой обладает человек и которая используется им при производстве материальных благ и услуг. С другой стороны, это часть трудовых ресурсов, которая, не имея средств производства, продает рабочую силу, составляя армию наемного труда. Рабочая сила является товаром особого рода, приносящим прибавочную стоимость.

Трудовой потенциал – это интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности людей к труду. Количественно он определяется величиной трудовых ресурсов и рабочего времени, которое может быть отработано в тот или иной период. Качество характеризуется четырьмя основными сопоставляющими: физической, интеллектуальной,

социальной и технико-технологической. Трудовой потенциал выступает своеобразным видом распределения трудовых ресурсов и используется как методологический инструмент их изучения.

### **Основные термины и понятия**

*Население* – совокупность людей, живущих на определенной территории, в районе, городе, регионе, стране.

*Воспроизводство населения* – процесс непрерывного возобновления поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

*Естественный прирост населения* – положительная разница между числом родившихся и умерших.

*Человеческие ресурсы* – часть населения с определенными профессиональными навыками и знаниями, выступающая как фактор экономического развития.

*Трудовые ресурсы* – трудоспособная часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги. Это часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием и знаниями для работы в народном хозяйстве.

*Формирование трудовых ресурсов* – процесс постоянного возобновления численности трудовых ресурсов.

*Баланс трудовых ресурсов* – система показателей, характеризующая численность трудовых ресурсов, их распределение и использование по отраслям народного хозяйства и сферам занятости.

*Трудовой потенциал* – совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность, или возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники.

*Трудовой потенциал человека* – совокупность его различных качеств: состояние здоровья, выносливость, тип нервной системы, т. е. его физические и интеллектуальные возможности.

*Трудовой потенциал предприятия* – предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

*Трудовой потенциал района, города* – совокупный трудовой потенциал людей разных поколений, проживающих на территории региона.

*Трудовой потенциал поколения, страны* – сводная экономико-географическая характеристика трудовой активности людей (чел.-лет).

*Экономически активное население* – часть населения, включающая всех занятых и безработных граждан, как зарегистрированных, так и незарегистрированных в органах службы занятости. Это часть населения, обес-



печивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Данная категория включает занятых и безработных.

*Рабочая сила* – это физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных ценностей. К ней относятся наемные работники и безработные.

*Человеческий капитал* – это мера воплощенной в человеке способности приносить доход.

#### Список литературы

1. Адамчук В. В. Экономика труда / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. М.: Финстатинформ, 1999. С. 23-39.
2. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов / Н. А. Горелов. М.: Высш. шк., 1989. 207 с.
3. Занятость и безработица в Республике Марий Эл за 2003 год / Департамент ФГСЗН по РМЭ. Йошкар-Ола, 2002. 72 с.
4. Кураков Л. П. Трудовые ресурсы и занятость населения / Л. П. Кураков, Ю. К. Марков, Р. Г. Степанова. М.: Пресс-сервис, 1994. С. 10. 36.
5. Население и трудовые ресурсы / Сост. А. П. Новицкий и др. М.: Мысль, 1990. 338 с.
6. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996. С. 23 – 44.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ УЧАЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

**Н. В. Проданова**

Доцент кафедры правовой психологии и судебной экспертизы  
ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», г. Саратов

Оптимальное решение вопроса «Кем быть?», поиском которого неизбежно приходится заниматься каждому человеку на определенном этапе возрастного и социального развития, является жизненно важным не только для него лично, но и для общества в целом. Помочь молодому поколению в его профессиональном самоопределении призвана профессиональная ориентация.

Профориентационная работа является естественным продолжением всей педагогической работы с учащимися и в каком-то смысле является ее

логическим завершением. Полноценная помощь школьнику в выборе профессии не только помогает ему организовать саму учебную деятельность (когда он осознанно изучает школьные предметы, которые могут ему пригодиться в будущей взрослой, трудовой жизни), но и привносит элементы спокойствия в отношении школьника к своему будущему (когда оптимистичная жизненная и профессиональная перспектива уберегает подростка от соблазнов сегодняшней жизни).

Профориентация предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии. Классические исследования в области профориентации принадлежат Е. А. Климову, И. С. Кону, А. Е. Голомштоку, Н. С. Пряжникову, Н. Н. Чистякову, А. Д. Сазонову.

Е. А. Климов подчеркивал важность профориентационной работы: «Надо всячески помогать подростку получить широкую ориентировку в мире профессии. Он должен стать автором проекта и строителем своего жизненного пути» [7. С. 150]. Ученый, рассматривая соотношение понятий «профориентация» и «профессиональное самоопределение», говорит, что «профориентация» – это «ориентирование» школьника, тогда как профессиональное самоопределение больше соотносится с «самоориентированием» учащегося, выступающего в роли субъекта «самоопределения».

Н. С. Пряжников считает, что профориентационная работа является стержнем всего образовательного процесса [20. С. 12]. Именно профориентация, понимаемая как специально организованное сопровождение профессионального и личностного самоопределения, должна помочь школьнику ответить на вопрос, зачем он вообще учится.

Заметим, что в законе Российской Федерации «Об образовании» (1992 г.) в статье 14 говорится о содержании образования, которое «является одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно быть направлено на обеспечение самоопределения личности, создание условий для ее самореализации...» [15. С. 486].

Термин «профессиональная ориентация» впервые вошел в употребление в начале XX века во Франции и Бельгии. Идея профориентации получила широкое признание в мире, стала важным элементом государственной политики развитых стран. Однако попытки найти наиболее оптимальное решение вопросов распределения людей по различным сферам деятельности появились задолго до этого. Платон писал: «Каждый отдельный индивид должен заниматься чем-нибудь одним из того, что нужно государству, и притом как раз тем, к чему он по своим природным задаткам больше всего способен» [16. С. 57]. Таким образом, почти за 2,5 тысячелетия до наших дней Платон верно подметил неизбежность разделения труда, качественной

дифференциации деятельности людей в процессе развития общества, использования индивидуальных особенностей каждого человека.

В нашей стране профессиональная ориентация как научная проблема и определенная совокупность практических мероприятий имеет глубокие исторические корни. Она привлекала внимание многих поколений ученых и вызывала живой интерес у психологов и педагогов.

В 1918 году заведующий Педологическим музеем Н. А. Рыбников в книге «Психология и выбор профессии», оценивая состояние профориентационной работы в России на тот период, отмечает: «Выбор занятия, профессии в современном обществе исключительно дело случая. В этой области царит полнейший хаос, объясняющийся тем, что необходимость заработка заставляет братья за первое подвернувшееся под руку дело. При таком положении вещей общество не получает и доли того, что могла бы дать личность при более правильной организации распределения труда. Еще больший терпит ущерб сама личность, ... ибо труд без творчества есть рабство. Человек становится неудачником зачастую лишь потому, что ему в свое время не помогли найти его место, на котором он смог бы творчески выразить себя, испытать радость и свободу от труда по призванию» [23. С. 53-54].

Профориентация в СССР получила развитие лишь с середины 20-х годов в структуре ведомств по труду. В ней участвовали и органы народного образования. В это время по западному образцу И. Н. Шпильрейном была создана психотехника, включающая и профориентацию. Однако, не просуществовав и десяти лет, она была запрещена. Этот запрет, несомненно, сказался и на развитии отечественной психологии и педагогики как наук.

И только в 70-х годах профессиональная ориентация в нашей стране была реабилитирована. Она восстановлена благодаря трудам знаменитого психолога Е. А. Климова. Именно он всерьез занялся теоретическими и методическими основами профессиографии и выбора профессии. Климовская классификация профессий до сих пор служит фактическим стандартом в России (типы профессий по предмету труда: «человек», «техника», «знаковая система», «художественный образ», «природа»; популярная методика ДДО для выявления профессиональных интересов и др.) [17. С. 569].

Восьмидесятые годы ознаменовались появлением центров профориентации молодежи в большинстве крупных городов СССР. Это были специализированные межотраслевые научно-методические центры, которые управлялись и финансировались Министерством образования и Министерством труда. Центры профориентации объединяли высококвалифицированных специалистов, решавших практические задачи.

Распад государства и изменение политики в начале 90-х годов привели к тому, что проблема профориентации молодежи стала игнорироваться. В

связи с переходом на рыночную экономику государство отказалось от планирования и гарантий в сфере образования и трудоустройства своих граждан, появилась безработица, была создана государственная служба занятости. Основной акцент был направлен не на профориентационную работу, а на содействие в трудоустройстве. В середине 90-х годов в школах стали появляться профильные классы. В профориентационную работу в школе стали все более активно включаться средние и высшие профессиональные учебные заведения, заинтересованные в получении достойного пополнения студенческих рядов. Однако нужно вместе с тем признать, что деятельность по активизации профориентационной работы в школе в данных условиях находится лишь в начальной стадии. Все еще нет единой системы – есть только отдельные ее звенья и во многих случаях спонтанно возникающие элементы.

Психологический словарь определяет **«профессиональную ориентацию (профориентацию)»** как систему мер, направленную на оказание помощи молодежи в выборе профессии» [22. С. 297]. Она по своей сути представляет собой систему мероприятий, направленных на формирование у молодежи профессионального самоопределения, готовности к сознательному и обоснованному выбору профессии в соответствии со своими интересами, желаниями, склонностями, способностями и с учетом имеющихся общественных потребностей в специалистах различного профиля.

В этой связи важное значение имеет определение основных понятий: «профессия» и «специальность».

**Профессия** (от лат. *professio* – объявляю своим делом) – род трудовой деятельности человека, занятий, требующий определенной подготовки и служащий источником существования [1. С. 164]. В каждом конкретном случае наименование профессии определяется характером и содержанием работы, применяемыми орудиями или предметами труда. Наряду с родовым понятием «профессия» существует видовое понятие «специальность».

**Специальность** (лат. *specialis* – особенный) – это комплекс приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии. Таким образом, понятие «специальность» характеризует дифференциацию трудовой деятельности в пределах профессии.

В настоящее время система профориентационной работы включает в себя деятельность по следующим направлениям:

**1. Профессиональное просвещение**, включающее проинформацию, профпропаганду и профагитацию.

**2. Профессиональная диагностика** – изучение личности школьника в целях профориентации. В процессе профдиагностики изучают характерные

особенности личности: потребности, ценностные ориентации, интересы, способности, склонности, мотивы, профессиональную направленность.

**3. Профессиональная консультация** имеет целью установление соответствия индивидуальных личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии.

**4. Профессиональный отбор**, как правило, осуществляется вне школы в специальных лабораториях и по преимуществу для тех профессий, которые связаны с условиями максимальной трудности. Цель профессионального отбора – выявление пригодности человека к конкретному труду.

Следует различать профотбор от профподбора. При проведении профотбора подбирают наиболее соответствующую данной профессии личность, т. е. идут от профессии к личности, а при **профподборе** подбирают соответствующую данной личности профессию, т. е. идут от личности к профессии.

**5. Социально-профессиональная адаптация** представляет собой активный процесс приспособления молодого человека к новому социальному окружению, условиям труда и особенностями конкретной специализации. Успешность профессиональной адаптации – один из главных критериев правильного выбора профессии, оценка эффективности всей профориентационной работы.

**6. Профессиональное воспитание**, которое ставит своей целью формирование у учащихся чувства долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства.

Прежде чем приступить к рассмотрению профессионального самоопределения как результата профориентационной работы, необходимо понять взаимосвязи основных компонентов профессионального самоопределения.

Профессиональное самоопределение является предметом многих исследований. Отечественные психологи и педагоги рассматривают потребности человека как функцию его деятельности, считают потребности побудительной силой деятельности. А. Н. Леонтьев отмечает, что «... потребность как внутренняя сила может реализоваться только в деятельности» [11. С. 133].

Потребности в самом общем значении определяются как нужда в какой-либо ценности, как тяготение к определенному объекту или процессу деятельности, как переживание неудовлетворенности и недостатка, как стремление заполнить этот недостаток [8. С. 102].

По мнению ряда исследователей (Ф. Н. Гоноболин, Г. И. Щукина, О. В. Еремкина), одним из значимых компонентов профессионального самоопределения является **развитие интересов учащихся в различных сферах профессиональной деятельности**. Интерес к профессии занимает центральное место в процессе профессионального самоопределения личности.

Существует множество психолого-педагогических подходов к рассмотрению интереса.

Для нас важен подход к рассмотрению интересов Ф. Н. Гоноболина, который связывает интересы и склонности с потребностями. Он говорит, что потребность и интересы служат источником активности личности, т. е. ее стремление к деятельности в целях удовлетворения этих потребностей и интересов, возникнув на основе потребностей, само может служить причиной появления новых потребностей и склонностей. «На основе *потребностей* у людей возникают *интересы и склонности*. Под интересом понимается стремление человека обращать на что-то внимание, познавать какие-либо предметы и явления. Стремление к какой-либо деятельности называют склонностью» [4. С. 293].

Б. М. Теплов указывал на то, что потребности являются исходными, но не единственными и не основными мотивами человеческой деятельности. На основе потребностей в процессе общественной жизни создаются интересы человека, которые выступают как мотивы его деятельности.

Потребности и интересы являются условиями для дальнейшего формирования ценностных ориентаций. «Планируя свое будущее, намечая конкретные события – планы и цели, человек исходит, прежде всего, из определенной иерархии ценностей, представленной в его сознании. Ориентируясь в широком спектре социальных ценностей, индивид выбирает те из них, которые наиболее тесно увязаны с его доминирующими потребностями. Предметы этих потребностей, будучи осознанными личностью, становятся ее ведущими жизненными ценностями» [21. С. 258-259]. Именно иерархия ценностей, их приоритет, а не их палитра оказывают решающее влияние на формирование индивидуальных ценностных ориентаций. «Но необходимо учитывать, что ценностные аспекты, как общественные, так и личные, являются более обобщенными и обычно созревают более позже, чем интересы и способности» [9. С. 197].

Ценности, в свою очередь, задают мотив. «Ценности, преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в психологическую структуру личности в форме *личностных ценностей*, которые являются одним из источников *мотивации* деятельности» [22. С. 219]. Выявление мотивов выбора профессии позволяет узнать, что именно побудило учащегося избрать данный вид труда. Это дает возможность выяснить отношение личности к ценностям.

Исследователи А. Н. Леонтьев, В. С. Мерлин, К. К. Платонов, Д. Н. Узнадзе рассматривают *мотивационную сферу* как связующее звено в профессиональной деятельности, которое обуславливает целенаправленный, сознательный характер действий человека.

*Мотив* (от лат. *movere* – приводить в движение) можно определить как материальный или идеальный предмет, который побуждает и направляет себя на деятельность или поступок, ради которого она осуществляется [10. С. 63]. Деятельность всегда имеет мотив («немотивированная» деятельность – эта та, мотив которой скрыт от самого субъекта или наблюдателя). В. С. Мерлин определяет мотив как побуждение к конкретному действию в конкретных обстоятельствах [12. С. 191].

В работах П. К. Анохина, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова дается психологический анализ структуры деятельности как динамической системы действий, складывающейся и реорганизующейся под управляющим влиянием сложного взаимодействия образа результата с мотивационным компонентом деятельности. Любая деятельность есть система действий, отвечающих определенному мотиву. Именно мотив – это главное, что отличает одну деятельность от другой, определяет ее специфическое качество.

Помимо функции побуждения и направления деятельности, мотив выполняет также смыслообразующую функцию, сообщая определенный личностный смысл целям [10. С. 67]. От того, каким мотивом побуждается деятельность, нередко зависят ее эффективность и качественные особенности протекания. Сам мотив, как правило, не осознается. Он может проявляться в эмоциональной окраске тех или иных объектов или явлений, в форме отражения их личностного смысла.

Поскольку мотивы часто не осознаются, за исключением осознанных мотивов, превратившихся по А. Н. Леонтьеву в мотивы-цели, необходимо иметь представление о том, как развивается деятельность. Мотив побуждает деятельность, а цель направляет ее.

*Цель* – осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлено действие человека. Образ предвосхищаемого результата приобретает побудительную силу, становится целью, начинает направлять действие и определять выбор возможных способов осуществления, лишь связываясь с определенным *мотивом* [22. С. 440].

Процесс целеобразования, то есть становления мотивов в целях, не осуществляется автоматически. Это сложный, творческий процесс, зависящий от умений, знаний и способностей человека, от его особенностей, объективных условий протекания деятельности. По изучению целей можно судить об изменениях в мотивах, о характере стремлений личности на той или иной стадии профессионального самоопределения.

Таким образом, *мотив* – причина, побуждающая к деятельности, а *цель* – это то, к чему стремится человек, выполняя определенную работу.

Таким образом, происходит осмысление собственных потребностей, выстраивается их иерархия, распределяются предпочтения, возникают ин-

тересы, которые в динамике своего развития могут превратиться в склонности, формируются ценности, оформляются мотивы, определяются цели, изучаются внешние условия, которые будут способствовать или препятствовать достижению цели. После чего принимается решение на осуществление деятельности, т. е. происходит самоопределение.

В нашем понимании для грамотного проведения профориентационной работы необходимо учитывать, что воздействовать на потребности ученика бывает очень сложно, еще сложнее их изменить.

В отличие от потребностей ценности не есть догма, заданность, они меняются во времени и в пространстве, в течение жизни человека; отличаются по национальному признаку, меняются при переходе общества из одной социально-экономической формации к другой. Система ценностных ориентаций не является чем-то абсолютно упорядоченным и неподвижным, она противоречива и динамична, отражает как главные, существенные, стержневые изменения взаимозависимости личности с миром, так и смену текущих, мимолетных, в известной мере случайных жизненных ситуаций [6. С. 15]. При их существенной переориентации говорят об изменении системы ценностей, о переоценке ценностей. Каждое новое поколение молодежи осуществляет личностное и профессиональное самоопределение по отношению к иной системе (иерархии) ценностей, существующих в обществе. Нельзя сказать, что в старшем подростковом и юношеском возрасте уже существует неизменная система ценностей, но также и нельзя сказать, что подросток живет в «ценностном хаосе». Задача школы – помочь учащимся расставить акценты в ценностных ориентациях, определить их приоритеты и тем самым помочь им в профессиональном самоопределении.

Мотивы и цели более подвижны, чем ценности. Поэтому *профориентационная работа* в школе должна быть направлена на развитие интересов, корректировку ценностей, мотивов и формирование целей. В этом контексте большая роль в профориентационной работе должна отводиться *изучению личности* школьника. Необходимо вовремя выявить, какими ценностными ориентациями руководствуется старшеклассник, каковы его мотивы выбора профессии, способности, профессиональные интересы.

Как справедливо считает Е. И. Головаха, профессиональная ориентация учащихся должна быть органически увязана с их ценностными ориентациями [2. С. 124]. Ведь ценности – один из главных факторов, определяющих поведение человека, его активность, направленность значимых для него действий. В ценностях воедино соединяются личное и общественное, выстраиваются предпочтения. Личное предпочтительнее, если не ввергает в противоречие, конфликт с социальной средой [4. С. 163]. Каждая личность



стремится к усвоению тех ценностей, которые наиболее соответствуют ее целям и интересам.

Применительно к профессиональной деятельности человека А. Д. Сазонов выделяет следующие ценности [18. С. 84]:

- самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде;
- авторитет в трудовом коллективе;
- признание знакомых, друзей;
- самосовершенствование и самовыражение – интересная работа;
- применение своих знаний, умений, способностей;
- творческий характер труда;
- материально-практические, утилитарные ценности – хороший заработок;
- должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе.

Главную роль при изучении мотивов выбора профессии, по мнению А. Д. Сазонова [18. С. 85], играет их *вид и характер*. По виду мотивы выбора профессии можно разделить на шесть групп: общая мотивировка; романтика профессий; мотивы познавательного характера; мотивы, в которых подчеркивается общественная значимость профессии; ссылка на пример; немотивированный выбор. По характеру все мотивы можно разделить на четыре группы:

- мотив, четко и аргументированно обосновывающий целесообразность выбора данного направления трудовой деятельности;
- мотивация нечеткая, недостаточно мотивированная;
- мотивация неуверенная, неаргументированная;
- никак не аргументированная мотивация.

В процессе изучения личности школьника в целях профессионального самоопределения большое значение имеют его профессиональные интересы.

Под профессиональным интересом понимают «непосредственное эмоциональное практико-познавательное отношение к профессии, при благоприятных условиях переходящее в направленность личности на конкретную профессиональную деятельность, мотивы и цели которой совпадают» [5. С. 37]. Так как профессиональный интерес возникает и развивается в деятельности, то одной из его важных характеристик служит целенаправленная деятельность личности. Профессиональный интерес способствует формированию профессиональной направленности личности.

*Профессиональная направленность* определяется как иерархия или совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности [13. С. 107].

Однако, как известно, деятельность личности определяется не только побуждениями в прямом смысле этого слова – потребностями, мотивами, целями, интересами, но также *знаниями, умениями и навыками*. По отношению к знаниям, умениям и навыкам способности человека выступают как некоторая возможность. Предварительная профдиагностика предполагает выявление таких качеств человека, как склонности и способности.

Педагогический энциклопедический словарь определяет *склонность* как форму отрефлексированной мотивации [15. С.261]. Под *склонностью* нами понимается избирательная направленность человека на определенную деятельность, устойчивая потребность ею заниматься.

Как правило, на занятия, к которым учащийся более склонен, он тратит больше времени и к тому же трудится с желанием. Если человек при этом добивается еще и определенных результатов в этой деятельности, то можно говорить о способностях к данной деятельности. Основным показателем способности следует считать легкость усвоения новых знаний, быстроту совершенствования умений и достижение высоких результатов деятельности. Говоря о выявлении способностей учащихся в целях профориентации, мы имеем в виду склонности к овладению не только знаниями школьной программы, но и определенными профессиями.

В науке способности классифицируются на врожденные (от задатков) и приобретенные (от знаний, умений, навыков). Серьезный вклад в изучение проблемы способностей внесли отечественные ученые С. Л. Рубинштейн, Б. М. Теплов, Н. С. Лейтес и другие. Этими проблемами сейчас заняты В. Н. Дружинин и В. Д. Шадриков.

*Способности* – это индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условиями успешного выполнения определенной деятельности. Развитие способностей опирается на соответствующие задатки [15. С. 274].

Для определения эффективности профориентационной работы необходимо рассматривать профессиональное самоопределение учащихся в динамике (состояние на «входе» и «на выходе»), видеть, какие существенные изменения произошли в сознании подростка и юноши (девушки). Важно следить за тем, как идет процесс формирования ценностей, становление мотивов и целей, развитие интересов и способностей.

Согласно И. С. Кону, профессиональное самоопределение начинается далеко в детстве и заканчивается в ранней юности, когда уже необходимо принять решение, которое повлияет на всю дальнейшую жизнь человека. Для данного исследования важно рассмотреть процесс формирования профессионального самоопределения средствами профориентационной работы *на школьном этапе*.

В каждом периоде школьного этапа необходима реализация различных целей профориентационной работы:

- *начальная школа (1 – 4 кл.)* – формирование представлений о мире профессий, о понимании роли труда в жизни человека через участие в различных видах деятельности;

- *первая ступень основной школы (5 – 7 кл.)* – развитие интересов и способностей, связанных с выбором профессии;

- *вторая ступень основной школы (8 – 9 кл.)* – формирование профессиональной мотивации, готовности к самоанализу основных способностей и склонностей;

- *старшие классы (10 – 11 кл.)* – формирование ценностно-смысловой стороны самоопределения, определение профессиональных планов и намерений учащихся, развитие способностей через углубленное изучение отдельных предметов.

Н. С. Пряжников рассматривает формы реальной профориентационной помощи для разных возрастных групп [19. С. 21].

Профориентационная работа может осуществляться как на уроке, так и вне его. Практически все учебные предметы могут информировать учащихся о различной профессиональной деятельности. Именно на уроке педагог должен сообщать учащимся определенные знания о профессиях; раскрывать социальные, экономические и психологические стороны профессий; информировать учащихся о путях овладения избранными профессиями; формировать ценностные ориентации, стойкие профессиональные интересы и мотивы выбора профессии. Успех профориентационной работы на уроке во многом зависит от умения учителя связать профориентационный материал с программным, сформировать положительное отношение у старшеклассников к тому или иному виду деятельности, от его знаний и владения методами обучения.

Вне урока возможна организация бесед, экскурсий, встреч с представителями той или иной профессии.

Важным звеном в профориентационной работе школы является *работа с родителями*. Практика показывает, что проблемы профессионального самоопределения старшеклассников нередко являются следствием их личностной незрелости, в основе которой лежат трудности семейного воспитания – непонимание родителями своих задач в отношении взрослеющих детей, склонность родителей к авторитарному давлению и к гиперопеке, что тормозит развитие личности и, главное, мешает профессиональному самоопределению. Родители обычно принимают активное участие в определении жизненных и профессиональных планов своих детей. Вместе с тем вопрос выбора профессии и определения путей образования представляет

трудную задачу как для самих учащихся, так и их родителей. Как отмечает И. С. Кон [9. С. 200], попытки родителей ускорить, форсировать процесс профессионального самоопределения путем прямого психологического нажима, как правило, дают отрицательные результаты, вызывая у детей рост тревожности, а иногда и негативистский отказ от всякого самоопределения, нежелания вообще что-либо выбирать.

Представления родителей о «правильном» выборе часто отстают от реальной жизни и больше соотносятся с уже прошедшими социально-экономическими периодами развития страны. Причина этого заключается в появлении на рынке труда большого количества новых профессий. Не всегда родители знают и объективно оценивают интересы и способности детей. Нередко их советы основываются на «престижности» той или иной профессии. Зачастую родители современных подростков не имеют позитивного опыта жизни в изменившихся условиях, находятся в ситуации тотального неуспеха. Родителям нынешних подростков не только сложно предположить, какие ценности будут адекватны завтрашнему дню, но еще и передать своему ребенку те ценностно-нормативные модели, которым они не следуют сами и не всегда могут полностью их принять [14. С. 58]. Исходя из этого возникает необходимость профориентационной работы и с родителями учащихся.

Размышляя о проблемах профориентации в современной России, Н. С. Пряжников отмечает [20. С. 12-13], что все больше ощущается необходимость не только в расширении ее масштабов, но и поднятии качественного уровня содействия в профессиональном и личностном самоопределении. Ученый замечает, что в нашей стране все еще нет должной системности, целенаправленности в профориентационной работе. Даже непонятно, к какому ведомству эта деятельность относится – к Министерству образования или к Министерству труда и социального развития.

Формально получается, что школьная профориентация относится к Министерству образования, ведь в должностной инструкции педагога-психолога сказано, что он «оказывает помощь школьникам... в решении личностных, профессиональных и других конкретных проблем... выполняет профориентационную работу, способствующую самостоятельному и осознанному выбору молодежи профессий с учетом их ценностных ориентаций, способностей и возможностей, жизненных планов и перспектив, а также способствующую развитию у молодежи готовности к достойной ориентации в различных ситуациях жизненного и профессионального самоопределения».

Реально профориентационная работа ведется в службах занятости, относящихся к Министерству труда и социального развития. Однако в норма-

тивных документах службы занятости говорится, что помощь молодежи рассматривается как «дополнительная услуга».

В результате межведомственная разобщенность привела к тому, что руководители российской системы образования сняли с себя ответственность за профессиональное самоопределение выпускников и подготовку их к выбору профессии, профессиональному обучению и реальному трудоустройству.

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на некоторые положительные результаты, профориентация в современных условиях все еще не достигла своей главной цели – формирования у учащихся профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и потребностям общества в кадрах. Поднятие качества профориентационной работы на должный уровень является первостепенной и главной задачей не только средних общеобразовательных, но и высших профессиональных учреждений.

#### Список литературы

1. Большая советская энциклопедия. 2-е изд. М., 1955. Т. 35. 567 с.
2. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. Киев, 1988. 198 с.
3. Гоноболин Ф. Н. Психология / Ф. Н. Гоноболин. М., 1964. 342 с.
4. Громкова М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности / М. Т. Громкова. М., 2003. 415 с.
5. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников: учебное пособие для студентов / Н. Н. Захаров. М.: Просвещение, 1988. 272 с.
6. Кирилова Н. А. Вопросы психологии / Н. А. Кирилова. 2000. № 4. С. 15.
7. Климов Е. А. Как выбирать профессию / Е. А. Климов. М.: Просвещение, 1990. 150 с.
8. Колбановский В. Н. Потребности как источник активности / В. Н. Колбановский // Материалы 2-й межвузовской научной конференции по проблеме психологии воли. Рязань, 1967. 254 с.
9. Кон И. С. Психология ранней юности / И. С. Кон. М.: Просвещение, 1989. 254 с.
10. Коннычева Г. Г. Формирование мотивационной готовности к профессиональному самоопределению лицеистов: Дис.... канд. пед. наук / Г. Г. Коннычева. Саратов, 2001. 143 с.
11. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. М.: Политиздат, 1975. 304 с.

12. Мерлин В. С. Лекции по психологии мотивов человека / В. С. Мерлин. Пермь, 1973. 213 с.
13. Методика воспитательной работы / Под ред. В. А. Сластенина. М., 2002. 144 с.
14. Назаренко В. В. Личностное самоопределение старшеклассников в контексте социальных изменений в российском обществе / В. В. Назаренко // Психолого-педагогические исследования: Сборник. Барнаул, 1997. С. 56-58.
15. Педагогический энциклопедический словарь / Под ред. Б. М. Бимбада. М.: Большая Российская энциклопедия, 2002. 528 с.
16. Платонов К. К. О системе психологии / К. К. Платонов. М., 1972. 321 с.
17. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учеб. пособие. Самара. 1998. 672 с.
18. Профессиональная ориентация учащейся молодежи / Под ред. А. Д. Сазонова. М.: Просвещение. 1988. 223 с.
19. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения / Н. С. Пряжников. М., 2002. 400 с.
20. Пряжников Н. С. Школьная профориентация: мечты и реальность / Н. С. Пряжников // Школьный психолог. 2003. № 4. С. 12-13.
21. Психология личности в трудах отечественных психологов / Под ред. Л. В. Куликова. СПб., 2002. 480 с.
22. Психология: Словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошенко. М.: Политиздат. 1990, 494 с.
23. Рыбников Н. А. Психология и выбор профессии / Н. А. Рыбников. М., 1918. 54 с.

## СКВОЗНЫЕ КЛАССИФИКАТОРЫ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С. В. Сигова, В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, И. В. Пенние

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск  
*[sigova@onego.ru](mailto:sigova@onego.ru); [vgurt@petrsu.karelia.ru](mailto:vgurt@petrsu.karelia.ru); [mez@petrsu.ru](mailto:mez@petrsu.ru);  
[saren@psu.karelia.ru](mailto:saren@psu.karelia.ru)*

### 1. Введение

Происходящие процессы реформирования российского образования определяются тремя группами факторов:

- 1) изменениями самой системы образования, условий ее функционирования и развития;
- 2) изменениями в характере и объеме запроса на информацию об образовании со стороны системы управления, потребителей образовательных услуг, различных профессиональных и социальных групп, общества в целом.
- 3) недостаточным уровнем аналитической обработки и представления информации об образовании на основе статистики [1].

Перечисленные выше факторы приводят к тому, что меняются «условия игры» и, следовательно, исходная информация, на основе которой принимаются решения; меняются функции и появляются новые задачи управления; появляются новые возможности и варианты выбора поведения.

Это означает, что сегодня важность информации для принятия решений по поводу образования принципиально возрастает:

- увеличивается ее значимость для всех участников рынка образовательных услуг – и потребителей, и производителей;
- растет информационная культура управления, изменяются приоритеты в органах законодательной и исполнительной власти всех уровней, и это порождает многократное расширение запроса на данные об образовании по объемам, структуре и содержанию;
- возрастает интерес к образованию в обществе и, следовательно, расширяется запрос на информацию об образовании [1].

В условиях перехода к информационному обществу и принципиальному изменению значимости информации эта тенденция еще более усиливается.

В настоящее время остро стоит вопрос о необходимости прогнозирования перспективных потребностей рынка труда в разрезе специальностей подготовки для соответствующей и своевременной «поднастройки» системы образования. Составление достоверных прогнозов подразумевает использование математического аппарата, применение которого будет сильно

осложнено без соответствующего статистического инструментария. В связи с этим проблема классификации и группировки специальностей и профессий для разных уровней образования может быть отнесена к одной из важнейших системных проблем при решении задач анализа и прогноза развития экономики и социальной сферы регионов и страны в целом.

## **2. Система классификаторов в образовании в РФ**

В мировой практике существует система классификации МСКО, которая служит инструментом, способствующим сравнению статистических данных по образованию как по отдельным странам, так и в международном масштабе. Действующая в настоящее время классификация, известная как МСКО-97, была утверждена Генеральной конференцией ЮНЕСКО на ее 29-й сессии в ноябре 1997 г. МСКО-97 охватывает две сквозные классификационные переменные: уровни и области образования [2].

Классификация МСКО по областям образования является единой для всех ступеней профессионального образования (в российской терминологии – начального, среднего, высшего и послевузовского). В МСКО-97 выделяется восемь широких областей образования (общие программы; образование; гуманитарные науки и искусство; социальные науки, право и экономика; физико-математические и естественные науки; инженерные, обрабатывающие и строительные отрасли; сельское хозяйство; сфера обслуживания). Указанные восемь широких областей подразделяются на 25 более узких (например, «физико-математические и естественные науки» включают в себя 4 раздела: наука о жизни, физические науки, математика и статистика, компьютерное дело). Третий уровень детализации состоит из 80 детальных областей (каждой детальной области соответствует список относящихся к ней программ) [3].

В России в настоящее время действует Общероссийский классификатор специальностей образования (ОКСО), введенный в 1993 г. В ОКСО-93 используются две достаточно разные системы классификации – с одной стороны, подготовки в ссузах и подготовки специалистов в вузах (классификация по специальностям), с другой – подготовки бакалавров и магистров в вузах (подготовка по направлениям). Классификатор специальностей включает 260 позиций для ссузов и более 644 позиций для вузов, поэтому обычно приходится оперировать так называемыми укрупненными группами специальностей, которых сейчас насчитывается 28. К сожалению, эти «укрупненные группы» построены на разных таксономических основаниях и обладают крайне неоднородной степенью детализации, унаследованной от советских времен и отражающей структуры планового милитаризованного хозяйства, а не рыночной экономической системы.



В последние годы Минобразования неоднократно предпринимало различные меры по актуализации и совершенствованию классификатора, включая установление соответствий между специальностями и направлениями подготовки. Однако эти меры имели частичный характер и не вели к радикальному решению проблемы. Некоторые нововведения, даже будучи оправданными по существу, привели к еще большему усложнению системы классификаций – например, введению дополнительной классификации «направления подготовки специалистов», представляющей собой смесь классификаций по специальностям и направлениям.

К этому следует добавить классификацию степеней и квалификаций, присваиваемых дипломированным специалистам после успешного окончания учебных заведений. Наконец, наряду со всем этим, как известно, существует отдельная классификация для послевузовского образования – Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации (ОКСВНК-93), также унаследовавший принципы соответствующего советского классификатора.

Общероссийский классификатор специальностей по образованию (далее – ОКСО) является составной частью Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) Российской Федерации и подготовлен в рамках выполнения Постановления Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. № 121 «О мерах по реализации Государственной программы перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики в соответствии с требованиями развития рыночной экономики» с учетом изменений, произошедших в системе высшего и среднего профессионального образования России. ОКСО базируется на положениях Закона Российской Федерации «Об образовании» и нормативных документах Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию (Госкомвуза России).

ОКСО создан для регламентации принятых в Российской Федерации специальностей по образованию и предназначен для использования в процессе автоматизированной обработки и обмена информацией на всех уровнях управления народным хозяйством Российской Федерации с охватом как государственной, так и негосударственной систем высшего и среднего профессионального образования при решении следующих задач:

- регулирования приема и выпуска специалистов;
- статистического учета приема, выпуска и трудоустройства специалистов;
- интеграции системы высшего и среднего профессионального образования Российской Федерации в международные образовательные структуры;

– сопоставимости образовательной статистики России и других стран.

Объектами классификации в ОКСО являются группы специальностей, области знаний (наук), специальности среднего профессионального и высшего образования, направления подготовки (в высшем образовании), а также специализации. Еще один общероссийский классификатор создан для начального профессионального образования (ОКНПО) и является составной частью ЕСКК Российской Федерации. Он также был подготовлен в рамках выполнения указанного выше Постановления Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. № 121 и учитывает изменения, произошедшие в системе начального профессионального образования Российской Федерации, базируясь на положениях Федеральной программы «Развитие образования России» и директивных документах Минобразования России [4].

ОКНПО создан как функциональная часть единого языка-посредника для автоматизированной обработки и обмена информацией на всех уровнях управления экономикой России с охватом как государственной, так и негосударственной систем образования при решении точно таких же задач, как и ОКСО-93.

Объектами классификации в ОКНПО являются группы профессий и специальностей начального профессионального образования, входящие в эти группы профессии начального профессионального образования и специальности, которые позволяют выполнять работы по указанной профессии, а также ступени квалификации, получаемые в процессе подготовки по данной специальности и позволяющие выполнять работы в рамках указанной профессии.

История периодического обновления и пересмотра рубрикации классификаторов и перечней специальностей (направлений) подготовки специалистов, техников, квалифицированных рабочих и служащих может рассматриваться как летопись, отражающая непрерывные процессы развития (эволюции и инволюции) всех отраслей и сфер деятельности общества. Так, за объективными изменениями в содержании деятельности тех или иных профессий также объективно следуют изменения в содержании подготовки соответствующих специалистов, вплоть до появления совершенно новых и значительного изменения старых образовательных программ. При этом гораздо легче открываются новые специальности, чем закрываются старые. Последние зачастую даже если и не закрываются, то содержание подготовки по ним все же меняется. Это приводит к непрерывному количественному увеличению номенклатуры специальностей и соответственно к необходимости введения все новых и новых объектов классификации.

Обобщенный ретроспективно-перспективный взгляд на всю совокупность специальностей позволит составлять более обоснованные прогнозы

потребности общества в тех или иных специалистах и профессиях. Решению этой задачи может способствовать создание сводной «исторической» базы данных специальностей (направлений), обеспечивающей возможность выстраивания «траекторий» изменений качественного и количественного характера структуры востребованных специальностей (групп специальностей) по всем уровням образования. Классификация укрупненных групп специальностей, направлений системы профессионального образования за разные годы приведена в таблице 1 [5].

Таблица 1

*Укрупненные группы специальностей, направления и специальности в классификаторах разных лет (без учета текущих дополнений)*

	Послеу- зоровское образо- вание	Высшее профессиональное образование			Среднее профессиональное образование			Начальное профессио- нальное обра- зование	
		1994 г.	2003 г.	2000 г.	1994 г.	2003 г.	2001 г.	1993 г.	1999 г.
Укрупнен- ные группы специально- стей и на- правлений, отрасли на- ук, кол-во	25	28	30	39	28	29	28	38	71
Специаль- ности, кол-во	411	644	580	497	260	254	255	288	5163

Так, предыдущий общероссийский классификатор специальностей по образованию для высшего и среднего профессионального образования ОК 009-93 включал 34 укрупненные группы СПО, 33 укрупненные группы специальностей ВПО и 5 укрупненных групп направлений ВПО. Этот классификатор ОКСО был введен постановлением Госстандарта России от 30.12.1993 г. № 296, в настоящее время он не действует и заменен на классификатор ОК 009-2003. (Пример распределения числа специальностей по классификатору 1993 года в 35 укрупненных группах между группами по 28 укрупненным группам специальностей высшего профессионального образования по классификатору 2003 года нами уже приводился ранее [4]).

Таким образом, на сегодняшний день классификация и группировка специальностей для разных уровней профессионального образования выглядят следующим образом (рис. 1).



Рис. 1. Классификация и группировка специальностей для разных уровней профессионального образования

Существующая в настоящее время система классификации, различная для разных уровней профессионального образования, создает значительные трудности при проведении прогностических расчетов потребности экономики в специалистах с профессиональным образованием. Проведение прогнозов потребностей экономики в разрезе специальностей трудоемко, и этот уровень детализации не востребован в органах управления. Группировка же потребностей в укрупненных группах требует их унификации, которая присутствует только для СПО и ВПО. Кроме этого, вся образовательная государственная статистика до 2005 года в отчетных документах приводила группировки даже для СПО и ВПО по старым 35 УГС. Это является одной из причин, по которой в перспективе необходима универсальная сквозная классификация в разрезе специальностей и укрупненных групп, включая коды и профессионально-квалификационные требования к специальности и профессии.

Отсутствие в настоящее время универсальной сквозной классификации обуславливает необходимость использования ключей перехода для нахождения соответствия в группировках специальностей по уровням НПО – СПО, ВПО; ВПО – ППО.

Последнее необходимо для осуществления перехода от действовавших в период 1994 – 2003 гг. (и сохраняющих частично действие для набора в образовательные учреждения до 2003 года включительно, а для НПО и по настоящий момент) классификаторов направлений и специальностей высшего профессионального образования (ВПО: 1994 и 2000), среднего профессионального образования (СПО: 2001) и начального профессионального образования (НПО: 1996), к формированию 28 групп специальностей и направлений профессионального образования, установленных новым Общероссийским классификатором специальностей по образованию ОКСО с 2004 года (ОКСО ОК 009-2003).

Для решения этих задач разработаны программы конвертации, сортировки и перегруппировки специальностей и направлений в рамках «универ-

сального» классификатора, с опорой на классификаторы разных поколений и уровней образования – НПО, СПО и ВПО. При проведении прогностических оценок подготовки выпускников по направлениям профессионального образования, включающих наименования и коды специальностей ВПО, СПО и НПО с целью автоматизированного перехода к 28 укрупненным группам, основная трудность связана с выбором основания для классификации профессий рабочих и должностей служащих НПО, максимально адекватного принятому в ОКСО 2004 года для ВПО и СПО. Данная задача решалась на начальном этапе с привлечением экспертных оценок.

Программы конвертации предназначены для сортировки таблиц с числовыми данными по приему и выпуску учащихся учебных заведений высшего, среднего и начального профессионального образования, представленными в разрезе групп и отдельных специальностей в соответствии с действующими в период 1994 – 2003 гг. классификаторами направлений и специальностей (ВПО: 1994 и 2000, СПО: 2001, НПО: 1996).

Цель сортировки – перегруппировка данных по отдельным специальностям, согласно универсальному классификатору по 28 группам специальностей и направлений профессионального образования, установленных для ВПО и СПО новым Общероссийским классификатором специальностей по образованию с 2004 года (ОКСО ОК 009-2003). Результаты работы программ конвертации позволяют проводить сравнительный анализ данных по ВПО, СПО и НПО в разрезе 28 групп и отдельных специальностей «универсального» кодификатора. Используя предложенный метод, можно также произвести перегруппировку научных специальностей для приведения в соответствие к 28 УГС.

### **3. Проблемы существующего перечня укрупненных групп специальностей ОКСО-93**

Создание сквозного классификатора значительно облегчает прогнозирование. Однако анализ структуры выпуска по 28 УГС ВПО, СПО выявляет следующие проблемы действующей системы классификации по укрупненным специальностям подготовки.

Распределение студенческого контингента по укрупненным группам специальностей в динамике за 2000 – 2005 годы по СПО и ВПО для государственных образовательных учреждений в целом по Российской Федерации имеет существенные различия.

Наибольшие объемы выпуска студентов ВПО приходятся на группу 08000 «Экономика и управление». В 2005 году по этой УГС было выпущено 305 947 студентов из общего количества выпуска 978 384 студента, что составляет 31,3 %. Следующая по количеству выпускников группа – 030000 «Гуманитарные науки», где было выпущено 153 769 студентов, или 15,7%.

Третье место по количеству выпускников занимает группа 050000 «Образование и педагогика» с выпуском 135 082 студента (13,8% от общего выпуска) (рис. 2).

Выделим следующие укрупненные группы специальностей, вклад которых в общий объем выпуска составляет менее 1%. К этим УГС относятся: 280000 «Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды»; 200000 «Приборостроение и оптотехника»; 250000 «Воспроизводство и переработка лесных ресурсов»; 160000 «Авиационная и ракетно-космическая техника»; 100000 «Сфера обслуживания»; 120000 «Геодезия и землеустройство»; 180000 «Морская техника»; 090000 «Информационная безопасность»; 170000 «Оружие и системы вооружения». Таким образом, общий вклад в подготовку специалистов ВПО девяти отмеченных УГС (или 32% от 28 УГС) не превышает 5% от общего выпуска.

Структуре выпуска учреждений среднего профессионального образования присущи те же тенденции (рис. 3).

Наибольшие объемы подготовки студентов СПО приходятся на группы 08000 «Экономика и управление». В 2005 году по этой УГС было выпущено 187 822 студента из общего количества выпуска 645 962 студента, что составляет 29,1%. Следующая по количеству выпускников – группа 030000 «Гуманитарные науки» с выпуском 60 045 студентов, или 9,3%. Третье место по объемам подготовки занимает группа 050000 «Образование» с выпуском 54 471 студент (8,4 %). В совокупности три указанные группы в 2005 году обеспечили 46,8 % выпускников системы среднего профессионального образования России.

С другой стороны, по специальностям 010000 «Физико-математические науки», 100000 «Сфера обслуживания», 170000 «Оружие и системы вооружения» в 2005 году выпуска студентов не было.

Вклад специальностей 190000 «Транспортные средства», 280000 «Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды», 130000 «Геология, разведка и разработка полезных ископаемых», 180000 «Морская техника», 210000 «Электронная техника, радиотехника и связь», 040000 «Социальные науки», 020000 «Естественные науки», 090000 «Информационная безопасность». Таким образом, 11 специальностей (или 39% всех УГС) готовят менее 3,5% выпускников.

Как следует из приведенных данных, наибольшее число подготовки студентов СПО и ВПО приходится на гуманитарные науки. В совокупности три группы 08000 «Экономика и управление», 030000 «Гуманитарные науки», 050000 «Образование и педагогика» (11% всех УГС) в 2005 году обеспечили 60,8% выпускников системы высшего профессионального образования России и 46,8% выпускников системы среднего профессионального образования.

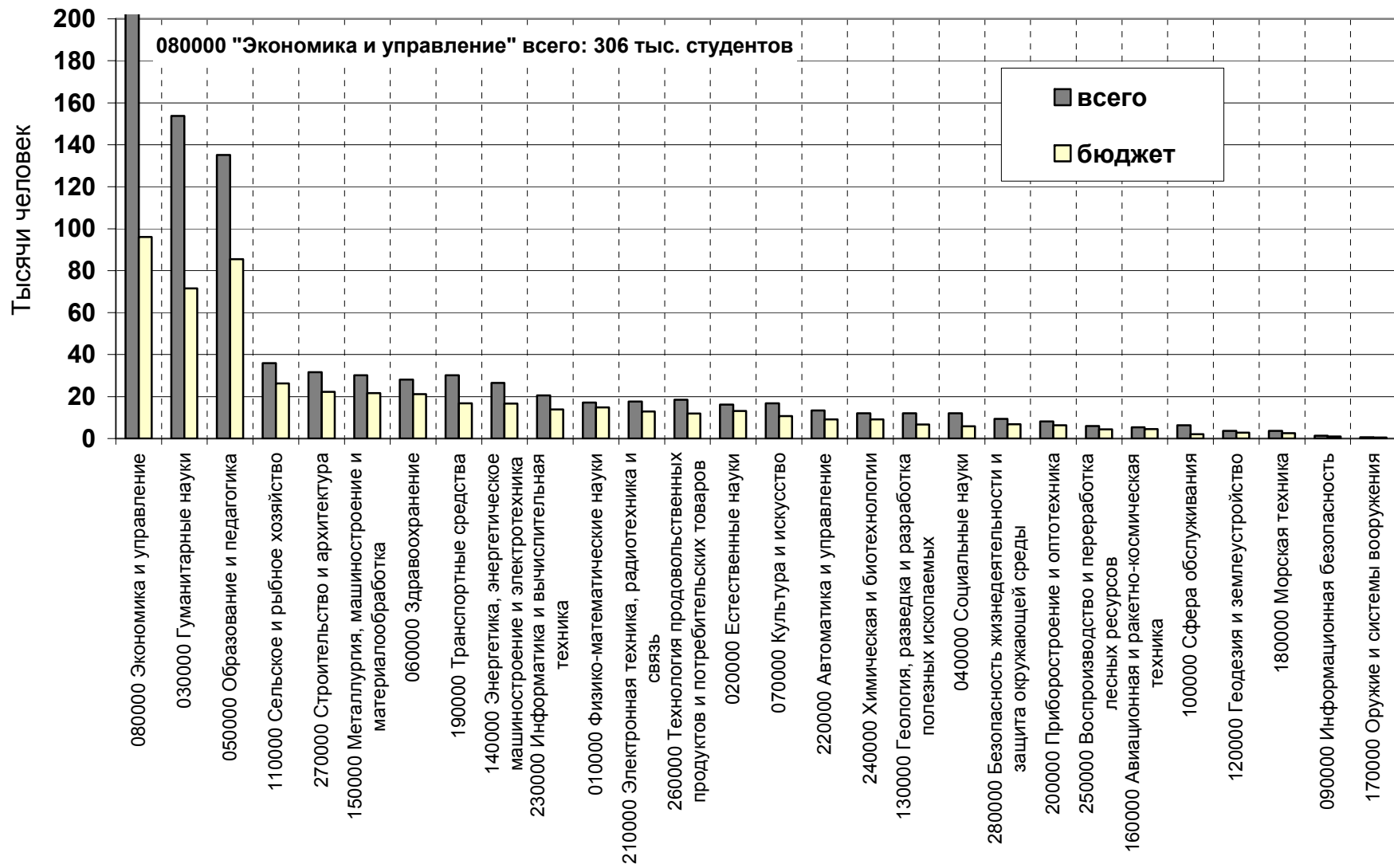
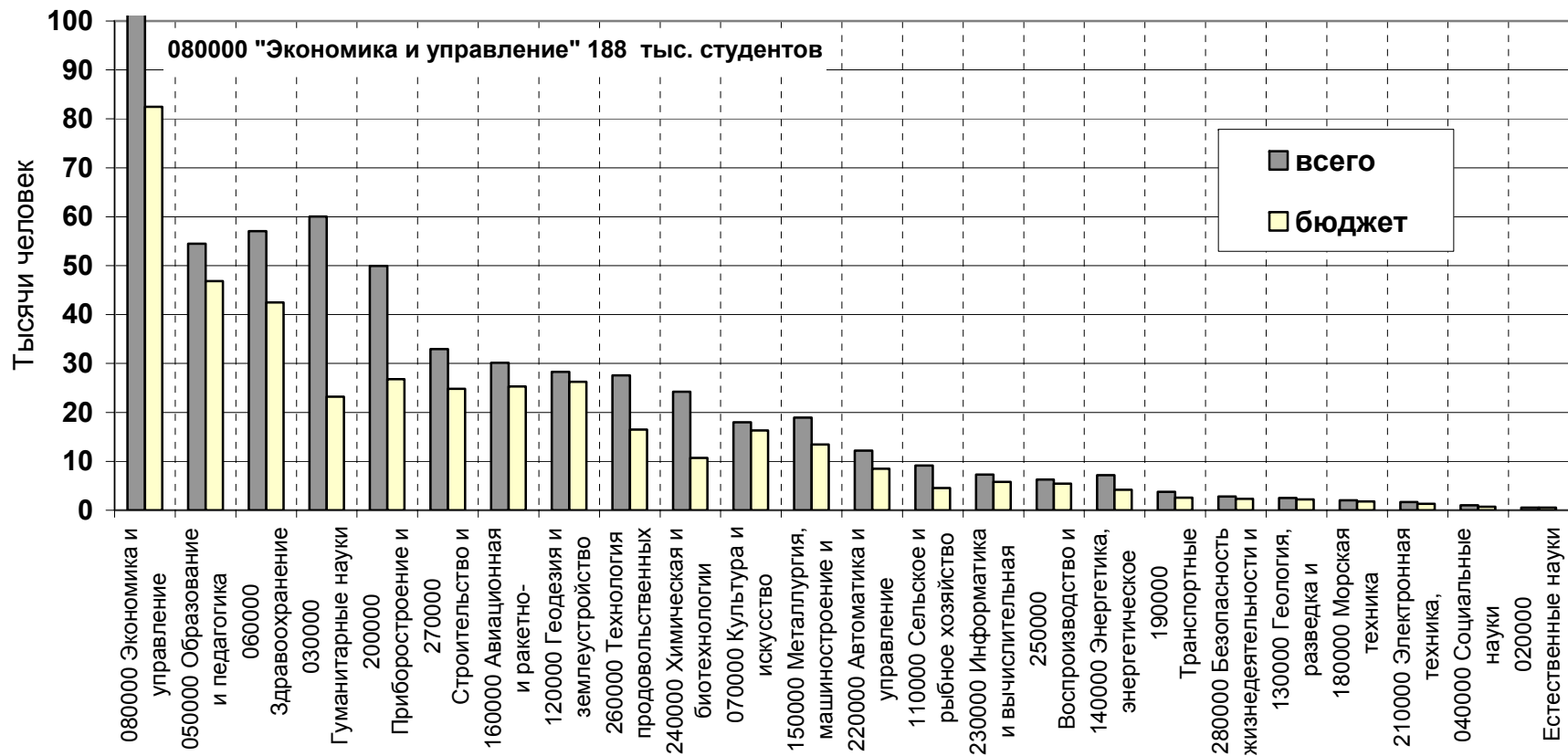


Рис. 2. Выпуски учащихся государственных образовательных учреждений ВПО РФ по 28 укрупненным учебным специальностям, 2005 г. [6]



На диаграмме отсутствуют:  
 090000 Информационная безопасность, 010000 Физ-мат.науки,  
 100000 Сфера обслуживания, 170000 Оружие и системы вооружения

Рис. 3. Выпуски учащихся государственных образовательных учреждений СПО РФ по 28 укрупненным учебным специальностям



В то же время более 30% УГС в настоящее время являются слабо востребованными, так как по ним проходят подготовку менее 5% выпускников. В связи с этим встает правомерный вопрос о необходимости укрупнения существующих групп специальностей.

Анализ выпуска в разрезе специальностей для 28 УГС, которые в максимальной мере обеспечивают доминирующее положение в структуре выпуска государственных российских вузов, показал следующее.

В УГС 030000 «Гуманитарные науки» по специальности 030501 «Юриспруденция» в 2005 году было выпущено 82 490 специалистов, или 50,3% от всего выпуска по этой УГС. Отметим, что в УГС 030000 входят 53 учебные специальности.

В УГС 08000 «Экономика и управление» максимальный вклад вносят 4 специальности из 26 учебных специальностей, входящих в эту группу. Среди них: специальность 080502 «Экономика и управление на предприятии» с выпуском 70 520 студентов (23 % выпуска УГС), специальность 080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» с выпуском 67 780 студентов (22,2 % выпуска УГС), специальность 080105 «Финансы и кредит» с выпуском 50 776 студентов (16,6 % выпуска УГС), специальность 080507 «Менеджмент организаций» с выпуском 39 127 студентов (12,8 % выпуска УГС).

Таким образом, анализ распределения приема, контингента и выпуска студентов по УГС показывает, что выбранная группировка специальностей по укрупненным группам для ряда оценок является неоптимальной. Вполне возможно объединять малочисленные укрупненные группы с родственными по тематике, например, УГС 210000 «Электронная техника, радиотехника и связь», УГС 220000 «Автоматика и управление» и УГС 240000 «Приборостроение и оплотехника».

По нашим оценкам, таким образом возможно провести сокращение с 28 до 15 УГС, которые уже будут равнозначными между собой. Кроме того, экономику и право необходимо выделить в самостоятельные отрасли для получения адекватных количественных оценок подготовки кадров по УГС.

#### **4. Выводы**

1. Для решения проблемы прогнозирования подготовки кадров существует необходимость обеспечения сопоставимости показателей в динамике. В статистике образования эта проблема обуславливает необходимость разработки новой статистической классификации специальностей образования. Проблема динамической преемственности при переходе на усовершенствованные классификаторы решается путем разработки переходных ключей или матриц соответствия для приведения ретроспективных сведений в соответствие с новыми классификациями.

2. Технически задача построения матрицы соответствия сводится к выявлению и построению связей-последовательностей между перечнями специальностей по уровням образования и отраслям наук:

- 38 УГС НПО и 28 УГС ВПО, СПО;
- старых классификаторов СПО, ВПО и новыми классификаторами этих же уровней образования;
- 28 укрупненных групп специальностей высшего профессионального образования (28 УГС ВПО) согласно Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО) ОК 009-2003 и 25 отраслей науки/групп специальностей подготовки кадров высшей научной квалификации (25 ОН ВНК) согласно Общероссийскому классификатору специальностей высшей научной категории – ОКСВНК) [7].

3. Анализ структуры УГС в системе ВПО и СПО показал ее неоптимальность (три группы 08000 "Экономика и управление", 030000 "Гуманитарные науки", 050000 "Образование и педагогика" в 2005 году обеспечили 60,8 % выпускников системы высшего профессионального образования России и 46,8% выпускников системы среднего профессионального образования). Указанные факты свидетельствуют в пользу того, что необходимо укрупнение существующих специальностей и количества УГС.

#### Список литературы

1. Требования к системе показателей статистики российского образования. Отчет по проекту Миниобразования России и Всемирного Банка «Реформа системы образования». stat.edu.ru/reforma/Trebovaniya\_otchet.pdf 05.04.2004
2. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации stat.edu.ru/reforma
3. Международная стандартная классификация образования. 22.03.2004. www.unesco.ru/files/docs/iscled
4. Общероссийский классификатор начального профессионального образования (ОКНПО) [http://doc.unicor.ru/classifiers/classifiers-OKNPO\\_review.htm](http://doc.unicor.ru/classifiers/classifiers-OKNPO_review.htm).
5. Мезенцев А. Г. Методические программные решения для формирования «универсального» классификатора специальностей для системы профессионального образования / А. Г. Мезенцев, А. А. Сарен, В. А. Гуртов // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. 2. ПетрГУ. Петрозаводск, 2005. С. 113-127.

6. Сведения о государственных и муниципальных высших учебных заведениях/ Форма государственной статотчетности № 3-НК. М.: ГМЦ Росстата, 2006.

7. Гуртов В. А. Формирование матрицы соответствия 28 укрупненных групп специальностей высшего профессионального образования (28 УГС ВПО) 25 отраслям науки для научных специальностей высшей научной квалификации / В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, И. В. Пенние // 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. III. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. С.16-22.

## **РЫНОК ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ В ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**Н. А. Скамрова**

Председатель методической комиссии общеобразовательных дисциплин  
ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум»

г. Алатырь

[asht\\_bibl.ru@bk.ru](mailto:asht_bibl.ru@bk.ru)

Рынок труда является составной частью рыночной экономики. На рынке труда действует система саморегуляции занятости, миграции, выбора профессии, здесь могут присутствовать внешние и внутренние регуляторы его функционирования, позволяющие государству ускорять прогрессивные тенденции.

Роль рынка труда в экономике состоит в том, что он позволяет:

- ◆ эффективно использовать трудовой потенциал страны;
- ◆ вести конкурентную борьбу за рабочие места;
- ◆ создавать потребность в росте квалификации работников;
- ◆ снижать текучесть кадров и соответственно повышать производительность труда.

Развитие рынка труда оказывает влияние на состояние экономики региона в целом. В 2005-2006 году в Чувашской Республике отмечались позитивные сдвиги в социально-экономическом развитии. Положительными темпами характеризовалась динамика основных макроэкономических показателей.

В последние два года существенно увеличился спрос на рабочую силу в следующих отраслях экономики: торговля, информационно-вычислитель-

ное обслуживание, непроизводственные виды бытового обслуживания населения, а также в финансовых, кредитных и страховых учреждениях, органах судебной власти и прокуратуры, юридических учреждениях. Начиная с 2004 года отмечается некоторое увеличение спроса на рабочую силу в строительном комплексе республики. В сельском хозяйстве продолжает иметь место значительное снижение спроса на рабочую силу.

В целом по республике в январе-марте 2006 года в центры занятости населения за содействием в поиске работы обратились 14,4 тыс. человек, что составляет 96,1% к январю-марту 2005 года.

Около 56% граждан, прибегнувших к услугам органов службы занятости, составили женщины, 49,1% – работники, уволенные из организаций по собственному желанию, 5,6% – выпускники школ и учебных заведений профессионального образования, не приступившие к трудовой деятельности.

По состоянию на 1 апреля 2006 года в городских и районных центрах занятости населения на учете состояли 12726 безработных граждан, что на 16,5% меньше, чем на 1 апреля 2005 года. В течение марта т. г. численность зарегистрированных безработных уменьшилась на 1233 человека. Уровень регистрируемой безработицы по отношению к численности экономически активного населения составил на указанную дату 1,9% (на 1 апреля 2005 года – 2,4%).

Изменение состава безработных граждан на начало апреля т. г. по сравнению с данными на эту же дату прошлого года показано в таблице 1.

Таблица 1

	По состоянию на начало апреля			
	2005 г.	2006 г.	2005 г.	2006 г.
	человек		в % к итогу	
Численность зарегистрированных безработных – всего	15243	12726	100,0	100,0
<i>По полу:</i> мужчины	4679	4009	30,7	31,5
женщины	10564	8717	69,3	68,5
<i>По месту проживания:</i>				
в городской местности	10595	9014	69,5	70,8
в сельской местности	4648	3712	30,5	29,2
<i>По возрасту:</i>				
16-29 лет	5859	4566	38,4	35,9
предпенсионного возраста	803	853	5,3	6,7
других возрастов	8581	7307	56,3	57,4

Продолжение таблицы 1

<i>По образованию, имеющих:</i>				
высшее проф. образование	2521	2580	16,5	20,3
среднее проф. образование	3838	3252	25,2	25,6
начальное проф. образование	3180	2473	20,9	19,4
среднее общее образование	4707	3573	30,9	28,1
не имеющих полного среднего образования	997	881	6,5	6,6
<i>По причине незанятости:</i>				
уволенные по сокращению штатов, ликвидации организаций	3054	2925	20,0	23,0
уволившиеся по собственному желанию	7063	5621	46,3	44,2
выпускники учебных заведений, не имеющие опыта работы	1030	885	6,8	7,0
потерявшие работу по другим причинам	4096	3295	26,9	25,8

Как следует из показателей, приведенных в таблице 1, к положительным изменениям в составе безработных граждан относится сокращение доли безработной молодежи в возрасте 16-29 лет с 38,4 до 35,9%, женщин – с 69,3 до 68,5%.

Несмотря на рост обращений в центры занятости населения сельских жителей, усиление работы по их трудоустройству способствовало сокращению доли сельчан в общей численности зарегистрированных безработных с 30,5 до 29,2%.

Тенденция к увеличению доли безработных граждан из числа работников, уволенных по сокращению штатов организаций или их ликвидации, связана с продолжающимся процессом реструктуризации отдельных отраслей экономики, сопровождающимся оптимизацией численности работников организаций.

В 1 квартале т. г. сведения о предстоящих увольнениях работников предоставили в органы службы занятости 270 организаций на общую численность 3,6 тыс. человек (в 1 квартале 2005 года 273 организации на 2,2 тыс. человек).

В целях определения тенденций в развитии спроса и предложения рабочей силы на республиканском рынке труда проведен анализ профессионального состава безработных граждан и республиканского банка вакансий по состоянию на 1 апреля 2006 года с выделением отраслей, связанных с реализацией национальных проектов.

Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости, ранее работавших в организациях жилищного строительства, образования, здравоохранения, сельского хозяйства, составила на указанную дату 3428 человек, или 27% от общей численности зарегистрированных безработных граждан.

Число вакансий, заявленных организациями вышеперечисленных отраслей, составило 1183 единицы, или 15% от общего количества заявленных вакансий. Нагрузка на одну заявленную вакансию, рассчитанная как отношение численности зарегистрированных безработных граждан к количеству свободных рабочих мест (должностей) служащих, составила 5,1 человека.

Анализ показывает, что наиболее напряженная ситуация в соотношении между спросом и предложением рабочей силы в отраслях, связанных с национальными проектами, сложилась у служащих. Так, на одну заявленную вакансию по профессиям (должностям) служащих в жилищном строительстве претендует более 10 человек, в сельском хозяйстве и образовании – 6-7 человек. Несколько лучше сложилась ситуация в сфере здравоохранения: по медицинским работникам с высшим образованием спрос выше предложения.

Основную напряженность среди служащих во всех отраслях создают безработные, имеющие профессии экономического и юридического профилей. Предложение из числа зарегистрированных безработных на каждую вакантную должность в несколько раз превышает спрос со стороны работодателей. Кроме того, на рынке труда наблюдается избыток в бывших служащих со средним и высшим образованием, ранее работавших в организационно-управленческой структуре.

Соотношение между спросом и предложением рабочих более сбалансировано. Коэффициент напряженности рынка труда в отраслях, связанных с национальными проектами, по рабочим профессиям составляет 2,2 (по всем отраслям – 1,2). Довольно стабильным спросом пользуются квалифицированные рабочие, имеющие строительные профессии: каменщики, машинисты, крановщики, кровельщики и некоторые другие.

В образовании и здравоохранении спрос на работников по рабочим профессиям незначительный, нагрузка на одну заявленную вакансию составляет около 5-7 человек. В общем количестве вакансий, заявленных организациями данных сфер в центры занятости населения, преобладают дворники, уборщики, санитарки и сантехники.

Наиболее востребованные профессии на селе на дату обследования – специалисты машинно-тракторного парка (трактористы, водители, механизаторы), рабочие сельского хозяйства. Испытывают трудности при поиске работы животноводы всех профилей.

Уровень общего трудоустройства граждан, ищущих работу, составил в отчетном периоде 33,9%.

В отчетном периоде в центры занятости населения от работодателей поступило свыше 20 тыс. вакансий, что позволило трудоустроить на постоянную работу свыше 4 тыс. человек и провести 29 ярмарок вакансий и учебных мест, из них 9 в сельской местности. Проводились также специализированные ярмарки: 5 – для трудоустройства женщин, 7 – молодежи. По итогам ярмарок трудоустроено более 600 человек, в том числе 229 человек на постоянную работу, 275 сельских жителей.

В рамках заключенных договоров на временную работу в январе-марте т. г. трудоустроено 4,9 тыс. человек.

В программе «Первое рабочее место» участвовало 39 безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые (22,3% к годовому контрольному заданию).

На временных рабочих местах для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время работали 2994 подростка (22,0% к годовому контрольному заданию).

По сравнению с соответствующим периодом 2005 года численность участников общественных работ увеличилась на 13,2%, подростков, занятых на временных рабочих местах, – на 39,9%.

Свыше 500 жителей Чувашии были направлены на работу за пределы республики, из них 210 сельских жителей, 106 человек в возрасте до 30 лет, 113 безработных граждан. По сравнению с 1 кварталом прошлого года рост численности трудоустроенных в других регионах России составил 152,1%. Жители республики трудоустроивались в золотодобывающих организациях Республики Саха (Якутия), сельскохозяйственных организациях Московской области и строительных организациях г. Нижний Новгород.

В целях привлечения незанятых граждан к предпринимательской деятельности продолжено проведение обучающих семинаров-тренингов по вопросам организации указанной деятельности совместно с АНО «Республиканская школа технологий бизнеса» и учебно-методическим центром «Аспект». В 1 квартале т. г. в них приняли участие 69 безработных граждан, в том числе 33 безработных из сельской местности. Компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета на оформление документов индивидуального предпринимателя получили 17 безработных, из них 7 сельских жителей.

В соответствии с прогнозом социально-экономического развития Чувашской Республики на 2006-2007 годы ожидается ежегодный прирост валового регионального продукта, обеспеченный ростом объемов производст-

ва продукции (услуг) в большинстве отраслей экономики республики, что окажет благоприятное воздействие на увеличение спроса на рабочую силу.

Кроме ожидаемой положительной динамики основных макроэкономических показателей, на развитие рынка труда в прогнозируемый период будут влиять следующие факторы:

1) увеличение численности населения трудоспособного возраста. Предположительная численность населения в трудоспособном возрасте возрастет с 829,8 тыс. человек до 846,0 тыс. человек (с 62,2 до 63,8%);

2) сохранение в экономике республики неэффективной занятости, открытым проявлением которой является неполная занятость населения;

3) продолжение процесса высвобождения работников в ходе реформирования экономики. За три года по этой причине намечается уволить около 15 тыс. работников;

4) недостаточный спрос на рабочую силу по причине несоответствия профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения, низкой трудовой мобильности населения, старения и сокращения кадрового состава высококвалифицированных рабочих;

5) рост напряженности на рынке труда в сельской местности;

6) значительная дифференциация районов и городов республики по ситуации, сложившейся в сфере занятости и на рынке труда;

7) сохранение низкой конкурентоспособности на рынке труда отдельных категорий граждан, обусловленной ужесточением требований работодателей к потенциальным работникам.

С учетом указанных факторов в прогнозируемый период в республике сохранится тенденция повышения предложения рабочей силы над спросом организаций в кадрах, но ежегодно отклонение между ними будет сохраняться.

Прогнозный расчет общей и регистрируемой безработицы на 2006-2007 годы разработан в двух вариантах с учетом менее благоприятного (1 вариант) и благоприятного (2 вариант) путей развития экономики.

При благоприятном развитии ситуации в экономике численность занятого населения возрастет с 621,0 до 627,7 тыс. человек, при менее благоприятном пути ее развития – до 622,6 тыс. человек.

В зависимости от развития ситуации в экономике республики в предстоящие три года общая численность безработных граждан уменьшится с 63,5 до 63,0 тыс. человек (2 вариант) или будет ежегодно увеличиваться и составит в 2007 году 65,0 тыс. человек (1 вариант).

Одним из наиболее приоритетных путей решения проблем занятости населения является разработка Программы содействия занятости населения. В Чувашской Республике такая программа была разработана на период с 2006 по 2010 годы. Реализация программы предусматривает координацию



усилий органов власти всех уровней, службы занятости, работодателей, профсоюзов, других общественных организаций по обеспечению занятости населения.

	Прогноз на			
	2006 год		2007 год	
	1 вар.	2 вар.	1 вар.	2 вар.
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	685,5	685,7	687,6	690,7
В том числе:				
занятые в экономике	621,0	622,2	622,6	627,7
безработные	64,5	63,5	65,0	63,0
в т.ч. зарегистрированные	14,0	13,7	14,4	13,8
в органах службы занятости				
Уровень безработицы, %:				
Общей	9,4	9,3	9,5	9,1
Регистрируемой	2,0	2,0	2,1	2,0

В целях снижения социальной напряженности на республиканском рынке труда органы службы занятости населения во взаимодействии с республиканскими органами государственной власти, местного самоуправления и работодателями в ходе реализации Программы содействия занятости населения Чувашской Республики на 2004 – 2006 годы, социально-экономические, инвестиционные и иные целевые республиканские программы, оказывающие влияние на ситуацию в сфере занятости населения и на рынке труда, продолжают работу по трудоустройству незанятых граждан на постоянную и временную работу, направлению безработных граждан на обучение профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда, и другим направлениям активной политики занятости, а также оказанию социальной поддержки безработным гражданам.

Для расширения возможностей трудоустройства незанятых граждан органы службы занятости населения совершенствуют профориентационную работу с населением, развивают систему профессионального обучения безработных граждан, осуществляя их обучение преимущественно по тем профессиям и специальностям, которые пользуются спросом на рынке труда.

В целях реализации Указа Президента Чувашской Республики от 08.01.2004 года №1 «О дополнительных мерах по содействию занятости населения и повышению эффективности труда в сельской местности» органы службы занятости населения во взаимодействии с органами местного само-

управления, работодателями, учебными заведениями осуществляют комплекс мероприятий по содействию занятости сельского населения.

В целях формирования эффективности структуры занятости населения осуществлялись мероприятия по развитию районов и городов республики, повышению профессионального уровня, квалификации работников, республиканские программы «Молодежь Чувашской Республики», «Социальное развитие села в Чувашской Республике до 2010 года».

Меры по содействию трудоустройству включают в себя:

- повышение информированности населения;
- организацию ярмарок и общественных работ;
- временное трудоустройство;
- социальную адаптацию безработных;
- оказание содействия самозанятости.

В соответствии с прогнозом социально-экономического развития Чувашской Республики в сфере занятости населения и на рынке труда в 2004 – 2006 годы коренных изменений не произойдет. Вместе с тем будут происходить качественные структурные преобразования в экономике (реформирование структуры промышленности, реструктуризация и модернизация отраслей экономики, подготовка к вступлению во Всемирную торговую организацию, модернизация системы профессионального образования и т. д.).

В этой связи основной целью государственной политики в области занятости населения и на рынке труда становятся разработка и реализация комплекса мер в социально-трудовой сфере, которые позволят в последующем в качественно новых экономических условиях перейти к эффективной занятости населения.

В связи с этим можно наметить следующие пути решения проблем занятости населения:

- совершенствование нормативной правовой базы в сфере занятости населения республики;
- дальнейшее развитие социального партнерства на рынке труда;
- повышение качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда;
- регулирование трудовой миграции;
- оказание социальной поддержки безработным гражданам;
- консолидация финансовых средств на реализацию политики занятости и повышение эффективности их использования;
- повышение эффективности деятельности органов службы занятости на рынке труда.

Сложившаяся ситуация на рынке труда ЧР способствует реализации Программы содействия занятости населения, которая позволит создать ус-

ловия для перехода в последующем в качественно новых экономических условиях к эффективной занятости населения на основе повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы, обеспечение потребностей отраслей экономики в работниках требуемых профессий и квалификаций, содействия занятости лиц, потерявших работу, посредством дальнейшего развития социального партнерства на рынке труда, обеспечение социальных гарантий безработных граждан, повышения эффективности деятельности органов службы занятости населения.

В 2006-2010 годах предполагаются:

- предоставить возможность получения необходимых для последующего трудоустройства профессиональных навыков и знаний 12,150 тыс. безработным гражданам (в 2006 г. – 4,0 тыс. человек);

- провести профориентационную работу с 300,0 тыс. человек (в 2006 г. – 90,0 человек);

- обеспечить временное трудоустройство на общественные работы 15,0 тыс. человек (2006 г. – 5,0 тыс. человек);

- организовать временное трудоустройство 35 тыс. несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в том числе 11,5 тыс. человек в 2006 г.;

- содействовать временному трудоустройству 150 безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников начального и среднего профессионального образования, впервые ищущих работу (в 2006 г. – 50 человек);

- способствовать временному трудоустройству 1525 безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите (в 2006 г. – 500 человек);

- обеспечить участие в программах социальной адаптации на рынке труда 3,0 тыс. безработных граждан (в 2006 г. – 1,0 тыс. безработных граждан);

- оказать содействие в самозанятости 3195 безработным гражданам (в 2006 г. – 1060 безработных граждан);

- обеспечить трудоустройство 3,0 тыс. граждан республики в других регионах Российской Федерации, в том числе 1,0 тыс. граждан в 2006 году;

- сдерживать среднегодовой уровень официальной безработицы в пределах 2,0-2,2% по отношению к численности экономически активного населения.

#### Список литературы

1. Ведяпин В. И. Общая экономическая теория / В. И. Ведяпин. М., 2002.

2. Пристанева А. А. Рынок труда: занятость безработица / А. А. Пристанева. Киев, 2003.
3. Павленков В. А. Рынок труда / В. А. Павленков. М., 2004.
4. Майбурд Е. М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров / Е. М. Майбурд. М., 2000.
5. Микульский К. Формирование новой модели занятости / К. Микульский // Экономист. 1997. № 3.
6. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. М., 2003.
7. Владимирова Л. П. Экономика труда / Л. П. Владимирова. М., 2002.
8. Мониторинг рынка труда Чувашской республики 2005 года: Информационный сборник.
9. Мониторинг рынка труда Чувашской республики 2006 года: Информационный сборник.

## **КАДРОВАЯ СТРУКТУРА ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ОСНОВА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА НА ПОДГОТОВКУ КАДРОВ**

**В. Ф. Штыков**

Заместитель председателя Комитета по образованию Мурманской области  
[shtykov@amo.murman.ru](mailto:shtykov@amo.murman.ru)

### **Введение**

В конце декабря 2005 года завершились работы по обследованию предприятий и организаций Мурманской области, выполненные территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Мурманской области по заказу Комитета по образованию Мурманской области. Целью обследования являлось получение информации о кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области.

Впервые обследование кадровой структуры проводилось в разрезе групп специальностей и направлений подготовки, предусмотренных действующим Общероссийским классификатором специальностей по образованию, утвержденным постановлением Госстандарта России от 30.09.2003 № 276-ст. Оно проводилось по новым формам, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области специально для целей данного обследования.

Было проведено выборочное наблюдение, при котором статистическому обследованию подвергались единицы изучаемой совокупности, ото-

бранные таким образом, чтобы по обследуемой части можно было дать характеристику всей совокупности единиц при условии соблюдения всех правил и принципов статистического наблюдения.

Обследование проводилось во всех муниципальных образованиях Мурманской области с выборкой, пропорциональной количеству жителей данных муниципальных образований. В процессе выполнения заказа было обследовано 1175 наиболее крупных предприятий и организаций, действующих на территории Мурманской области, с общим числом работников 159 тысяч человек (выборочная совокупность). Значение выборки как в целом по области, так и по отраслям и муниципальным образованиям составило примерно 35% при генеральной совокупности 448 тысяч человек (общий среднегодовой массив занятых в экономике и социальной сферы Мурманской области в 2005 году).

Высокий коэффициент корреляции между количеством обработанных анкет и их распределением по соответствующим районам Мурманской области подтверждает высокий уровень репрезентативности указанной выше выборки.

Несмотря на некоторую предварительность полученных результатов, они уже сейчас могут быть очень полезны как для органов управления, так и для учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, действующих на территории Мурманской области, при выборе решений, направленных на оптимизацию структуры подготовки кадров в системе профессионального образования Мурманской области с учетом текущих и перспективных потребностей рынка труда.

## **1. Анализ кадровой структуры экономики и социальной сферы Мурманской области**

### **1.1. Соотношение уровней профессионального образования в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области**

Традиционно, на протяжении нескольких лет, основываясь на известной структуре вакансий в службе занятости, считалось, что доля работников с начальным профессиональным образованием (рабочих) составляет в кадровой структуре Мурманской области в среднем примерно 70%, остальные 30 соответствуют ставкам, требующим высшего и среднего профессионального образования. Однако это оказалось не так.

Анализ кадровой структуры экономики и социальной сферы Мурманской области с точки зрения уровней профессионального образования в целом по области, а также в разрезе отраслей, муниципальных образований и видов собственности (рис. 1, 2, 3, 4) принес неожиданные и интересные результаты.

### Количество штатов, всего – 159247

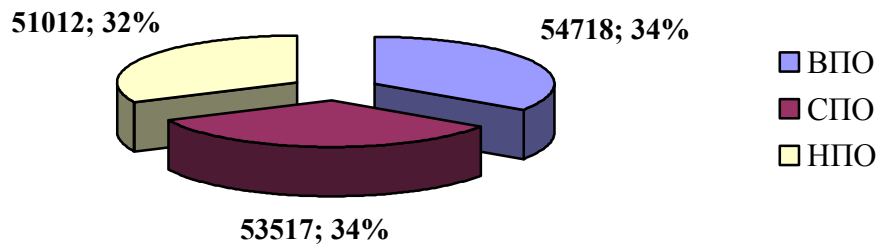


Рис. 1. Соотношение штатной численности работников уровней ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области

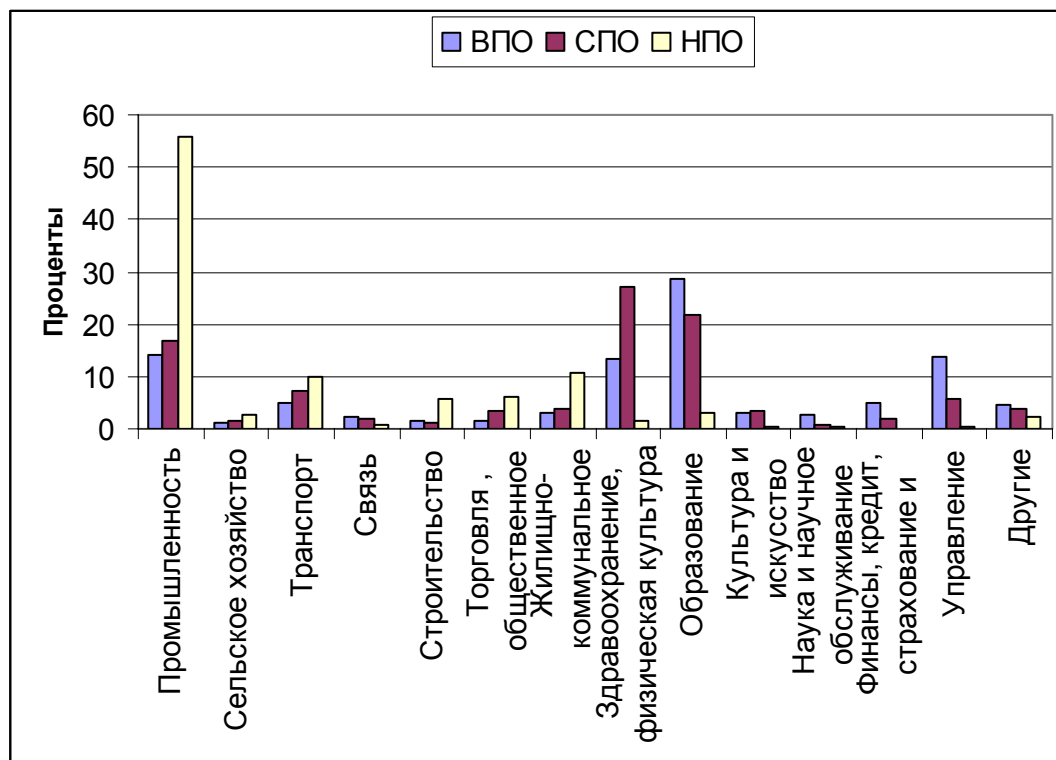


Рис. 2. Соотношение штатной численности работников уровней ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре отраслей

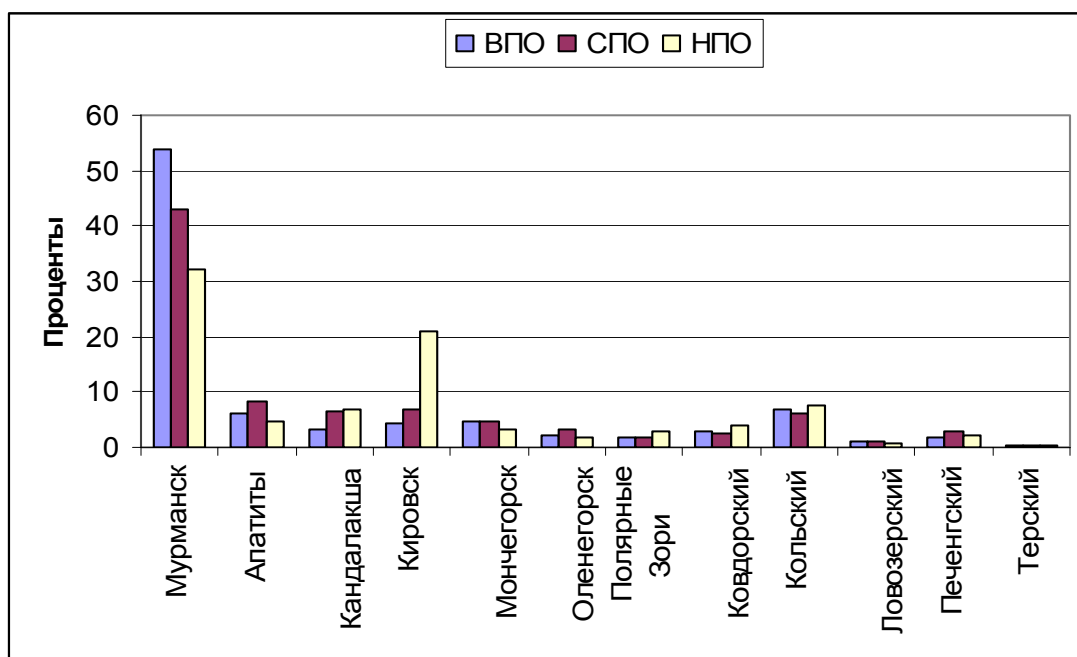


Рис. 3. Соотношение штатной численности работников уровней ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре муниципальных образований

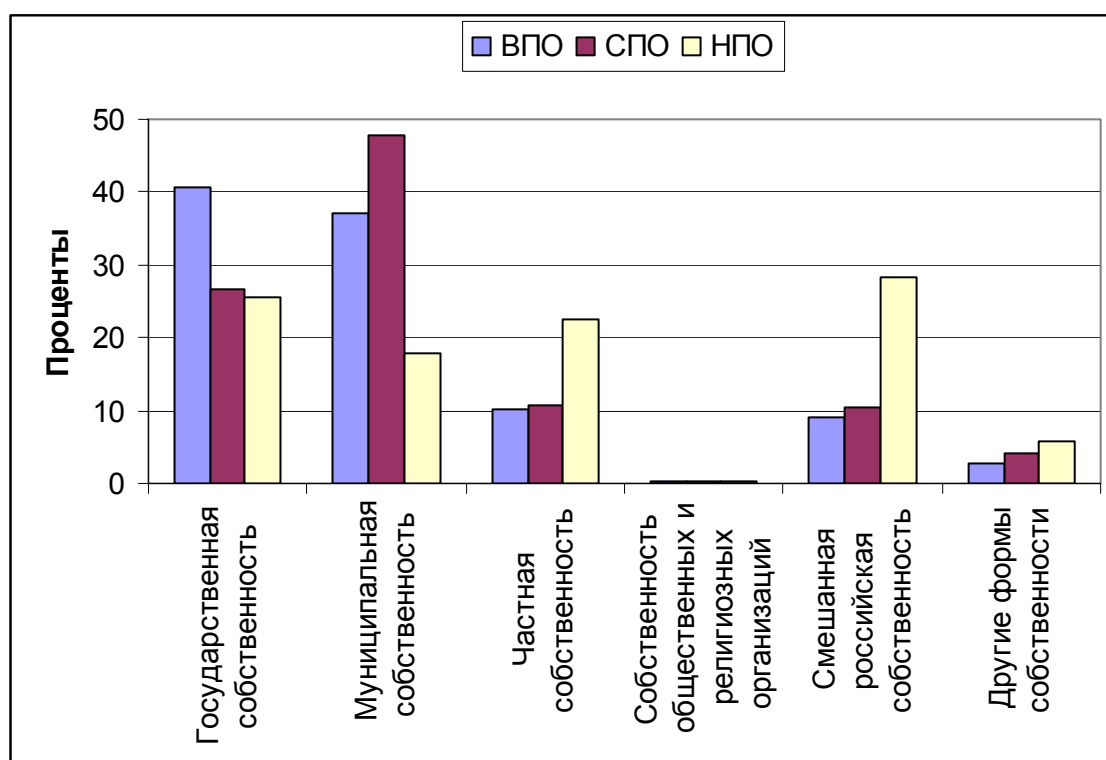


Рис. 4. Соотношение штатной численности работников уровней ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре секторов экономики различных видов собственности

Обследование показало, что общее соотношение уровней профессионального образования, соответствующее штатной кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области, характеризуется следующими цифрами: ВПО – 34,4%; СПО – 33,6%; НПО – 32,0%.

Данные по соотношению штатной численности специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области в разрезе отраслей, муниципальных образований и видов собственности во многом объясняют упомянутый выше факт, а кроме того, имеют большое самостоятельное значение.

1.2. Анализ соотношения штатных ставок, соответствующих уровням высшего, среднего и начального профессионального образования (ВПО, СПО, НПО) и фактического количества специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области по группам специальностей

Анализ соотношения штатных ставок, соответствующих уровням ВПО, СПО, НПО), и фактического количества специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области позволяет оценить уровни заполненности имеющихся штатных единиц фактическими работниками с ВПО, СПО и НПО в разрезе групп специальностей и профессий, а также в разрезе отраслей, муниципальных образований и форм собственности.

Полученные данные позволяют говорить о следующих характеристиках.

Общая заполненность штатов физическими лицами составляет в целом по области 83%, в том числе с уровнем ВПО – 93,5%, с уровнем СПО – 79,1% , с уровнем НПО – 75,0%. При этом по некоторым группам специальностей этот показатель превышает 100%, то есть наблюдается явный переизбыток кадров. По другим же группам отмечается явный дефицит кадров.

На рисунках 5 и 6 приведены диаграммы, на которых показано соотношение штатных ставок и фактических работников внутри каждой группы по уровням образования в разрезе групп специальностей.

При этом можно отметить следующее.

### **Уровень ВПО**

Дефицит наблюдается по следующим группам специальностей: «Безопасность жизнедеятельности» (25% обеспеченности), «Информационная безопасность» (40% обеспеченности), «Здравоохранение» (68%), «Геодезия и землеустройство» (67%), «Социальные науки» (72%), «Строительство и архитектура» (80,2%) и некоторые другие.

Переизбыток кадров наблюдается по следующим группам специальностей: «Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров», «Естественные и физико-математические науки», «Образование и педагогика», «Металлургия, машиностроение и материалобработка», «Авиа-



ционная техника», «Транспортные средства», «Воспроизводство и переработка лесных ресурсов» и некоторым другим.

### Уровень СПО

Дефицит наблюдается по следующим группам специальностей: «Безопасность жизнедеятельности», «Социальные науки», «Образование и педагогика», «Геодезия и землеустройство» и др.

Переизбыток кадров наблюдается по следующим группам специальностей: «Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров», «Сельское и рыбное хозяйство», «Воспроизводство и переработка лесных ресурсов» и некоторым другим.

### Уровень НПО

Дефицит наблюдается по большому количеству профессий, но особенно заметен по следующим группам специальностей и профессий: «Переработка рыбы и рыбопродуктов» (44,65%), «Полиграфическое производство» (21,8%), «Водный транспорт» (47,5%), «Химическое производство» (54,8%).

1.3. Соотношение штатной численности и фактического количества специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре отраслей, муниципальных образований и секторов различных форм собственности

Анализ результатов обследований показал следующие соотношения штатной численности и фактического количества специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре отраслей (рис. 7), муниципальных образований (рис. 8), секторов различных форм собственности (рис. 9).

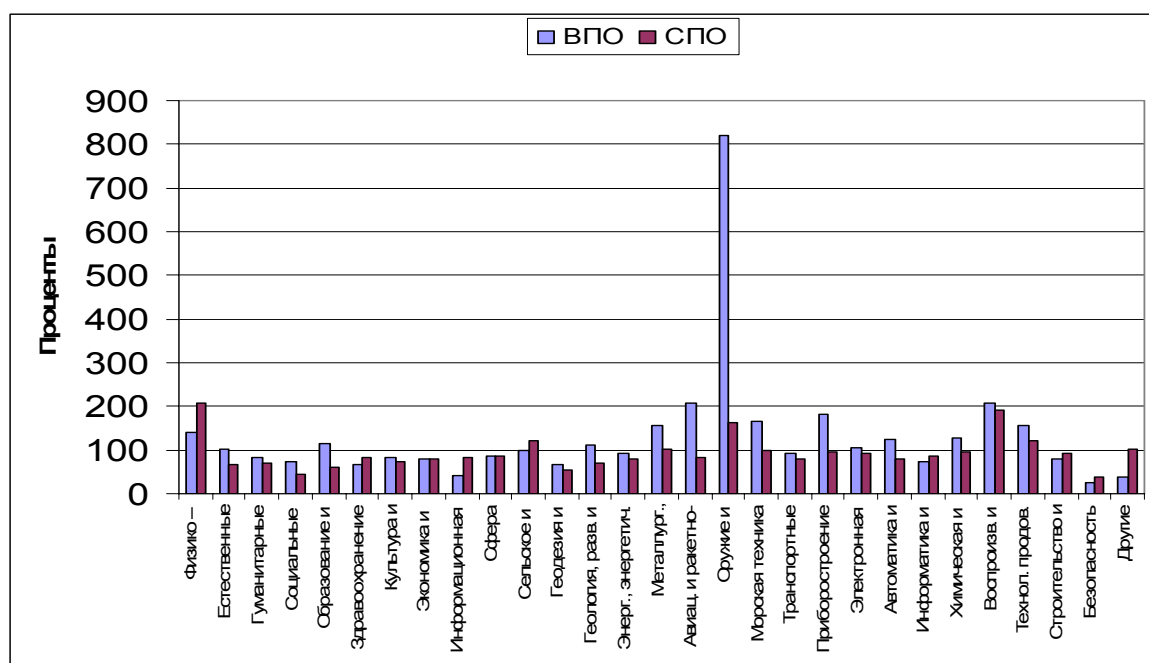


Рис. 5. Соотношение штатных ставок и фактических работников уровня ВПО и СПО в разрезе групп специальностей

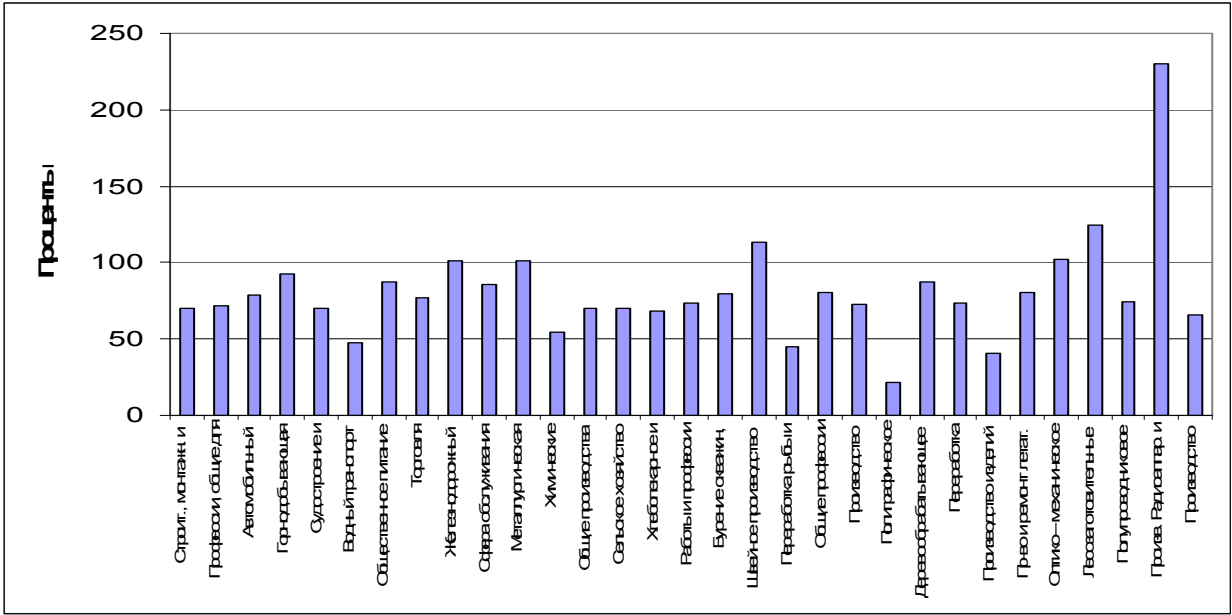


Рис. 6. Соотношение штатных ставок и фактических работников уровня НПО в разрезе групп специальностей и профессий

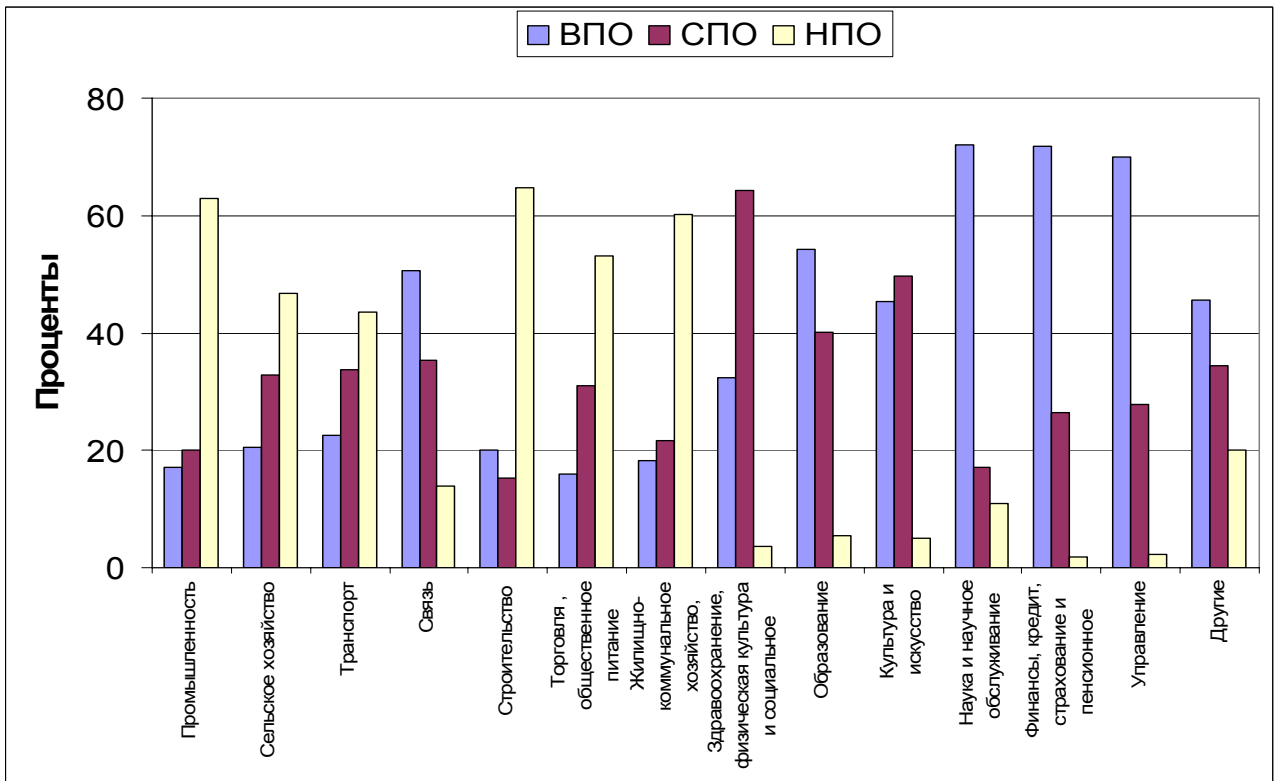


Рис. 7. Соотношение штатной численности и фактического количества специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре отраслей

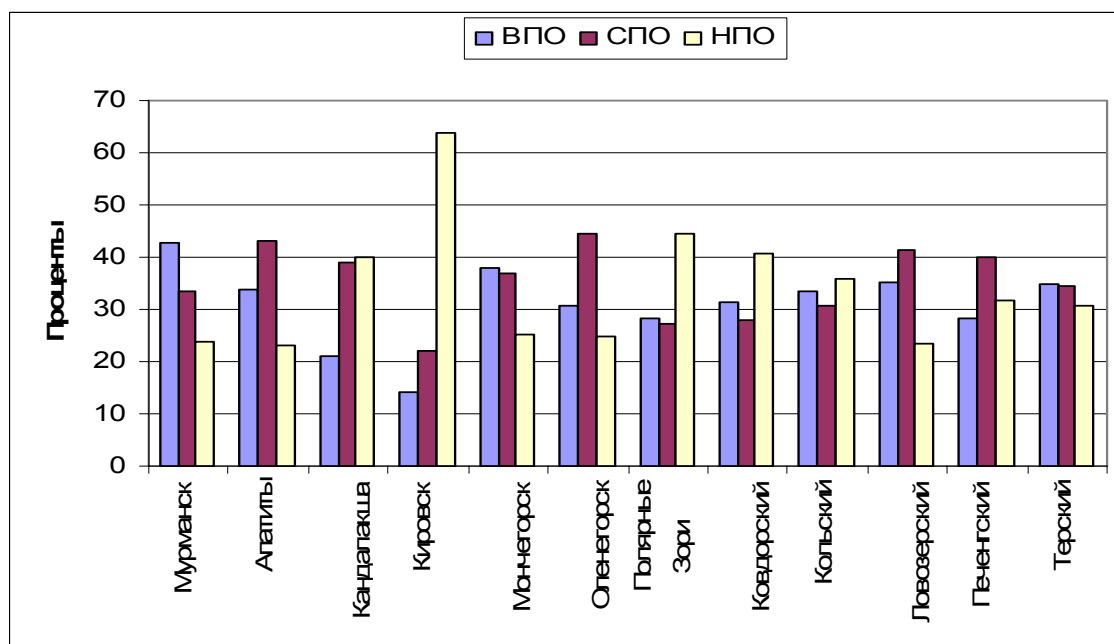


Рис. 8. Соотношение штатной численности и фактического количества специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре муниципальных образований

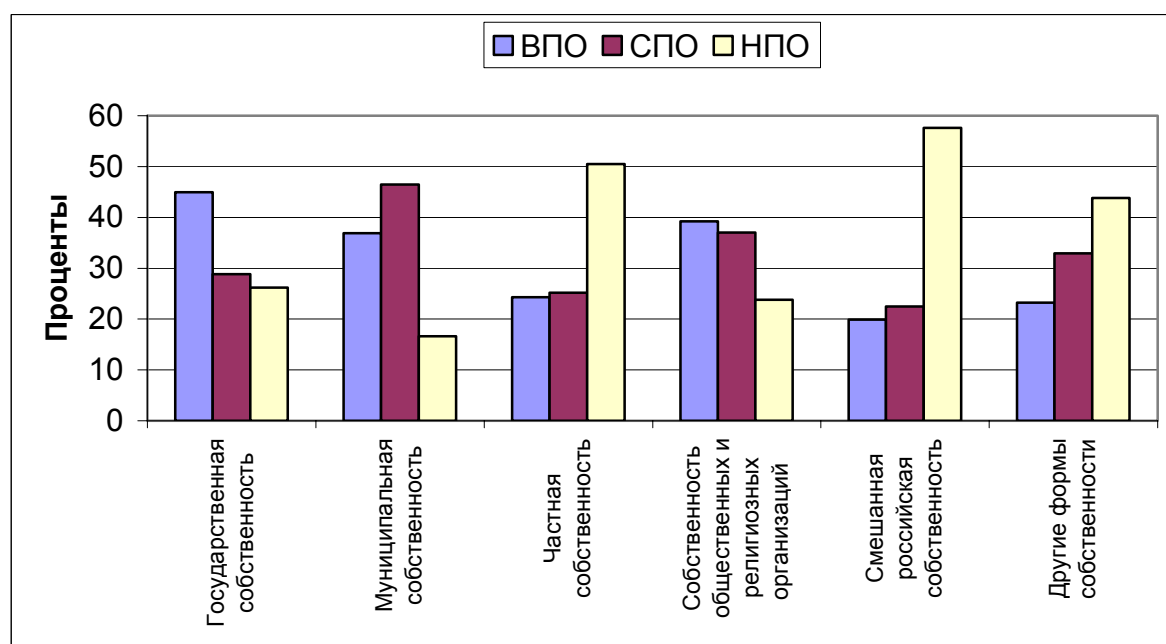


Рис. 9. Соотношение штатной численности и фактического количества специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре секторов экономики различных форм собственности

## 2. Анализ соответствия кадровой структуры экономики и социальной сферы Мурманской области и структуры региональной системы профессионального образования

2.1. Соотношения уровней профессионального образования в системе профессионального образования Мурманской области

Сложившаяся в Мурманской области структура подготовки кадров в региональной системе профессионального образования в разрезе уровней образования, представленная в виде диаграмм на рисунках 10 и 11, выглядит, с учетом информации, приведенной в разделе 1, не настолько абсурдно, как считалось раньше, особенно по структуре выпуска.

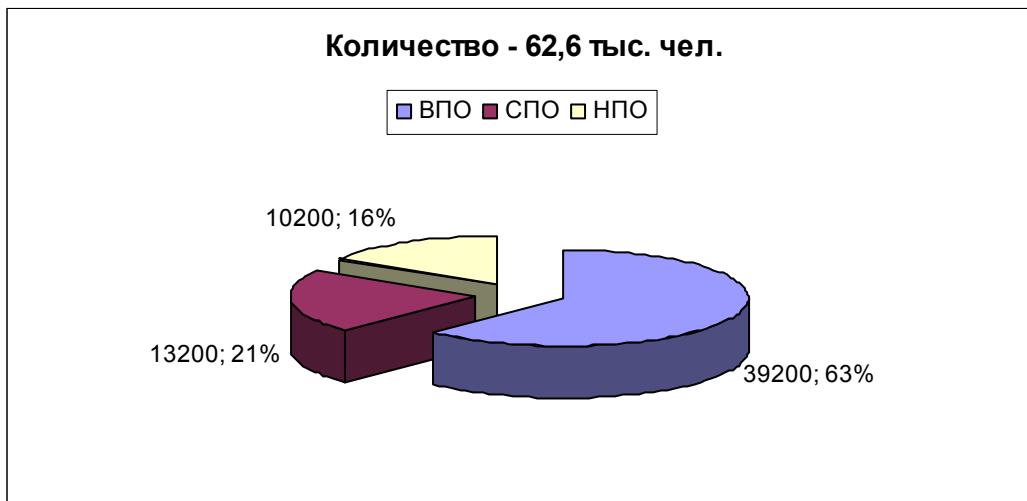


Рис. 10. Структура контингента обучающихся УПО по уровням образования

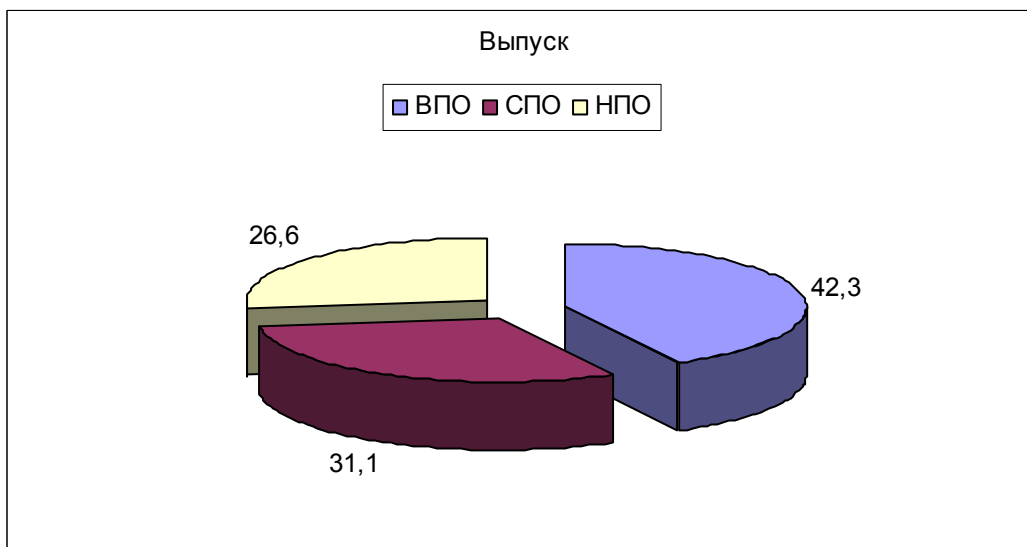


Рис. 11. Структуре выпуска из УПО по уровням образования

По структуре контингента обучающихся картина выглядит следующим образом: ВПО – 62,6%; СПО – 21,1%; НПО – 16,3%.

По структуре выпуска из УПО картина выглядит следующим образом: ВПО – 42,3%; СПО – 31,1%; НПО – 26,6%.

2.2. Анализ соотношения штатной численности специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области и контингента студентов учреждений профессионального образования (УПО)

Данные анализа соотношения штатной численности специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области и контингента студентов учреждений ПО, представленные в виде диаграмм на рисунках 12 и 13, четко показывают следующее.

В секторе ВПО (см. рис. 12), например, явно виден переизбыток подготовки кадров по следующим группам специальностей: «Гуманитарные науки», «Экономика и управление», «Технология продуктов питания» и дефицит подготовки по специальностям: «Здравоохранение», «Безопасность жизнедеятельности», «Строительство и архитектура», «Электронная техника, радиотехника и связь», «Металлургия, машиностроение и материалобработка», «Сельское и рыбное хозяйство», «Геодезия и землеустройство», «Информационная безопасность».

В секторе СПО (см. рис. 12) переизбыток подготовки кадров виден по следующим группам специальностей: «Гуманитарные науки», «Экономика и управление», «Информатика и вычислительная техника», «Морская техника», «Технология продуктов питания», а дефицит подготовки – по специальностям: «Образование и педагогика», «Социальные науки», «Здравоохранение», «Строительство и архитектура», «Безопасность жизнедеятельности».

В секторе НПО (см. рис. 13) переизбыток подготовки кадров виден по следующим направлениям: «Автомобильный транспорт», «Общественное питание», «Торговля», «Сельское хозяйство», «Швейное производство», а дефицит подготовки – по направлениям: «Строительные работы», «Горнодобывающая промышленность», «Судостроение и судоремонт», «Водный транспорт», «Сфера обслуживания» и многим другим направлениям.

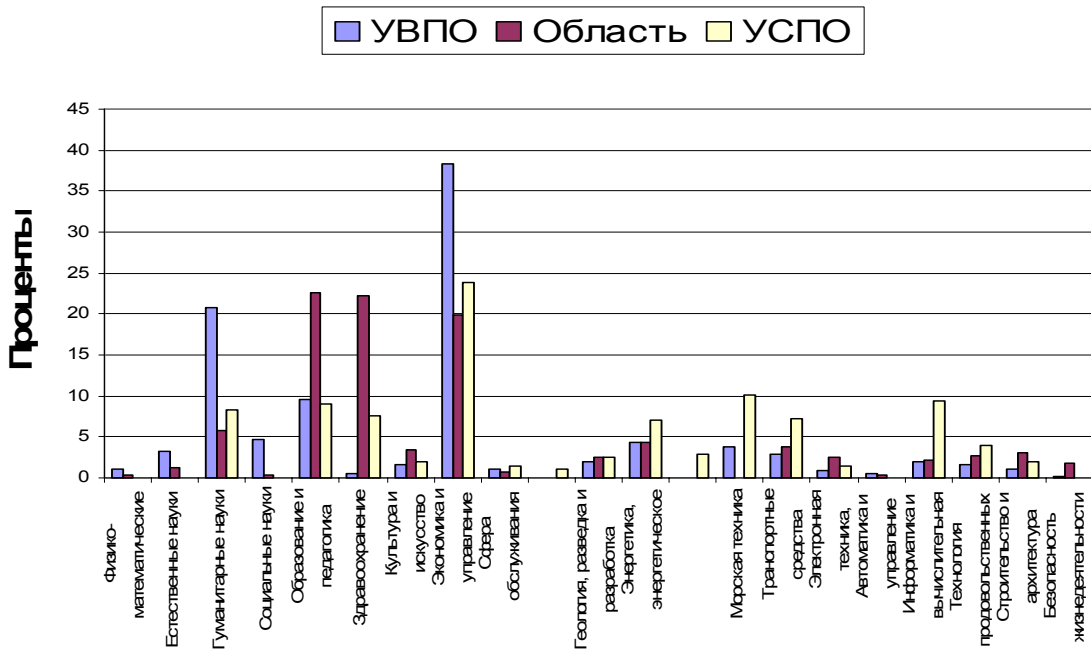


Рис. 12. Соотношение штатной численности специалистов уровня ВПО и СПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области и контингента студентов УВПО и УСПО

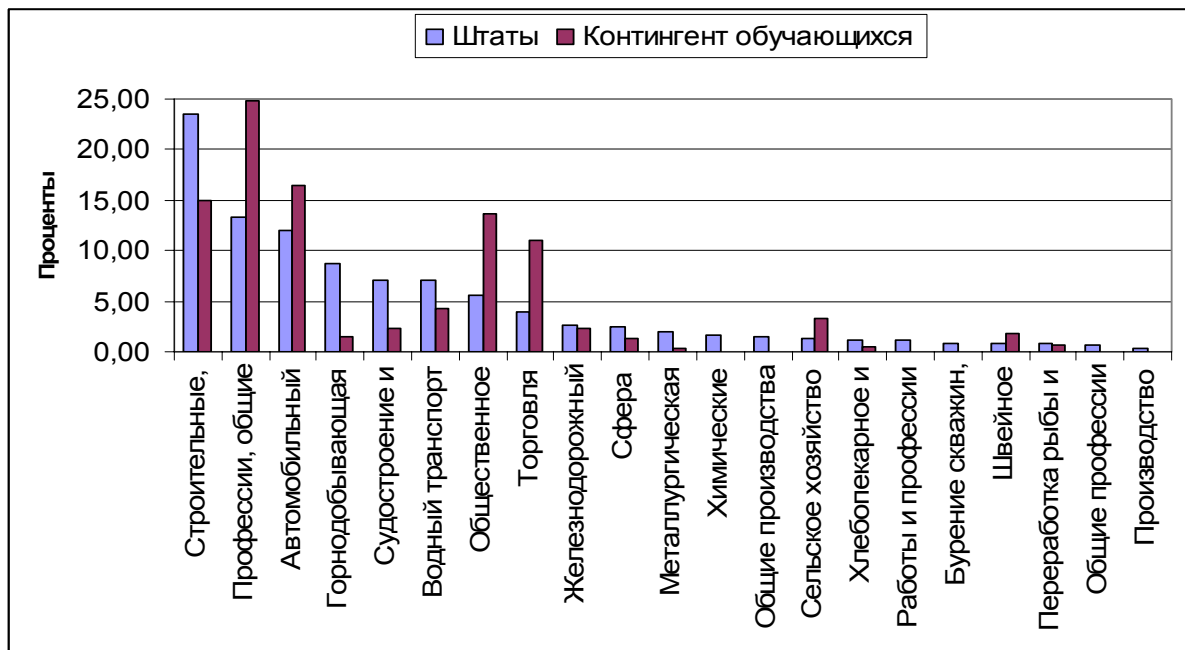


Рис. 13. Соотношение штатной численности работников уровня НПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области и контингента обучающихся УНПО

2.3. Анализ соотношения штатной численности специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области и объема выпуска из учреждений профессионального образования (УПО)

Данные по соотношению штатной численности специалистов с ВПО, СПО и НПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области и объема выпуска из региональных УПО, представленные в виде диаграмм на рисунках 14 и 15, являются еще более информативными. На основании этой информации можно построить прогнозную модель воспроизводства кадров для экономики и социальной сферы в разрезе групп специальностей и направлений подготовки с учетом динамики выбытия кадров. Указанные данные еще резче подчеркивают степень соответствия или несоответствия имеющейся структуры кадров и структуры их подготовки в системе ПО Мурманской области.

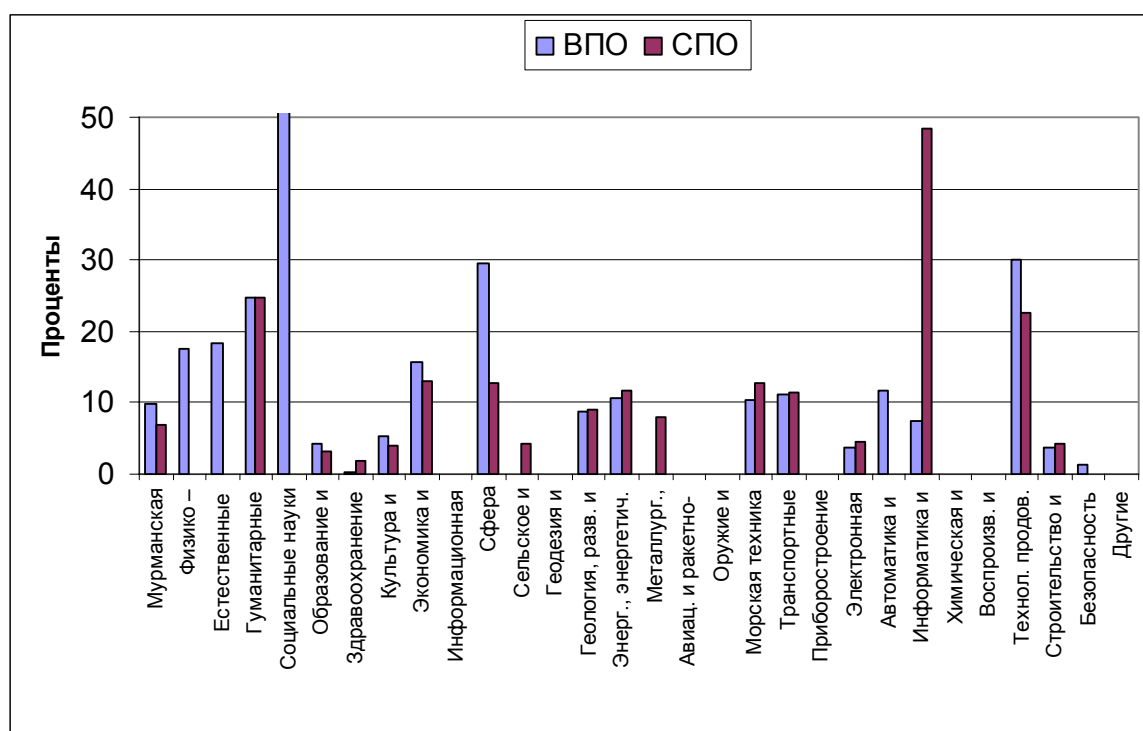


Рис. 14. Соотношение штатной численности специалистов уровня ВПО и СПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области и объема выпуска из региональных УВПО и УСПО

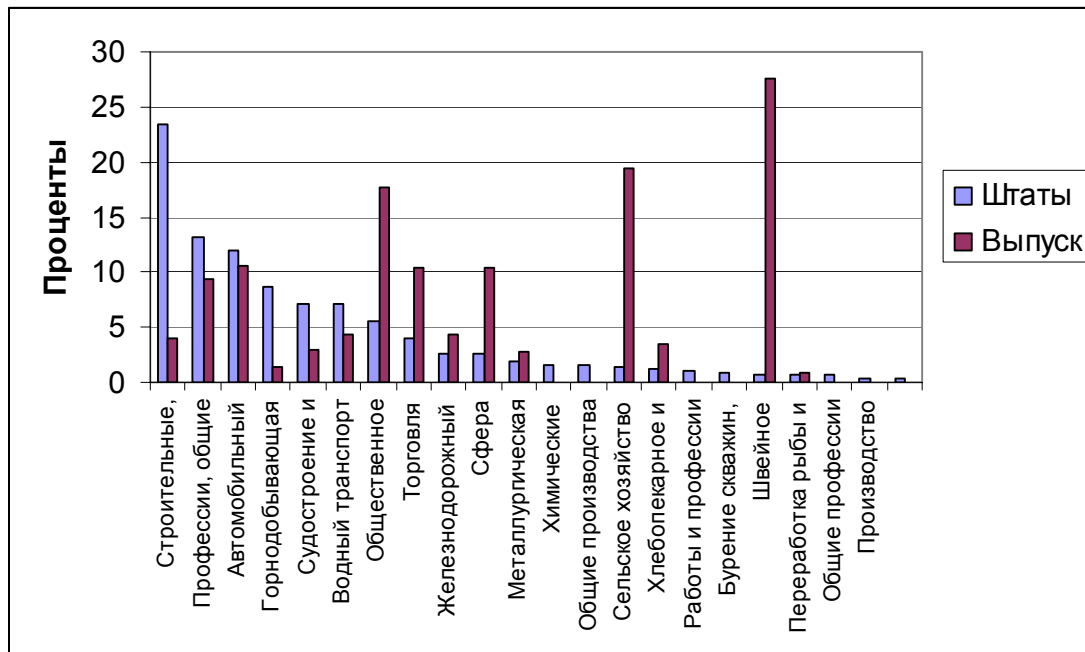


Рис. 15. Соотношение штатной численности работников уровня НПО в кадровой структуре экономики и социальной сферы Мурманской области и объема выпуска из региональных УНПО

## ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН И НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

**Т. П. Ясонова**

Начальник отдела организации профессионального обучения  
и профессиональной ориентации незанятого населения  
Федеральной службы по труду и занятости,

[yasonova@rostrud.info](mailto:yasonova@rostrud.info)

Реализация планов дальнейшего реформирования экономики, решения социальных задач общества во многом зависит от притока квалифицированных человеческих ресурсов в производство и сферу услуг.

В России в течение последних лет наблюдается несоответствие спроса и предложения рабочей силы. В целом преобладает структурная безработица, предложение труда по своим параметрам не соответствует изменившемуся спросу на труд, который постоянно превышает предложение. Стало привычным явление, когда рабочие места пустуют из-за нехватки рабочей



силы. Особенно высок спрос, превышающий предложение, на квалифицированных рабочих, медицинский персонал среднего звена, учителей и др.

На рынке труда повышенным спросом пользуются квалифицированные рабочие, имеющие строительные профессии (специальности): электрогазосварщики, стропальщики, каменщики, плиточники, маляры, штукатуры, мастера по монтажу и эксплуатации теплофикационных, водопроводных и канализационных магистралей и оборудования, машинисты кранов, а также работники высокой квалификации по евроотделке, «сухому» строительству, гипсокартону. Предприятия промышленности испытывают острый дефицит в станочниках, наладчиках, слесарях-сборщиках, и т. д., транспорта – в автослесарях, автоэлектриках, водителях автотранспорта категорий С, Д, Е и т. д.

Среди специалистов повышенным спросом пользуются новые профессии: инструктор фитнеса, менеджер в торговле со знанием электронной коммерции, флористики, декорирования витрин, повар-кондитер со знанием зарубежной кухни, специалист по автомобильной электронике, администратор гостиничного бизнеса, специалист по ландшафтному дизайну и т. д.

Работа органов службы занятости по профессиональному обучению безработных граждан направлена на сглаживание имеющегося дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, на повышение трудовой мобильности граждан.

Ежегодно профессиональное обучение по направлению органов службы занятости проходят более 300 тысяч безработных граждан по более чем 100 профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда.

Около 75% безработных граждан получают рабочие профессии, что соответствует структуре регистрируемого рынка труда большинства субъектов Российской Федерации (80% вакансий, заявляемых в органы службы занятости, – по рабочим профессиям).

Особую озабоченность органов службы занятости вызывает уровень профессионализма молодых специалистов. Так, часть выпускников учреждений профессионального образования, обученных за счет средств федерального бюджета, после окончания образовательного учреждения вынуждены по разным причинам повышать уровень знаний, проходить обучение по направлению органов службы занятости, что приводит к явно неэффективному расходованию бюджетных средств.

Только за 1 полугодие 2006 года органами службы занятости на профессиональное обучение направлено 10,6 тыс. выпускников учреждений профессионального образования, обратившихся за содействием в трудоустройстве (1 полугодие 2005 г. – 16,3 тыс. чел.). Из них имеющих начальное профессиональное образование – 4,4 тыс. человек (41,4% от общей численности), среднее профессиональное образование – 4,0 тыс. человек (37,8%) и

высшее профессиональное образование – 2,2 тыс. человек (20,8%). Затраты федерального бюджета на профессиональное обучение молодых специалистов с начала 2006 года составили 40,4 млн. руб. (1 полугодие 2005 г. – 51,0 млн. руб.).

Важнейшей задачей является принятие ряда превентивных мер по содействию органам образования в структурной перестройке профессиональной подготовки кадров с тем, чтобы профессии (специальности), получаемые в образовательных учреждениях профессионального образования, были востребованы на рынке труда. С этой целью органами службы занятости проводится согласование с образовательными учреждениями объемов и профилей подготовки кадров, с заинтересованными структурами – мониторинг потребности в кадрах на период до 2010 года и ряд других мер.

Целевая подготовка кадров всегда давала положительный результат. Не случайно в среднем по России около 90% граждан, завершивших профессиональное обучение, трудоустраиваются в первые два месяца.

В последние два года территориальные органы по вопросам занятости населения разрабатывают и реализуют ведомственные целевые программы по профессиональному обучению безработных граждан (2006 г. – 156 программ на сумму более 350 млн. рублей). Данные программы нацелены на решение проблем работников, находящихся под риском увольнения, на развитие производства в особых экономических зонах, на реализацию приоритетных национальных проектов «Здоровье», «Образование», «Доступное и комфортное жилье – гражданам России». Особое место в работе органов службы занятости занимает подготовка кадров для села в рамках национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса».

Эффективность реализации ведомственных целевых программ по профессиональному обучению безработных граждан за 9 месяцев 2006 года оценивается масштабами трудоустройства граждан (более 95%) и периодом окупаемости бюджетных средств (в течение 3-4 месяцев).

В настоящее время Рострудом прорабатывается вопрос организации превентивного обучения работников в случаях возникновения угрозы массового увольнения из организаций в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, в том числе связанного с необходимостью их переезда для трудоустройства в другую местность. Это позволит оказать гражданам содействие в трудоустройстве на постоянные или временные рабочие места в оптимальные сроки, сэкономить время и финансовые средства, сохранить мотивацию к труду и т. д. Аналогичная программа реализовалась органами службы занятости в 90-е годы прошлого века и очень хорошо себя зарекомендовала.

Готовятся также предложения по содействию занятости женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до 3 лет и желающих при-

ступить к трудовой деятельности. Задача предлагаемых мероприятий – создать финансовые стимулы для женщин-матерей к совмещению ими профессиональных и семейных обязанностей. Участниками данных мероприятий могут стать женщины, находящиеся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до 3 лет и желающие приступить к трудовой деятельности.

Предлагаемый Рострудом механизм оказания содействия женщинам в повышении квалификации или профессиональном переобучении в период нахождения в отпуске по уходу за детьми в возрасте до 3 лет позволил бы женщинам восстановить трудовые навыки в случае возврата на прежнее место работы, повысить конкурентоспособность на рынке труда, а также заинтересовать работодателей в компенсационных выплатах издержек на профессиональную адаптацию женщин на рабочих местах в период стажировки (не более двух месяцев).

Государственные обязательства по оказанию услуг по профессиональному обучению данной категории женщин могут быть реализованы в форме сертификатов (ваучеров), финансируемых из средств федерального бюджета.

Сертификаты (ваучеры) могли бы быть, к примеру, трех видов:

- на оплату услуг образовательного учреждения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации женщин;
- на выплату стипендии женщинам в период прохождения ими профессионального обучения по направлению органов службы занятости;
- на компенсацию заработной платы организации, предоставившей рабочее место для стажировки женщине, прошедшей профессиональное обучение по направлению органов службы занятости.

Считаю, что было бы целесообразным сертификаты (ваучеры) 1 и 3 видов предоставлять женщинам вышеназванной категории, не имеющим трудового стажа (или имеющим трудовой стаж до 1 года), сертификаты (ваучеры) 1-3 видов – женщинам, имеющим трудовой стаж. При этом женщина имела бы право выбирать образовательное учреждение самостоятельно или при содействии органа службы занятости.

Очень важным направлением организации профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения – клиентов органов службы занятости – в будущем станет софинансирование за счет средств бюджетов всех уровней, средств работодателей, в перспективе – привлеченных средств (банков, населения и т. д.). За 9 месяцев 2006 года органами службы занятости привлечено на организацию профессионального обучения безработных граждан 42 млн. рублей средств работодателей, или 4,6% от общих затрат, что явно недостаточно. В условиях роста стоимости образовательных услуг и недостаточного финансирования этого направления активной политики занятости все субъекты Российской Федерации рано или поздно

придут к решению о необходимости софинансирования профессионального обучения граждан, обращающихся в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве.

Все вышеназванные меры позволят значительному числу незанятых граждан повысить конкурентоспособность на современном рынке труда и найти достойную работу.

## **ЕГЭ И РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

**В. Н. Васильев**

Президент ГОУ ВПО

«Петрозаводский государственный университет»

[prezident@psu.karelia.ru](mailto:prezident@psu.karelia.ru)

### **1 Единый государственный экзамен как элемент реформы образования**

Реформирование системы образования является необходимым шагом для повышения конкурентоспособности России. Изменения в системе образования должны обеспечить качественными знаниями в требуемом объеме потенциальные трудовые ресурсы, что приведет к динамичному развитию экономики.

Таким образом, происходящие перемены, затрагивающие все аспекты функционирования системы образования, являются более чем оправданными и актуальными.

В качестве одного из главных приоритетов образовательной политики, сформулированной в Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года [1], рассматривается обеспечение государственных гарантий доступности качественного образования. Именно на решение этой задачи было направлено, в частности, введение единого государственного экзамена (ЕГЭ), который не только должен повысить объективность итоговой аттестации выпускников общеобразовательных школ, но и призван решить важную общественно-политическую задачу – обеспечить для самых разных слоев более равные возможности для получения высшего профессионального образования.

ЕГЭ, как важнейший элемент реформы образования [2], способствует формированию новой институционально-организационной среды системы образования, формирует новые правила как завершения среднего образования, так и поступления в вуз. Изначально ЕГЭ был введен с целью обеспечения объективности и унификации итоговой аттестации в системе общего

образования и вступительных испытаний системы профессионального образования. В 2002 году выходит Постановление Правительства об участии образовательных учреждений среднего профессионального образования в эксперименте по введению единого государственного экзамена [3].

В целом эксперимент по ЕГЭ состоялся, и в настоящее время Правительство России дорабатывает проект Федерального закона «О внесении изменений в закон РФ об образовании и закон о высшем и послевузовском профессиональном образовании» в части введения единого госэкзамена. Повсеместным и обязательным экзамен станет с 2009 года.

Введение ЕГЭ в 2000-х гг. было нововведением, имевшим большой резонанс среди населения и образовательных учреждений. Однако для Петрозаводского госуниверситета практика подобного рода оказалась уже знакомой.

В начале восьмидесятых годов (1981 – 1983 гг.) в условиях резкого ухудшения демографической ситуации в СССР ректорат университета инициировал в Республике Карелия некое подобие сегодняшнего ЕГЭ. Это было обусловлено тем, что, имея в своем составе ряд инженерных факультетов, руководство ПетрГУ обеспокоилось не только отсутствием качественного набора, но и грозившим невыполнением плана приема в условиях низких конкурсов на инженерные специальности. (Необходимо отметить, что указанная ситуация была характерна не только для Карелии.)

Преподаватели университета разработали контрольно-измерительные материалы по математике и физике (десять задач по каждому предмету) и своими силами в апреле месяце в течение трех лет в выпускных классах школ республики проводили контрольные работы, охватившие всех без исключения школьников (по трем годам «охват» колебался от 5 до 6 тыс. чел. ежегодно). Затем на ЭВМ определялись правильность решения задач и уровень решаемости, с учетом которых членами предметных комиссий выставлялись оценки (за 9-10 задач – «отлично», за 7-8 – «хорошо», за 5-6 – «удовлетворительно»).

Приемной комиссией оценки «отлично» и «хорошо» засчитывались как вступительные экзамены на инженерные факультеты.

В итоге в Петрозаводском госуниверситете была решена задача обеспечения качественного набора абитуриентов, а значит, и студентов. Как показали результаты эксперимента, благодаря его проведению уровень подготовки по математике и физике выпускников школ республики из года в год улучшался.

В последующие периоды, начиная с 1984 года, конкурс при поступлении в вуз, и на инженерные специальности в том числе, увеличивался по мере выхода страны из демографического кризиса. Вследствие этого стало

нецелесообразно проводить достаточно дорогое для университета мероприятие.

## **2 Единый государственный экзамен и региональные образовательные системы**

Естественно, нынешний эксперимент по ЕГЭ решает принципиально иные задачи. Основная идея состоит в установлении новых механизмов и процедур контроля качества образования в части аттестации выпускников XI (XII) классов общеобразовательных учреждений и конкурсного отбора в образовательные учреждения среднего профессионального и высшего профессионального образования, обеспечивающих создание равных стартовых возможностей и доступа к среднему и высшему профессиональному образованию различных категорий поступающих, в том числе выпускников школ, проживающих в удаленных местностях, из семей с низким уровнем дохода и т. п. [4].

ЕГЭ – это более широкий системный вопрос, объединяющий многонациональное российское общество, включающий не только контроль качества на выходе из школ, доступность поступления в вузы страны, сохранение здоровья учащихся и борьбу с коррупцией. Единый государственный экзамен является общесистемной составляющей, которая способствует развитию образования в России, по аналогии с такими глобальными факторами как единый русский язык, единые учебные планы, стандарты, системы лицензирования и аттестации. Речь идет о серьезном инструменте в управлении качеством образования на всех его этапах и уровнях.

Единый государственный экзамен несет в себе много положительного для системы образования в РФ, но и способствует возникновению определенных рисков. Создаваемые ЕГЭ условия для «свободы перемещения» абитуриентов будут способствовать тому, что выпускники школ из регионов, находящихся в непосредственной близости от федеральных мегаполисов (г. Москва, С.-Петербург и других), станут стремиться продолжить обучение именно в этих крупных культурных центрах. В результате таких процессов субъекты Федерации окажутся лишенными самых талантливых молодых людей.

Закон по ЕГЭ вступит в силу в 2009 году. Именно этот год может оказаться критическим в силу влияния демографической ситуации – «проблема 2010 года», когда выпуск из школ сравняется или даже будет ниже бюджетного приема в вузы и техникумы.

Учитывая, что сегодня число бюджетных студентов в вузах Москвы, С.-Петербурга и Томска составляет 300 человек на 10 тыс. населения, а, например, в Карелии – 140 человек на 10 тыс. населения, то очевидно, что условия конкуренции складываются не в пользу регионов. Субъектам Феде-

рации практически невозможно конкурировать по качеству создаваемых рабочих мест с федеральными центрами культуры и бизнеса, где обеспечиваются высокая заработная плата после окончания вуза, хорошие возможности карьерного роста, соответствующие условия труда. В указанной ситуации только единицы способных выпускников столичных вузов, поступившие из регионов, вернутся обратно. Таким образом, ЕГЭ будет работать как «насос», откачивающий интеллектуальный потенциал из субъектов Федерации.

Надо иметь в виду, что для различных регионов острота потери потенциальных студентов отличается. Вероятно, Владивостоку и Хабаровску это грозит меньше, чем, например, Карелии и Чувашии (по аналогии с законом о всемирном притяжении: сила притяжения обратно пропорциональна квадрату расстояния). Но в то же время нельзя не учитывать, что благосостояние людей растет, и уже многие родители способны обеспечить обучение своих детей в столичных вузах, где уровень криминогенности заметно снижается и условия жизни студентов в общежитиях существенно улучшаются.

Наметившийся в последние два – три года активный отток молодежи в крупные вузовские центры подтвердила и Третья Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», которая прошла 25 – 26 октября 2006 года на базе Петрозаводского государственного университета. В адрес конференции поступило 95 докладов из 62 субъектов РФ. В обсуждении этих докладов в режиме on-line приняли участие 1010 человек из 70 субъектов Федерации. Количество обращений составило 720 вопросов и ответов. Одной из наиболее обсуждаемых проблем на конференции было прогнозирование потребностей в профессиональном обучении с учетом спроса со стороны региональных рынков труда.

Указанной проблемой ПетрГУ занимается уже более десяти лет. В ходе проведенных научных исследований были созданы соответствующие базы данных по каждому субъекту РФ, разработаны и апробированы необходимые математические модели. На сегодняшний день результаты научной работы успешно применены Республикой Саха (Якутия), Томской областью и рядом других субъектов Федерации при разработке долгосрочных программ развития образования в регионах.

Актуальность проводимых исследований высока в современных условиях несбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг. Складывающиеся диспропорции возможно предупредить, но для этого нужны достоверные прогнозы, рычаги воздействия на систему образования и «обратная связь» с рынком труда.

Для подтверждения факта существующей «разрегулированности» рынка труда и рынка образовательных услуг в таблице 1 представлен прогноз потребности в специалистах на 2015 год по четырем субъектам РФ [5], рассчитанный с использованием соответствующих математических моделей [6].

Таблица 1

*Прогноз потребности в специалистах по уровням образования на 2015 год*

Уровень образования	Баланс * ВПО, чел.	Баланс СПО, чел.	Баланс НПО, чел.	Доля безработных с высшим образованием в 2004 году, %
Москва	+20 000 40% от выпуска	+3000	+2100	36,65 %
Санкт-Петербург	+7 000 30% от выпуска	-750	+900	32,0 %
Томская обл.	+3 500 43% от выпуска	-1300	-200	11,4%
Карелия	-500	-1800	-600	10,8%
Российская Федерация	+347 113 56% от выпуска	+382 312	+250 550	13,61 %

Данные, приведенные в таблице 1, свидетельствуют о следующем. Исходя из принятых сценариев социально-экономического развития экономики страны и регионов, демографической ситуации и функционирования системы образования по выбранным регионам получаем значения, которые далеки от оптимальных. Так, в г. Москве в 2015 году «перепроизводство» выпускников с высшим образованием будет составлять 20000 человек, или 40% от всего выпуска; в Санкт-Петербурге – 7000 человек, или 30% от выпуска; в Томской области – 3500 человек, или 43% от выпуска. Из представленной выборки только в Республике Карелия будет ощущаться недостаток специалистов с ВПО в размере 500 человек.

В целом по РФ ситуация также неутешительная: 347113 чел., которые получат высшее профессиональное образование в 2015 году, не будут востребованы рынком труда в таком количестве. Излишним окажется 56% от всего выпуска.

---

\* «Баланс» подразумевает разницу между прогнозными показателями требуемого количества специалистов и фактическим выпуском.



Похожая картина наблюдается в сфере НПО: будет зафиксирован выпуск указанных специалистов, превышающий потребности экономики в «двух столицах», и их недостаток в Томской области и в РК. Сфера СПО демонстрирует острую нехватку высококвалифицированных рабочих в экономике. Даже их излишний выпуск для г. Москвы не может покрыть недостаток в других субъектах.

В то же время на сегодняшний день доля безработных с ВПО по отношению к общему числу безработных достаточно высока, особенно в Москве и в С.-Петербурге. Прогнозируя ситуацию, можно предположить следующее: после введения в обязательном порядке ЕГЭ в 2009 году в Москву и С.-Петербург приедет большое количество абитуриентов с высокими баллами по ЕГЭ. Вследствие этого они значительно потеснят столичных школьников, которые вынуждены будут уходить в негосударственные вузы.

С другой стороны, в указанных мегаполисах накоплен колоссальный потенциал в области ВПО, аналогов которому в мире нет. Проблема заключается в одном: как его эффективно использовать для всей России? На данную тему было много дискуссий, но никаких системных решений до сегодняшнего дня не принято.

Таким образом, общий дисбаланс на российском рынке труда можно преодолеть, используя методы прогнозирования и принимая соответствующие решения. С другой стороны, введение с 2009 года ЕГЭ также будет вносить свои коррективы, оказывая как положительное, так и отрицательное влияние на качественный состав студентов в зависимости от субъекта Федерации.

На сегодняшний день существует предложение, которое может способствовать уменьшению оттока лучших абитуриентов из регионов. Оно заключается в объединении второй волны ЕГЭ с первой в субъектах РФ с численностью населения до 1-2 млн. человек и проведении зачисления в вузы в конце мая – начале июня. Однако такой вариант решения проблемы вызывает неадекватную реакцию крупных чиновников в образовании с обвинениями в попытках вернуть в Россию крепостное право.

Президент России В. В. Путин неоднократно подчеркивал, что сильные регионы – сильная Россия. Сильные регионы – это, в первую очередь, сильные кадры со всеми вытекающими отсюда задачами для руководства вузами и Правительства РФ.

#### Список литературы

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Приложение к приказу Минобразования России от 11.02.2002 г. № 393.

2. Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2002–2004 годы), утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2001 г. №910-р. <http://www.r-komitet.ru/school/reform/ege/>

3. Постановление Правительства РФ от 05.04.2002 №222 «Об участии образовательных учреждений среднего профессионального образования в эксперименте по введению единого государственного экзамена».

4. Выступление министра образования и науки Российской Федерации А. А. Фурсенко на заседании Правительства Российской Федерации 10 августа 2006 г. <http://mon.gov.ru/news/announce/2803>.

5. Труд и занятость в России. 2005: Стат. сб. / Росстат. М., 2006. 502 с.

6. Васильев В. Н. Информационно-аналитическая система мониторинга, анализа и прогнозирования развития образовательных ресурсов Российской Федерации на период до 2015 года / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Потупалова // Образовательная среда сегодня и завтра: Материалы III Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 27.09-30.09.2006). М.: Рособразование, 2006. С. 128-133.

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ГЕРЦИЯ ЮРИЯ ВИКТОРОВИЧА .....	3
ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ВОРОНИНА АНАТОЛИЯ ВИКТОРОВИЧА .....	6
ПРИВЕТСТВИЕ ВР. И. О. РУКОВОДИТЕЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ КАРАПЕТОВА ГИВИЯ ЛЮДВИГОВИЧА .....	7
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО ОБРАЗОВАНИЮ РОЖДЕСТВЕНСКОГО АЛЕКСАНДРА ВИКТОРОВИЧА .....	9
ПРИВЕТСТВИЕ И. О. МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ КАРМАЗИНА АНАТОЛИЯ СЕМЕНОВИЧА .....	11
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ЮРИНОВА МИХАИЛА НИКОЛАЕВИЧА .....	12
ПРИВЕТСТВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА СБОРНИКА ДОКЛАДОВ, ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА БЮДЖЕТНОГО МОНИТОРИНГА ПЕТРГУ, ПРОФЕССОРА ГУРТОВА ВАЛЕРИЯ АЛЕКСЕЕВИЧА .....	13
РЕКОМЕНДАЦИИ.....	17
© Гуртов В. А., Терновская Т. С., Ветров А. С.	
ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ ТРЕТЬЕЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ». И ЕЕ ОСНОВНЫЕ ИТОГИ .....	21
© Грибанова Н. А.	
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ .....	42
© Зыков Н. В., Манзырев Д. В., Обликова М. В.	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ ДЛЯ ГОРНОПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЧИТИНСКОЙ ОБЛАСТИ В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ ГОРНОМ КОЛЛЕДЖЕ .....	48

---

© Зыков Н. В., Шумилова Л. В. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДПРОФИЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УЧАЩИХСЯ ШКОЛ НА БАЗЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО ГОРНОГО КОЛЛЕДЖА.....	53
© Зыков Н. В., Шумилова Л. В. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО ГОРНОГО КОЛЛЕДЖА).....	63
© Касьянова Н. В. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ И ИМИДЖА КОЛЛЕДЖА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	74
© Литвинас А. П. СИСТЕМА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ .....	80
© Миронова С. Г., Кулиев Ш. Т. МОНИТОРИНГ ВЫПУСКА И ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОУ СПО «ЗЕЛЕНОДОЛЬСКИЙ СУДОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» .....	86
© Низова Л. М. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА .....	96
© Проданова Н. В. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ УЧАЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ.....	113
© Сигова С. В., Гуртов В. А., Мезенцев А. Г., Пенние И. В. СКВОЗНЫЕ КЛАССИФИКАТОРЫ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	127
© Скамрова Н. А. РЫНОК ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ В ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ .....	139
© Штыков В. Ф. КАДРОВАЯ СТРУКТУРА ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ОСНОВА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА НА ПОДГОТОВКУ КАДРОВ.....	148

---

© Ясонова Т. П.	
ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН И НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ.....	160
© Васильев В. Н..	
ЕГЭ И РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ .....	164

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 IV**

Редактор *Л. П. Соколова*

Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*

Оформление обложки *В. Б. Пикулев*

Подписано в печать 10.12.2006. Формат 60x84 1/16.  
Бумага офсетная. Печать офсетная.  
Уч.-изд. л. 12,5. Изд. № 255.  
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ  
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33