

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
Четвертой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(31 октября – 1 ноября 2007 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2007

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 Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. – 464 с.**

ISBN 978-5-8021-0739-3

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

**ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)**

ISBN 978-5-8021-0739-3

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2007

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Уважаемые участники Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции! От имени Федеральной службы по труду и занятости приветствую Вас и желаю плодотворного сотрудничества в рамках конференции «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России».

Благодаря использованию глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>) мы имеем хорошую возможность обсудить важнейшие проблемы с привлечением ведущих ученых и практиков из федерального центра и многих регионов России.

Три предыдущие Интернет-конференции (2004, 2005, 2006 годов) выявили возрастающий интерес участников к проблемам рынка труда и активную деятельность по развитию национального рынка труда и удовлетворению нужд экономики в квалифицированных кадрах.

Хочу отметить, что в рамках конференций проделана большая работа, которая завершилась обобщением положительного опыта ряда субъектов Российской Федерации в решении проблем качества образования и обеспечения эффективной занятости населения и разработкой рекомендаций по повышению взаимодействия всех социальных партнеров сферы образования и труда.

В настоящее время рост инвестиций и реализация национальных проектов привели к заметным позитивным переменам на рынке труда. Увеличение количества новых рабочих мест расширило возможности трудоустройства. Значительно снизились показатели общей и регистрируемой безработицы.

По данным майского (2007 года) обследования населения Росстата по проблемам занятости, общая численность безработных составила 4,5 млн. человек (в конце мая 2006 года – 5,6 млн. человек).

В органах государственной службы занятости населения в качестве безработных на конец августа 2007 года было зарегистрировано 1,45 млн. человек, что составило 85% от численности безработных в начале текущего года.

В соответствии с заявленной работодателями потребностью в рабочих местах на конец августа 2007 года количество свободных рабочих мест и вакантных должностей составило 1418 тыс. единиц, что на 23,1% превысило показатель прошлого года.

Одним из основных факторов развития трудовых ресурсов является их востребованность на рынке труда. Экономический подъем, вызванный адаптацией организаций к новым экономическим условиям, возникновение новых рынков сбыта, благоприятный конъюнктурный внутренний рынок вызвали рост спроса на квалифицированную рабочую силу.

Одной из проблем рынка труда является недостаток квалифицированных кадров, например, в таких отраслях экономики, как энергетика, сельское хозяйство, транспортная сфера, информационные технологии и другие. При этом в области маркетинга, менеджмента, права и управления наблюдается переизбыток специалистов.

Чтобы избежать дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы, нужны постоянный мониторинг и прогнозирование тенденций рынка труда. Его результаты должны использоваться для определения основных направлений развития занятости населения. В современном мире, определяемом процессами глобализации, граждане должны уметь приспособиться к назревающим переменам, повышать трудовую мобильность и постоянно учиться для того, чтобы занять определенное место на рынке труда.

Выражаю надежду, что посетители глобальной сети Интернет в 2007 году, как и в прошлые годы, проявят высокую заинтересованность к тематике представленных докладов, получат возможность доступа к новостной и аналитической информации о состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг в субъектах Российской Федерации, а также будут иметь возможность ознакомиться с прогнозными оценками и другими материалами, размещенными на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг».

Полагаю, что в ходе обсуждения докладов в виртуальном «Конференц-зале» все пользователи Web-портала смогут принять активное участие в дискуссии, обменяться мнениями по проблемам рынка труда и рынка образовательных услуг, а также оставить свои комментарии и предложения для практического решения вопросов подготовки и эффективного использования кадров.

Желаю участникам конференции плодотворной и успешной работы.

Руководитель
Федеральной службы по труду и занятости

М. А. Топилин

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В предлагаемом читателю первом томе сборника «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» представлены доклады, поступившие для участия в Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции.

Тематика докладов охватывает все наиболее актуальные проблемы в области рынка труда и рынка образовательных услуг: прогнозирование потребности экономики на федеральном и региональном уровнях в выпускниках образовательных учреждений всех уровней образования, социальное партнерство и управление занятостью на рынке труда, изменение структуры миграционных потоков, развитие рынка образовательных услуг и др.

География докладов – от Хабаровска до Калининграда.

В 2006-2007 годах в экономике, на рынке труда и в системе профессионального образования Российской Федерации усилились положительные тенденции. Рост валового регионального продукта сохраняется на уровне 6,5%. Сформированы федеральные, отраслевые и региональные прогнозы развития экономики на период до 2010 года и проекты этих документов на период до 2020 года. Завершился переход для структурных показателей экономики с классификатора ОКОНХ на классификатор ОКВЭД. Система образования динамично развивается, в том числе благодаря реализации национальных проектов. Высшее профессиональное образование получила ощутимую прибавку к финансированию через проекты инновационных вузов.

В то же время система профессионального образования продолжает испытывать нарастающий демографический спад. В предыдущие два года это проявилось через сокращение конкурса абитуриентов для образовательных учреждений среднего и начального профессионального образования вследствие уменьшения выпуска из 9-х классов. В 2007 году впервые уменьшился выпуск из 11-х классов, что отразилось на конкурсах в вузы. В дальнейшем, вплоть до 2010 года, конкурсы будут уменьшаться, что может вызвать сокращение приема на первый курс образовательных учреждений.

Прогнозируя эту ситуацию, Президент РФ В. В. Путин по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию 25 октября 2005 г. Поручением № Пр-2065 от 10 декабря 2005 г. и затем Правительство Российской Федерации Поручением № МФ-П44-6344 (пункт 8) от 19 декабря 2005 г. обязало Минобрнауки России совместно с Минсоцразвития России, Минэкономразвития России и Российским союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) разработать прогноз потребности в специалистах с учетом реальных запро-

сов рынка труда и перспектив развития экономики, а также сформировать государственное задание по подготовке специалистов.

Для их решения в 2006 году в рамках Федеральной программы развития образования Минобрнауки России предприняло попытку сформировать указанную потребность, но выбранная методика прогнозирования оказалась неэффективной. В 2007 году повторно эта работа была проведена с использованием макроэкономической методики прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах, прогнозная потребность была сформирована и согласована с органами исполнительной власти.

При разработке прогнозных показателей потребности экономики в квалифицированных кадрах еще раз выявились проблемы, которые существуют на рынке труда и рынке образовательных услуг. Остается дисбаланс между структурой выпуска из образовательных учреждений по уровню, объему и направлению подготовки и потребностями экономики в кадрах, как на федеральном, так и на региональном уровнях. Продолжает оставаться низким уровень межрегиональной мобильности трудовых ресурсов, обостряется дефицит рабочих кадров сферы реального производства. Для высокотехнологичных производств проблема дефицита кадров проявляется по всем уровням профессионального образования. Отсутствие сквозной системы классификаторов специальностей и профессий для высшего, среднего и начального профессионального образования, профессионально-квалификационных требований к специальностям и их соответствие профессионально-квалификационным требованиям к должностям служащих и рабочим профессиям затрудняет проведение прогностических балансовых оценок на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Остается сложной проблемой импорт и экспорт трудовых ресурсов. Планируемое Европейским союзом введение в 2008 году «голубых карт» для граждан России, призванное облегчить привлечение трудовых ресурсов по отдельным профессиям в страны ЕС, может существенно ухудшить ситуацию на рынке труда. Представителями этих профессий будут специалисты по информационным технологиям, физике и математики, инженеры как традиционных, так и в высокотехнологичных отраслях, средний медицинский персонал, квалифицированные рабочие для машиностроения, транспорта, строительства и сферы услуг.

Эти вопросы в той или иной форме нашли отражение в докладах, представленных в первой книге трудов конференции. Дальнейшее их обсуждение во время прохождения Интернет-конференции позволит наметить пути их решения.

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

В. А. Гуртов

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В ИНСТИТУТЕ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ, СЕРВИСА И ДИАГНОСТИКИ

В. А. Аржанов, Т. Н. Журавлева, В. В. Пшеничникова, Л. А. Шатохина
НОУ ВПО «Институт радиоэлектроники, сервиса и диагностики», г. Омск

На рынке образовательных услуг Омского региона работают как государственные, так и негосударственные учебные заведения. Негосударственное образовательное учреждение «Институт радиоэлектроники, сервиса и диагностики» (НОУ ИРСИД) работает с 1997 года на основании лицензий, выданных Министерством образования и науки, проводит подготовку специалистов по специальностям: 210302 «Радиотехника», 080502 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)», 200102 «Приборы и методы контроля качества и диагностики».

Образовательные услуги по профессиональным программам вышеуказанных специальностей оказывают, в основном, только государственные вузы г. Омска (государственный университет путей сообщения, Государственный технический университет, сибирская автомобильно-дорожная академия). Из негосударственных вузов только ИРСИД работает в рамках программ технического и гуманитарного направлений.

Спрос и предложение на рынке образовательных услуг зависят не только от стоимости обучения (в государственных вузах может быть и коммерческая форма), но и в значительной степени от качества оказываемых услуг, поэтому в ИРСИДе большое внимание уделяется качеству подготовки специалистов.

Институт ведет набор студентов на первый курс как на базе среднего полного общего образования, так и на базе среднего профессионального образования. Конкурсный отбор абитуриентов проводится в соответствии с «Правилами приема в ИРСИД». Абитуриенты проходят вступительные испытания в форме собеседования по математике, физике, русскому языку и литературе. В институте сформированы предметные комиссии из преподавателей вузов г. Омска. Подготовлены контрольные вопросы и тесты для проведения собеседования. Абитуриенты, поступившие в институт после окончания среднего профессионального образовательного учреждения и успешно прошедшие аттестацию, в дальнейшем переводятся на обучение по ускоренной форме (в течение четырех лет). Аттестационная комиссия института создается приказом ректора, причем в состав комиссии включаются ведущие преподаватели вуза и специалисты промышленных предприятий.

Современному обществу необходим специалист, подготовленный не только профессионально, но и готовый к освоению новых знаний, приобре-

тению многофункциональных умений, профессионально мобильный и конкурентоспособный. Поэтому серьезное внимание уделяется организации учебного процесса.

Организация учебного процесса и разработка учебно-методического обеспечения осуществляются на основе учебных планов, разработанных на кафедрах института в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта по направлению «Радиотехника», «Приборы и методы контроля качества и диагностики» и специальности «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)».

Отличительной особенностью этих учебных планов является четкая взаимосвязь 4 циклов подготовки:

- гуманитарного;
- естественнонаучного;
- общепрофессионального;
- специального.

Дисциплины каждого цикла тесно увязаны между собой и с требованиями Государственного образовательного стандарта (ГОС). Содержание рабочих программ свидетельствует о высоких требованиях к уровню и качеству образования, предъявляемых не только государственными стандартами, но и предприятиями-заказчиками, на которых работают выпускники.

Содержание рабочих программ учебных дисциплин соответствует целям, задачам и специфике общепрофессиональных дисциплин по направлению «Радиотехника» и специальности «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)». Рабочие программы также учитывают основные требования ГОС-2000 по направлению и специальностям «Радиотехника», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)», «Приборы и методы контроля качества и диагностики».

Для обеспечения межцикловых связей общее содержание дисциплин цикла, организация учебного процесса по ним и рабочие программы учебных дисциплин периодически обсуждаются на кафедрах института.

Большое внимание уделяется реализации программ гуманитарного и социально-экономического цикла дисциплин. В учебном процессе широко используются методы активизации познавательной деятельности студентов.

Набор фундаментальных дисциплин и последовательность их изучения также соответствуют структуре и логике учебного плана и способствуют качественной подготовке студентов, как в теоретическом, так и в практическом направлении.

Набор и содержание спецкурсов, реализуемых в учебных планах указанных специальностей, соответствуют выбранным специализациям и учитывают требования предприятий, по заказам которых ведется подготовка специалистов. В спецкурсах большое внимание уделено перспективным на-

правлениям развития техники связи и телекоммуникаций, приборов и систем, методов контроля и диагностики, а также финансовому и экономическому развитию предприятий и фирм.

Содержание подготовки дипломированного специалиста по специальностям ИРСИД выбрано с учетом того, что потребителями их в Омском регионе являются радиопредприятия, предприятия связи, предприятия приборостроительного комплекса, а также предприятия по ремонту и обслуживанию газо- и нефтепроводов и т. п. Подготовленные на основе договоров с этими предприятиями выпускники ИРСИД начинают свою деятельность с должностей инженерно-технических работников, продолжают в должностях управляющих низового и среднего звена с последующим повышением квалификации и замещением более высоких должностей в структуре управления предприятиями.

В ИРСИДе руководители среднего и высшего звена управления предприятиями, обучаясь по ускоренной и заочной формам обучения, повышают свою квалификацию, получая дипломы, свидетельства.

Отличительной особенностью избранного в институте направления педагогической деятельности преподавателей является усиление индивидуальной работы со студентами, развитие методов и средств преподавания дисциплины с учетом личностной оценки обучаемых, формирование требований к каждому студенту с учетом сложности учебных заданий. К числу внедряемых и внедренных новых форм обучения следует отнести:

- разработку и использование электронных учебников, справочников, учебно-методических пособий по изучаемым дисциплинам, курсовому и дипломному проектированию;

- 100% использование средств вычислительной техники при курсовом и дипломном проектировании;

- разработку и внедрение учебных планов, рабочих программ и методических указаний для реализации подготовки специалистов по сокращенным срокам подготовки на базе среднего профессионального образования.

Большое внимание на кафедрах института уделяется развитию заочных форм обучения по специальностям: 210302 «Радиотехника», 080502 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)», 200102 «Приборы и методы контроля качества и диагностики». Разработаны учебные планы, предусматривающие как обучение в течение шести лет на базе среднего полного общего образования, так и обучение в течение четырех лет на базе среднего профессионального образования. Преподавателями кафедр разработаны соответствующие рабочие программы по дисциплинам, ведутся разработка и издание учебных материалов, ориентированных на заочную форму обучения. Как правило, на заочном отделении обучаются студенты, работающие по профилю избранной специальности, чем достигается мак-

симальный эффект соединения теоретического обучения с практической деятельностью.

В соответствии с отзывами базовых предприятий качество подготовки специалистов удовлетворяет их спрос. Подготовка специалистов по заочной форме обучения осуществляется по договорам, заключенным с Региональным филиалом «Сибирьтелеком» Омской области, ОАО «ОмПО Радиозавод им. А.С.Попова (РЕЛЕРО)», ФГУП ОмПО «ИРТЫШ». Она позволяет учесть пожелания предприятий при составлении учебных планов, формировании тематики курсового и дипломного проектирования, прохождении производственных практик. Таким образом, предприятие получает специалистов, подготовленных к работе на конкретных рабочих местах.

Предприятия-заказчики участвуют также в обновлении и наполнении материально-технической базы кафедр института.

По состоянию на данный момент можно констатировать, что спрос на подготовку специалистов в ИРСИД увеличивается. Основными сведениями о качестве и уровне подготовки специалистов являются отчеты председателей ГАК, а также результаты обсуждений с руководителями кадровых служб предприятий при решении вопросов карьерного, профессионального роста выпускников института.

Особенностью подготовки специалистов в ИРСИДе является привлечение к учебному процессу квалифицированных специалистов и материальной базы предприятий, а также широкое использование возможностей заочного обучения студентов, работающих на конкретных рабочих местах по профилю выбранной специальности.

Направленность учебного процесса на цели производства, практическую деятельность с привлечением специалистов предприятий всецело отвечает современным требованиям повышения качества знаний, умений и навыков выпускаемых специалистов.

Для формирования устойчивой системы кооперации вуза с промышленными предприятиями, развития и совершенствования интегральной многоуровневой системы подготовки кадров в ИРСИДе ведется целенаправленная работа по реализации следующих направлений:

- интеграция профильного образования вуза и школьных программ;
- совершенствование интегрированной системы непрерывной подготовки кадров для предприятий региона и вуза;
- создание и развитие на базе вуза и предприятий центров компетенций и центров коллективного пользования по приоритетным направлениям науки, техники и технологий (цифровая обработка сигналов, цифровые фильтры, цифровые радиоприемные устройства, спутниковое телерадиовещание, спутниковая связь, радиопередающие устройства, антенны и устройства СВЧ);

– модернизация образовательного процесса на основе центров компетенций для создания системы обучения, быстро адаптирующейся к потребностям современных высокотехнологичных отраслей.

В институте создана и функционирует внутривузовская система контроля качества, основанная на периодическом контроле текущих знаний студентов при проведении контрольных работ, коллоквиумов, семинаров и лабораторных занятий. Результаты текущего контроля обобщаются при проведении контрольных недель (для студентов очной формы обучения), которые проводятся два раза в семестр и во время экзаменационных сессий (для студентов всех форм обучения).

Анализ мест прохождения всех видов практики и договоров с предприятиями на подготовку специалистов показывает заинтересованность предприятий Омского региона в подготовке инженеров по специальностям «Радиотехника», «Приборы и методы контроля качества и диагностики».

В институте радиоэлектроники, сервиса и диагностики осуществляется повышение квалификации специалистов по лицензированным специальностям.

В институте разработаны программы повышения квалификации, которые рассчитаны на слушателей с высшим и средним профессиональным образованием. В процессе занятий на курсах повышения квалификации слушатели сдают зачеты и экзамены по изучаемым дисциплинам. Курсы длительностью 145 часов завершаются выпускной работой, выполняемой слушателями под руководством преподавателей базовых кафедр.

Особенностью организационно-методической подготовки для открытия курсов повышения квалификации являются:

- изучение, систематизация и анализ всей необходимой информации с предприятий, заинтересованных в повышении квалификации своих работников по основным знаниям, умениям, навыкам;
- формирование тематических планов повышения квалификации;
- разработка учебных планов повышения квалификации, их утверждение и подписание договора;
- разработка графика учебного процесса с акцентированием внимания на итоговую аттестацию;
- организационно-методическая проработка квалификационных работ, их защита и подтверждение своей квалификации слушателями с приглашением представителей предприятий-заказчиков.

По такой технологии было осуществлено повышение квалификации специалистов по программам: «Экономическое регулирование деятельности предприятий и фирм», «Аппаратура бытового применения», «Методы и средства цифровой обработки сигналов», «Программирование логических интегральных схем (ПЛИС)» для регионального филиала ОАО «Сибирьте-

леком» «Электросвязь» Омской области, ФГУП «Центральное конструкторское бюро автоматики», ФГУП ПО «Иртыш».

Подготовка специалистов и повышение квалификации в институте осуществляются по научным направлениям, сложившимся в результате взаимодействия ИРСИД и омской радио- и приборостроительной промышленности, предприятий связи и телекоммуникаций:

- исследование в области измерения параметров случайных процессов;
- разработка автоматизированных систем контроля радиоэлектронной аппаратуры и технической диагностики;
- цифровая обработка сигналов;
- устройства СВЧ.

Учебный процесс неразрывно связан с научно-исследовательской работой, проводимой на кафедрах ИРСИД по тематике, связанной с направлением деятельности предприятий региона.

В ИРСИДе открыта аспирантура по очной и заочной формам обучения по двум специальностям: 05.12.13 «Системы, сети и устройства телекоммуникаций» и 05.02.11 «Методы контроля и диагностики в машиностроении».

В научных исследованиях принимают участие и студенты ИРСИД. Студенческие научные работы направляются на Всероссийские конкурсы на лучшую работу по естественным, техническим и гуманитарным наукам в вузах российской федерации, а также на Всероссийские олимпиады развития Народного хозяйства России. Работы студентов ИРСИД отмечены Дипломами Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета в разделе «инженерно-экономической науки» и Общероссийской общественной организации «Молодежный союз экономистов и финансистов» в номинациях «Экономика труда: от каждого – по способностям, каждому – по потребностям» и «Развитие связи и коммуникаций в России».

В современных условиях вузовское образование – это не только получение знаний и освоение студентами огромного массива учебного материала, но и формирование у них умения выявлять и анализировать проблему, принимать ответственные решения, критически анализировать литературные источники, а также приобретение навыков культурной научной полемики, изложения четкой и ясной позиции, приведения необходимых научных аргументов.

Последние три года ИРСИД организует и проводит региональную научно-практическую конференцию «Наука, образование, бизнес», привлекая к участию ведущие предприятия и научные центры: ООО «Научно-производственный центр "Динамика"», ОАО «Омское производственное объединение "Радиозавод им. А. С. Попова"» (РЕЛЕРО), НОУ ВПО Сибир-

ский институт бизнеса и информационных технологий и др. На конференции выступают ученые г. Омска, преподаватели вузов, аспиранты, студенты ИРСИД и ОмГТУ, специалисты промышленности и связи с докладами и сообщениями по следующим направлениям:

– учебно-методические проблемы повышения качества подготовки специалистов;

– новые результаты фундаментальной и прикладной науки, где рассматриваются результаты научных исследований аспирантов и ведущих специалистов предприятий, а также результаты прикладных исследований по тематике НИРС;

– эффективность деятельности предприятий и фирм;

– правовые отношения в сфере образования, науки и бизнеса.

Такие конференции помогают не только выработать единые методологические и организационные основы качественной системы подготовки специалистов высшей квалификации, но и обменяться опытом подготовки и переподготовки кадров в сибирском регионе, решая задачу подготовки конкурентоспособного специалиста на рынке труда.

Поэтому главной задачей ИРСИД является не только формирование социально активного специалиста высокой компетентности и профессионализма, но и формирование его человеческого потенциала, направленного на саморазвитие и самосовершенствование личности.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА И ВОСТРЕБОВАННОСТИ РАЗЛИЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

А. М. Бершадский¹, В. Н. Люсев², Н. В. Осипова², В. В. Эпп¹

¹Пензенский государственный университет, г. Пенза

bam@stup.ac.ru, vitalinae@mail.ru

²Пензенская государственная технологическая академия, г. Пенза,

walnik@pgta.ac.ru

Рынок труда находится в состоянии непрерывного изменения. Изменяются потребности отраслей экономики в профессионально-кадровой структуре, в уровне подготовки специалистов. В последнее время все чаще говорится о том, что система профессионального образования должна удовлетворять меняющимся потребностям рынка труда в специалистах.

В системе профессионального образования до начала 1990-х годов действовал механизм взаимодействия профессиональных учебных заведе-

ний и производственной сферы через институт «базовых» предприятий, когда специалистов готовили под государственный заказ в соответствии с заявками базовых предприятий с готовыми квалификационными характеристиками и под гарантированное трудоустройство выпускников на этих предприятиях согласно заявленным потребностям. Сегодня же, несмотря на потерю связи с базовыми предприятиями, необходимо создание наиболее благоприятных условий для эффективного функционирования и развития образовательных учреждений с привлечением других звеньев управления системой, которые непосредственно воздействуют на учебные заведения и находятся в прямых отношениях с производством. Производственная сфера и сфера услуг являются прямыми потребителями выпускников профессионально-образовательных учреждений. Встает задача установления прямых связей образовательных учреждений с предприятиями. В отличие от прошлых лет в современных условиях инициатива создания эффективной системы взаимодействия исходит именно от учебных заведений. Чтобы выпускники были конкурентоспособными на рынке труда, подготовка учащихся должна соответствовать требованиям работодателей.

Важнейшим интегральным показателем, определяющим характер основных социально-экономических процессов, происходящих на территории любого субъекта Российской Федерации или муниципального образования, выступает общий уровень экономического развития соответствующего региона. Этот показатель учитывает особенности экономической и социальной жизни на данной территории. Именно он определяет реальные возможности региона самостоятельно обеспечивать поступательное развитие экономики и социальной сферы.

Исходя из той ситуации, которая сложилась на сегодняшний момент, необходимо провести комплексную оценку производственного потенциала г. Пензы, которую на первом этапе можно назвать скорее инвентаризацией. Результат этой работы позволит определить внутренние резервы и источники экономического роста и развития производственного потенциала территорий, выявить возможности совершенствования структуры экономики г. Пензы, улучшения и укрепления ее социальной сферы.

Мы предлагаем сделать акцент на поиск и использование собственных ресурсов субъекта, т. е. выявить все, что есть на территории г. Пензы из ресурсов, мощностей, инфраструктуры, объектов социальной сферы. Инвентаризация и оценка производственного потенциала, а также анализ сегодняшнего состояния различных сфер экономики и жизнедеятельности человека позволит выявить «точки роста» г. Пензы и из всего комплекса имеющихся в городе ресурсов выявить наиболее перспективные для дальнейшей разработки.

Согласно выше обозначенной проблеме были проведены исследования промышленного потенциала г. Пензы и потребность в специалистах промышленного комплекса Пензенской области.

Цель анализа: определить, какие специальности востребованы промышленными предприятиями и учреждениями сегодня и каков спрос на них будет завтра?

Исследования проводились с использованием вторичной аналитической информации, данных службы государственной статистики, информации рекрутинговых агентств города.

За последние годы существенно изменилась ситуация в стране, что не замедлило сказаться на характере развития производительных сил. Серьезная структурная перестройка в промышленности, связанная со снижением государственного контроля над хозяйствующими субъектами, неспособностью централизованно управлять экономическими процессами на прежнем уровне, появлением стихийного и непредсказуемого рынка, привела к смене приоритетов в развитии территориально-производственных комплексов. Эти и другие причины требуют особого внимания исследователя при анализе структуры промышленности Пензы. Отраслевая структура указывает место каждой отрасли внутри промышленного центра.

Пензенская область – промышленно развитый регион Среднего Поволжья. В области 1,5 млн. человек, из которых 997,5 тыс. человек (64%) горожан. Экономически активное население – 754 тыс. человек.

В области 1687 крупных и средних предприятий различных отраслей экономики и организационно-правовых форм.

По данным Пензенского областного комитета государственной статистики промышленное производство Пензенской области в 2004 гг. имело следующую структуру (рис. 1).

К 2004 году физический объем выпуска продукции по сравнению докризисными показателями снизился почти во всех отраслях. Прирост по сравнению с 1995 годом наблюдался лишь в отдельных отраслях лесной и деревообрабатывающей промышленности (производство клееной фанеры и бумаги), легкой промышленности (производство чулочно-носочных изделий) и пищевой (производство растительного масла, виноградных вин, пива, безалкогольных напитков, мяса и субпродуктов и цельномолочной продукции) промышленности. Самый значительный спад произошел в машиностроении и металлообработке (кузнечнопрессовые и грузовые автомобили, радиоприемные устройства сейчас вообще не производятся), немногим меньше падение наблюдалось в такой важной для города отрасли, как производство водки и ликероводочных изделий. Почти во всех отраслях промышленности тенденции роста стали наблюдаться после 1998 года, когда девальвация рубля несколько оживила экономику города.

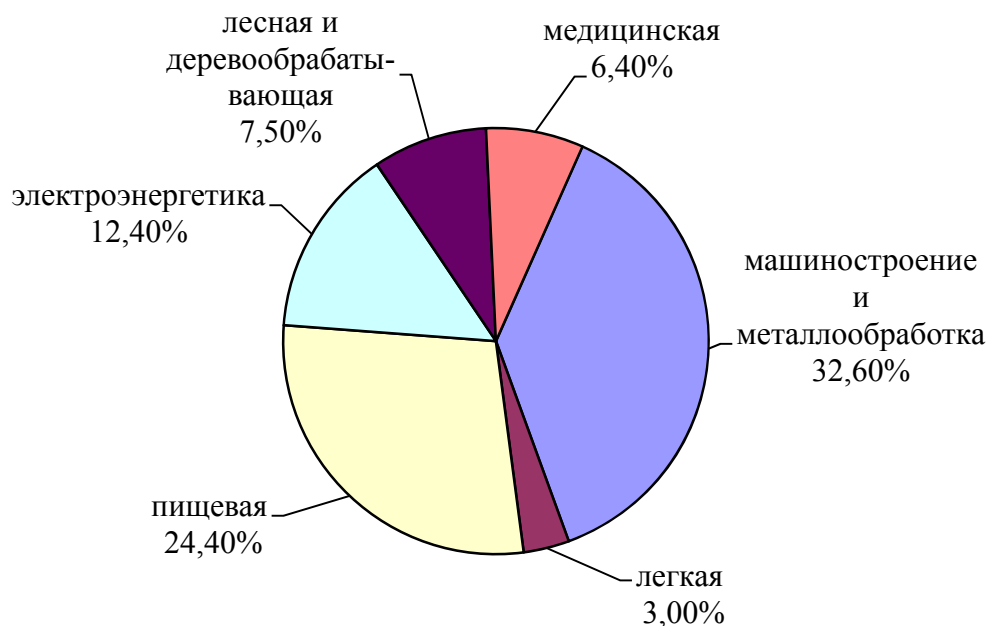


Рис. 1. Общая структура промышленного производства в 2004 г.

В настоящее время во многих отраслях промышленности Пензы наблюдается промежуточная стабилизация. Предприятия накапливают резервы (потенциал) для дальнейшего прогрессивного роста, основанного на современных технологиях в области производства продукции и управлении. Те хозяйствующие субъекты, которые применяют экстенсивный метод развития, не смогут долго существовать, и их место в структуре займут востребованные рынком производства.

Что касается производства важнейших видов промышленной продукции, то в 2005 году по многим позициям было допущено снижение выпуска более чем на половину от уровня 1995 года. Определенный прогресс наблюдался в производстве товаров лесной и пищевой промышленности. В целом именно данные отрасли наиболее стабильны на протяжении последних лет и постоянно наращивают свой потенциал. Однако факторы, этому способствующие, часто носят временный характер, и на это стоит обращать внимание при анализе возможностей данных отраслей промышленности.

Существенное падение объемов выпуска особенно затронуло металлургическую промышленность, машиностроение и металлообработку, а также мукомольно-крупяную и комбикормовую промышленность. Можно отметить тенденцию опережающего снижения выпуска сложной, наукоемкой продукции по сравнению с полуфабрикатами, характеризующимися невысокой добавленной стоимостью и трудоемкостью.

Некоторые отрасли характеризуются длительными простоями производства, что неблагоприятно сказывается на качестве промышленного потенциала, так как трудовые ресурсы теряют необходимую квалификацию, механизмы без нагрузки утрачивают свои качества и т. п. В настоящее время происходит перераспределение промышленного потенциала внутри отраслей, например, посредством реструктуризации и организации новых производств на месте старых, нежизнеспособных. Этот процесс будет продолжаться до тех пор, пока существуют неконкурентоспособные производства.

Таким образом, можно спрогнозировать рост потребности промышленных предприятия в инженерных кадрах соответствующих специальностей, таких как «Электротехника, электромеханика и электротехнологии», «Управление качеством», «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств», «Автоматизированные технологии производства», «Машины и технология машиностроительного производства» и другие.

Прогноз потребности в новых специальностях на период $N+t$ производился в основном за счет информации по инвестиционным проектам. Поскольку срок реализации инвестиционного проекта в среднем составляет 4-6 лет, постольку с определенной долей уверенности можно сказать, что прогноз перспектив востребованности специалистов на обозначенный период базируется на рейтинге востребованности специальностей по инвестиционным проектам и программам развития региона на уровне региональной власти.

Анализируя полученные данные, можно сделать следующие выводы по каждому направлению в подготовке специалистов:

Блок специальностей «Машиностроение»

В ближайшее время (5-7 лет) спрос на рынке труда на эти специальности заметно возрастет в связи с уходом на пенсию основной массы промышленно-производственного персонала промышленных предприятий, с восстановлением основных производственных фондов и реализацией инвестиционных проектов. Доля в структуре подготовки вузами инженеров может измениться с 11 до 27%.

Инвестиционные проекты в области машиностроения в основном направлены на восстановление и модернизацию производственной базы предприятий. В связи с этим можно прогнозировать рост спроса на специалистов в этой области, т. е. специалистов по ремонту и восстановлению промышленного оборудования. Кроме этого появляется спрос на новые специальности, такие как «Гидравлическая, вакуумная и компрессорная техника», «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных про-

изводства», «Оборудование и технология повышения износостойкости и восстановление деталей машин и аппаратов», «Гидравлическая, вакуумная и компрессорная техника», «Электротехника, электромеханика и электротехнологии» и другие, подготовка по которым не ведется в пензенских вузах.

Отдельно стоит отметить направление сервисного обслуживания, а именно нехватку специалистов в этой области. Высокая степень износа производственного оборудования, моральный износ компьютерной техники создают предпосылки к увеличению подготовки специалистов по ремонту и восстановлению станков, ремонту и переналадке компьютеров.

Блок специальностей «Приборостроение»

В отрасли не наблюдается явных изменений, доля в подготовке данных специалистов не претерпит сильных изменений и останется на уровне 10-15% от общего числа специалистов. Кроме традиционных специальностей в этой области, следует отметить рост потребности в специалистах в области сервиса – обслуживание, наладка, сборка, восстановление компьютерной и офисной техники.

Блок специальностей «Вычислительная техника»

Спрос на специальности высок и тенденций к спаду не намечается. Это связано, прежде всего, с глобальной компьютеризацией, которая постепенно доходит и до нашего региона. Малое количество инвестиционных проектов в этой отрасли связано прежде всего с высокими входными барьерами (прежде всего – уровень и развитие технологий), которые не позволяют отечественным предприятиям успешно развиваться в этой области. По данным кадровых агентств, спрос у работодателей на специалистов в этой области довольно высокий и продолжает расти. Предположительно в структуре подготовки в вузах специалисты по этому профилю будут занимать до 20% от общей структуры. Новые специальности, по которым наблюдается повышение спроса со стороны работодателей, связаны, прежде всего, с информационными технологиями и защитой информации: «Организация и технология защиты информации», «Комплексная защита объектов информации», «Комплексное обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем», «Информационная безопасность телекоммуникационных систем».

Блок специальностей «Экономика»

На диаграммах заметен спад, что говорит о снижении рейтинга экономических специальностей, хотя в структуре подготовки экономика занимает наибольшую часть (48,9%). По данным рекрутинговых агентств, в настоящее время предприятия остро нуждаются в специалистах по оптимизации налоговых платежей, управляющих финансовыми ресурсами, специалистах по маркетингу. В дальнейшем, с развитием товарного рынка и экономики в

целом, спрос на эти специальности со стороны промышленных предприятий возрастет еще больше. Поэтому вузам в настоящее время необходимо перейти от подготовки универсальных менеджеров и управленцев к подготовке маркетологов и специалистов по управлению финансами. Анализ инвестиционных проектов также показал, что среди общего числа экономических специальностей будут наиболее востребованы специалисты по маркетингу, рекламе, управлению налоговыми платежами и финансовые менеджеры.

Блок специальностей «Экология»

Рейтинг на эти специальности со стороны предприятий по-прежнему низок и повышений не прогнозируется. Инвестиционных проектов экологической направленности предложено не было, скорее планируется введение на предприятии должности эколога, кадровые агентства оценивают рейтинг этих специалистов как чрезвычайно низкий. Специалисты, получившие дипломы эколога или специалистов по природопользованию, в настоящее время не могут найти работу по специальности. В связи с этим можно прогнозировать снижение рейтинга по этим специальностям до 2-3% от общего числа специальностей.

Блок специальностей «Легкая и пищевая промышленность»

Анализ инвестиционных проектов показал резко возросшую потребность в специалистах легкой и пищевой промышленности. Так, наибольшее число инвестиционных проектов направлено на переработку сельскохозяйственных культур, поэтому в течение следующих 3-5 лет повысится спрос на такие специальности, как «Производство продуктов питания из растительного сырья», «Пищевая инженерия», «Технология сырья и продуктов растительного происхождения», «Технология пищевых производств» и другие.

В качестве сопутствующих специальностей также прогнозируются спрос на специалистов в области маркетинга и рекламы и специалистов по производству упаковки. Специалистов по упаковке не готовят в вузах региона, при этом рейтинг на них имеет тенденцию к росту. Развития направления подготовки специалистов в области пищевых технологий и упаковки является наиболее перспективными в этом блоке специальностей.

По данным рекрутинговых агентств, спрос на рынке труда на специалистов пищевого производства высок, основными работодателями являются пивоваренные заводы, небольшие предприятия по переработке сельхозкультур.

Прогнозируется, что доля этих специалистов в общей структуре подготовки может вырасти с 13 до 27%.

Таким образом, подводя итог, можно отметить, что современная образовательная среда непосредственным образом зависит от состояния и тен-

дений развития на рынке труда и состояния промышленности региона. Для успешной деятельности на рынке образовательных услуг современному вузу необходимо планировать свою деятельность исходя из перспектив развития промышленности, отраслей региона в целом. Наиболее эффективным инструментом для этого являются маркетинговые исследования. На основе анализа прогноза развития промышленной среды вуз формирует свою стратегию и тактику на рынке образовательных услуг, повышает эффективность предлагаемых учебных программ, свою конкурентоспособность, привлекает больше абитуриентов. С помощью исследований вуз способен обеспечить конкурентоспособность при подготовке своих специалистов на длительную перспективу.

В результате анализа состояния рынков образовательных услуг и труда г. Пензы можно констатировать, что в настоящее время они характеризуются следующими особенностями и тенденциями.

В октябре-декабре 2006 г. авторы также провели социологическое исследование, посвященное изучению вопросов занятости студентов пятых, sixth курсов государственных вузов г. Пензы (всего было опрошено 443 студента, что примерно составляет 10% от общего числа выпуска вузов).

Опрос проводился в 4 вузах г. Пензы (Пензенском государственном университете, Пензенской государственной сельскохозяйственной академии, Пензенском государственном педагогическом университете имени В. Г. Белинского и Пензенском государственном университете архитектуры и строительства) по 25 специальностям, объединенным в 9 групп.

1. 030000 Гуманитарные науки (030501 Юриспруденция, 030602 Связи с общественностью, 032001 Документоведение и документационное обеспечение управления);

2. 050000 Образование и педагогика (050303 Иностранный язык, 050706 Педагогика и психология, 050720 Физическая культура);

3. 060000 Здравоохранение (060101 Лечебное дело);

4. 080000 Экономика и управление (080107 Налоги и налогообложение, 080502 Экономика и управление на предприятии (по отраслям), 080507 Менеджмент организации);

5. 110000 Сельское и рыбное хозяйство (110201 Агрономия, 110305 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции, 110401 Зоотехния);

6. 150000 Metallургия, машиностроение и металлообработка (150204 Машины и технология литейного производства, 150408 Бытовые машины и приборы, 151001 Технология машиностроения);

7. 200000 Приборостроение и оргтехника (200101 Приборостроение, 200106 Информационно-измерительная техника и технологии, 200402 Инженерное дело в медико-биологической практике);

8. 230000 Информатика и вычислительная техника (230101 Вычислительные машины, комплексы, системы и сети, 230104 Системы автоматизированного проектирования, 230105 Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем);

9. 270000 Строительство и архитектура (270102 Промышленное и гражданское строительство, 270106 Производство строительных материалов, изделий и конструкций, 270301 Архитектура).

Изучались мотивы получения высшего образования, выбора учебного заведения, выбора будущей профессии, с какого курса и в какой сфере работают студенты, факторы выбора будущей работы и др.

Престиж образования в г. Пензе сегодня определяется рядом факторов: 1) постепенным подъемом промышленного производства, нуждающегося в квалифицированных специалистах разного уровня и профиля; 2) высокими требованиями частного сектора экономики, где после первой волны торгового предпринимательства активно начал укрепляться бизнес, требующий высокой квалификации персонала в области управления, рекламы, защиты юридических прав, делопроизводства, бухгалтерии и т. д.; 3) изменением общественного мнения, в котором образование стало восприниматься в качестве одного из важных факторов выживания и адаптации к новым социально-экономическим условиям жизни, гаранта успешной социальной мобильности и обретения высоких статусных позиций, основы материального благополучия; 4) ориентациями молодежи на престижные профессии и сферы профессиональной деятельности.

Мотивами выбора будущей профессии у большинства опрошенных студентов были: престижность профессии (43,8% опрошенных); возможность получения высокой заработной платы (23,5%); возможность легко трудоустроиться (19,2%); практическая ориентированность обучения (19%); призвание (15,1%); семейные традиции (5,4%). Также опрошенные студенты предлагали свои варианты ответов на данный вопрос. Например, 0,9% опрошенных основным мотивом выбора будущей профессии считают интерес к ней; 0,7% не руководствовались никакими мотивами и 0,4% – отметили, что их выбор был случаен.

Высшему профессиональному образованию в наибольшей степени свойственна позитивная динамика численности студентов. В условиях расширения доступа в учреждения высшего профессионального образования (платного государственного и негосударственного) молодежь пытается через это образование реализовать экономическую и социальную стабильность на ближайшее будущее, заложить основы материального благополучия и обеспечить возможность профессионального роста.

Из 443 студентов пятых курсов работают постоянно 17,8%, работают время от времени 28,9%, не работают, но хотели бы 27,1%, никогда не ра-

ботали 26,2%. На рисунке 2 представлена диаграмма совмещения работы с учебой студентов по направлениям подготовки.

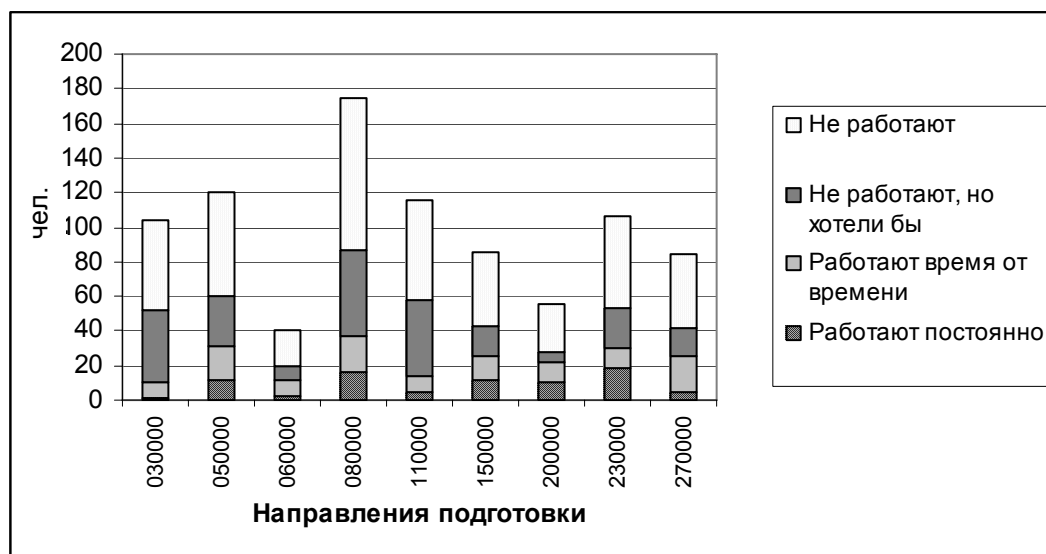


Рис. 2. Совмещение студентами вузов г. Пензы обучения с работой

Из всех работающих постоянно или время от времени работают по следующим будущим специальностям: Приборостроение (70,00%), Архитектура (55,56%), Программное обеспечение (52,63%), Иностранный язык (47,62%), Промышленное и гражданское строительство (35,71%), Вычислительная техника (35,00%), Менеджмент (33,33%), Физическая культура (30,00%) и т. д. Процентное соотношение работающих постоянно или временно студентов по будущей специальности к общей выборке показано на рисунке 3.

Мотивами получения высшего образования для большинства опрошенных студентов (54,6%) является возможность в дальнейшем добиться успехов в жизни, получить профессию (42,7% опрошенных). 46,5% студентов считают, что высшее образование дает возможность стать высокообразованным, культурным человеком и материально обеспеченным (34,8% опрошенных). 16,9% опрошенных студентов полагают, что высшее образование дает возможность добиться соответствующего социального статуса. Также некоторые студенты давали свои варианты ответов на этот вопрос. Например, 0,7% опрошенных считают, что высшее образование даст возможность заниматься любимым, интересным делом, а по 0,2% соответственно – высшее образование было мечтой родителей и дает возможность для саморазвития.



Рис. 3. Студенты, работающие по будущей специальности (%)

При ответе на вопрос: «Какую роль высшее образование играет при трудоустройстве сегодня?» 58,5% (258 чел.) отметили, что работодателям необходимы не только диплом, но и реальные знания и практические навыки; 47,4% (210 чел.) считают, что работодатели обращают внимание на уровень образования и специальность; 7,9% (35 чел.) считают, что обращается внимание только на уровень образования и престижность учебного заведения и 3,6% (16 чел.) отмечают, что сегодня образование никакой роли не играет.

Следовательно, молодежь все больше начинает понимать, что образование, специальность, квалификация – это капитал для инвестирования, а успешность включения в процессы социальной дифференциации определяется прохождением сквозь формально-организационные структуры института профессионального образования.

Технология проведения маркетинговых исследований в области востребованности специалистов заключается, прежде всего, в исследовании и анализе не только рынка образовательных услуг, но и рынка труда и тенденций развития промышленности, как определяющих степень востребованности инженерных специальностей в будущем. Прогноз востребованности специалистов на период 5-6 лет базируется, прежде всего, на инвестиционных проектах и стратегических планах предприятий, а также на региональном прогнозе социально-экономического развития Пензенской области, по которым и определяется количественных и качественный уровень требований работодателей к наиболее востребованным специалистам. Кроме то-

го, прогноз на перспективу строится исходя из политической и экономической ситуации в регионе.

Результаты проведенного исследования могут стать эффективным инструментом регулирования отношений на рынке образовательных услуг и на рынке труда, а также позволят с наибольшей эффективностью использовать трудовой потенциал региона.

В итоге можно сделать вывод, что рынок труда имеет определяющее значение в формировании вузом стратегии на рынке образовательных услуг, открытии новых специальностей, повышении качества образовательных программ. Наряду с использованием прогнозов возникает необходимость проведения комплексного маркетингового исследования регионального рынка с целью выявления сложившегося положения на рынке и прогнозирования его дальнейшего развития. Результаты исследования позволяют эффективно планировать развитие образовательной среды региона и, в частности, эффективно управлять деятельностью вуза на рынке образования. Кроме этого, власти регионов, занимаясь развитием экономики, получают возможность на основе объективных данных определять (планировать) подготовку специалистов, необходимых для эффективного развития промышленности, и в свою очередь прогнозировать дальнейшее развитие региона.

С точки зрения маркетинга образовательных услуг, существующая система высшего профессионального образования не отвечает сложившимся требованиям и запросам рынка труда. Показателем этого является низкий уровень трудоустройства выпускников при сохраняющемся дефиците квалифицированных производственных кадров на промышленных предприятиях. «Готовый продукт» – выпускник на рынке труда не пользуется спросом. Налицо ряд сложившихся противоречий:

- между социальной и профессиональной ориентацией молодежи и потребностями предприятий, фирм;
- между жизненными притязаниями и профессиональными возможностями выпускников;
- между теоретической подготовкой и отсутствием практических навыков.

Таким образом, для повышения качества выпускаемых специалистов по востребованным на рынке труда специальностям необходимо этого специалиста соответствующим образом подготовить. При этом, кроме фундаментальных теоретических знаний, выпускник должен обладать достаточно большим багажом практических навыков по специальности. Для создания условий формирования таких навыков необходимо осуществление новых подходов к организации и реструктуризации образовательной деятельности вузов. Одним из таких инновационных подходов является создание интегрированного многоуровневого образовательного комплекса, состоящего из

образовательных учреждений различного уровня и нацеленного на решение задач подготовки квалифицированных промышленных специалистов.

Подводя итог анализа устойчивости отраслевой структуры пензенского промышленного центра, однозначно можно сформулировать следующий принцип развития города: устойчивость через многообразие. Многообразие означает поддержку развития в городе максимального количества отраслей и подотраслей экономики. Полифункциональность развития города должна базироваться на первоочередном вовлечении в оборот и комплексном использовании наиболее выгодных местных природных ресурсов, специализации производства, а также на наличии как крупных, так и средних и мелких промышленных предприятий. Все вышесказанное позволит избежать серьезных кризисов в функционировании производственной системы города и обеспечит ее устойчивость на длительный период.

Переход на диверсификационную деятельность по перепрофилированию производственных мощностей под выпуск наукоемкой гражданской продукции, на технологии двойного применения, обладающие гибкостью реагирования на требования рынка, – необходимое условие выживания многих предприятий Пензы, улучшения структуры промышленности города, развития новых секторов экономики.

Поскольку все предприятия объединены общностью территории расположения, то очевидно, что преимущества получают те производства, которые будут более эффективно использовать имеющиеся городские ресурсы. В этом отношении основной вывод, следующий из проведенных исследований, касается того факта, что никакая внешняя поддержка производств города не даст эффекта до тех пор, пока оно само не станет соответствовать специфике происходящих в городе экономических процессов. В практическом аспекте это означает, что из кризиса выйдут те предприятия, которые найдут свою нишу соответствия логике развития процессов, происходящих в городе.

Список литературы

1. Зборовский Г. Б. Профессиональное образование и рынок труда / Г. Б. Зборовский, Е. А. Шуклина // Социологические исследования. 2003.
2. Социологическое исследование на тему: «Анализ и перспективы развития рынка труда г. Пензы: I этап». Выполнен преподавателями кафедры ППиП ПГТА Люсевым В. Н. (к.и.н., доцент), Малышевой Н. В. (к.и.н., доцент), Осиповой Н.В. (к.с.н.). Пенза: «Авалон», 2006. 28 с.
3. Эпп В. В. Трудовая активность студентов вузов / В. В. Эпп, В. И. Волчихин, А. М. Бершадский // Инновации в науке, образовании и бизнесе: Материалы V Всероссийской научно-методической конференции. Пенза, 14–15 мая 2007 г. Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2007. С. 62–63.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Т. С. Биккинин

*Управление государственной службы занятости населения
при Министерстве труда и социальной защиты населения
Республики Башкортостан, г. Уфа
uzan@uzan.ufanet.ru*

Ситуация на рынке труда в Республике Башкортостан в течение последних лет в России и Приволжском федеральном округе является одной из самых благополучных. Уровень регистрируемой безработицы в республике с начала 2007 года по состоянию на 1 сентября снизился с 1,4 до 1,0%, численность безработных граждан – с 28,4 до 20,4 тыс. человек.

Продолжающийся в регионе экономический рост обусловил в большинстве отраслей устойчивый спрос на рабочую силу. В 2006 году только на крупные и средние предприятия республики было принято на работу свыше 355 тыс. человек, прием превысил выбытие на 6%. Число работавших в режиме неполного рабочего времени и находившихся в вынужденных отпусках в 2006 году составило 29,7 тыс. человек, что почти в 2 раза меньше, чем в 2005 году. Число уволенных в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников организации уменьшилось с 23,8 тыс. человек в 2005 году до 19,4 тыс. человек в 2006 году. В первом полугодии 2007 года прием на предприятия, в организации республики на 6,4% опередил выбытие работников. По причине сокращения штата или численности работников, а также при ликвидации организации было уволено 5,4 тыс. человек, при этом 8,8 тыс. человек были приняты на дополнительно введенные рабочие места. Объемы высвобождения рабочей силы в 2007 году в 1,8 раза меньше, чем в аналогичном периоде прошлого года.

Подготовка к празднованию 450-летнего юбилея добровольного вхождения Башкирии в состав России послужила мощным стимулом к активизации всех видов экономической деятельности, особенно в строительстве, на транспорте, в торговле и промышленности. Спрос на рабочую силу вырос на 22% по отношению к январю-августу 2006 года. Предприятиями и организациями республики за 8 месяцев текущего года заявлено в органы службы занятости о наличии 138,5 тыс. вакансий. Коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда в целом по республике с начала года снизился с 1,5 до 0,7 на 1 сентября. При содействии органов службы занятости за январь-август текущего года трудоустроено 68,7 тыс. человек, уровень общего трудоустройства составил 59,0% (за 8 месяцев 2006 года – 57,2%).

В настоящее время в республиканской службе занятости созданы все необходимые условия для решения поставленных задач: постоянно совершенствуется законодательная база по вопросам занятости населения, имеется свой Учебный центр по профессиональному обучению безработных граждан, центры занятости имеют все условия для оказания широкого спектра услуг по содействию занятости населения и комплектованию рабочей силой работодателей.

Однако мы понимаем, что проведение успешной политики по регулированию рынка труда невозможно силами только одной нашей службы. Поэтому с момента ее образования в июне 1991 года служба работает в тесном взаимодействии с органами власти республики всех уровней, работодателями, профсоюзами, учреждениями профессионального образования и другими социальными партнерами, число которых постоянно растет по мере расширения функций, реализуемых службой занятости.

Служба занятости населения является активным участником разработки правительственных и межведомственных программ, концепций, планов, касающихся вопросов занятости и социальной поддержки населения.

В рамках социального партнерства создан Координационный комитет содействия занятости населения Республики Башкортостан.

В целях учета интересов работников и работодателей при проведении социально-экономической политики, развития социального партнерства, улучшения экономической ситуации в республике, повышения уровня жизни населения, стабилизации ситуации на рынке труда на республиканском уровне и в муниципальных образованиях разрабатываются и реализуются целевые программы.

Особое внимание служба занятости населения республики уделяется укреплению взаимодействия с работодателями. Ведь от того, насколько тесно и конструктивно развиваются партнерские отношения, зависит эффективность регулирования рынка труда. Все эти годы проводилась активная работа по привлечению партнеров на рынке труда, отрабатывались новые технологические подходы в организации взаимодействия органов службы занятости с работодателями, расширялся спектр услуг для граждан, ищущих работу. В результате назрела необходимость кардинально изменить отношения между работодателями и органами службы занятости населения, обеспечив переход к новым активным формам взаимодействия между ними.

Прежде всего, было расширено информационное поле. До каждого работодателя мы довели полную информацию о деятельности службы занятости населения, ее функциях, задачах, направлениях в работе, условиях заключения договоров по активной политике занятости населения.

За годы существования службы занятости проведена большая работа по совершенствованию банка вакансий и обеспечению широкого доступа к нему населения. Информация о вакантных местах размещается не только в информационных киосках и на стендах информационных залов центров занятости, но и на сайте Управления в сети Интернет, в средствах массовой информации. Новейшие компьютерные технологии широко используются также и центрами занятости городов и районов.

В 2006 году более 9 тысяч работодателей воспользовались правом на подбор кадров из базы данных граждан, ищущих работу, а также на пользование правовой системой «Консультант Плюс».

В настоящее время наши усилия направлены на создание в каждом из 65 центров занятости населения взаимодействия между работодателями и гражданами, ищущими работу. Этому способствует и работа по внедрению разработанных Федеральной службой по труду и занятости административных регламентов. Первые результаты обнадеживают, и, самое главное, повышается эффективность работы центров занятости по организации трудоустройства населения и по замещению заявленных работодателями вакантных рабочих мест.

Одним из самых эффективных направлений взаимодействия с работодателями является организация ярмарок вакансий рабочих и учебных рабочих мест. За январь – август текущего года центрами занятости проведено 293 ярмарки. В городах Уфе и Стерлитамаке данные мероприятия проводятся еженедельно, что позволяет быстро реагировать на возникающий как на отдельных предприятиях, так и в целых отраслях экономики спрос на рабочую силу. Кроме того, в зависимости от ситуации на рынке труда проводятся ярмарки вакансий с приглашением на них безработных граждан, имеющих массовые профессии и специальности.

Наше Управление плодотворно сотрудничает со многими республиканскими учреждениями и ведомствами. Все главные направления содействия занятости населения осуществляются на договорной основе. В первую очередь это относится к ведомствам, на которые возложена ответственность за предоставление дополнительных гарантий трудоустройства гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы. И результаты совместной работы неплохие.

Приведем как пример ежегодную республиканскую акцию «Работу – молодым». Она уже стала традиционной формой работы по организации трудоустройства молодежи в нашей республике. Партнерами Управления в ее организации выступают Государственный комитет Республики Башкортостан по молодежной политике, Государственная телерадиокомпания «Башкортостан». В акции ежегодно участвуют предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, кадровые агентства. В 2006 году в

рамках договора о сотрудничестве проведены два таких мероприятия (это XI и XII акции), которые посетило 35,1 тысячи человек, из них 4,4 тысячи трудоустроены.

Стоит отметить, что вопросам организации занятости молодежи у нас уделяется особое внимание. С августа 2005 года действует двухсторонний договор, заключенный между Управлением и Министерством образования Республики Башкортостан. Совместная работа направлена на обеспечение условий для получения выпускниками общеобразовательных учреждений профессионального образования до начала трудовой деятельности. В 2006 – 2007 годах проведены VI и VII ежегодные специализированные выставки «Образование. Наука. Карьера», которые посетило 10 тысяч человек, из них получили направление на работу 1220 человек.

Сотрудничество с Министерством образования осуществлялось в рамках реализации Межведомственной программы профессиональной ориентации и психологической поддержки учащейся молодежи в Республике Башкортостан на 2004-2006 годы.

В целях совершенствования нормативного обеспечения межведомственной системы профессиональной ориентации были разработаны: нормативы гарантированного минимума профориентационных услуг для учащихся общеобразовательных учреждений и выпускников учреждений профессионального образования, Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке учащихся общеобразовательных учреждений. В рамках Межведомственной программы разработаны: новые варианты программ адаптационных курсов для школьников «Основы выбора профессии и эффективного поведения на рынке труда и для выпускников учреждений профессионального образования «Основы эффективного трудоустройства и планирования профессиональной карьеры», «Методические рекомендации по оформлению кабинета (уголка) профориентации, информационных стендов по вопросам профессионального самоопределения в образовательных учреждениях», «Методические рекомендации по проведению профориентационных (агитационных) мероприятий с учащимися учреждений общего образования».

Другое, не менее важное, направление нашей работы – это трудоустройство людей с ограниченными возможностями. Для выработки совместных действий Управлением подписано Соглашение о сотрудничестве с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и Главным бюро медико-социальной экспертизы по Республике Башкортостан.

Благодаря принимаемым мерам, только в прошлом году было трудоустроено 1235 инвалидов, в том числе 815 – в счет квот, в приоритетном

порядке на профессиональное обучение направлено 205 безработных инвалидов.

Активно ведется работа и по содействию занятости сельского населения. Для решения этой проблемы заключен договор о сотрудничестве с Министерством сельского хозяйства Республики Башкортостан. Совместная работа позволила найти несколько вариантов решений. Один из них – это самозанятость безработных граждан на селе. За прошедший год на профессиональное обучение направлено 3,6 тысячи жителей сельской местности. Центры занятости населения и Управления сельского хозяйства районов и городов также согласовано действуют в вопросе переселения семей в сельскую местность. В 2006 году при их содействии переселено 30 семей.

Управлением заключен долгосрочный договор о сотрудничестве и с Военным комиссариатом Республики Башкортостан, в соответствии с которым, центры занятости оказывают профориентационные и профконсультационные услуги военнослужащим, гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей по вопросам профессионального обучения, информируют о возможностях получения гражданской профессии. Направление на профессиональное обучение данной категории безработных граждан осуществляется в приоритетном порядке. В 2006 году профессиональную подготовку по направлению службы занятости прошли свыше 100 граждан, уволенных с военной службы, профориентационные услуги получили более 300 человек.

В соответствии с Договором о сотрудничестве между Управлением и Главным управлением федеральной службы исполнения наказаний проведен ряд мероприятий, направленных на повышение эффективности трудоустройства граждан, освобожденных из мест лишения свободы. Службой занятости населения налажена система профессионального информирования граждан, отбывающих наказание.

В 2006 году в центры занятости населения районов и городов республики обратилось за содействием в трудоустройстве 525 граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание. В результате проведенных мероприятий трудоустроено 203 гражданина или 38,7% от числа обратившихся, направлено на профессиональную подготовку 54 безработных гражданина из числа освобожденных из ИТУ.

Важным аспектом регулирования рынка труда является взаимодействие органов государственной службы занятости населения с негосударственными организациями по содействию занятости населения. В настоящее время в республике действует 15 кадровых агентств, осуществляющих на договорной платной основе подбор высококвалифицированных кадров для предприятий и организаций. Государственная служба занятости и коммерческие кадровые агентства, не дублируя друг друга, не конкурируя между

собой, своей деятельностью лишь только дополняют перечень предоставляемых населению и работодателям услуг. Информация о негосударственных услугах вывешивается на стенды службы занятости, специалисты консультируют об общих принципах работы кадрового агентства (для граждан они оказывают бесплатные услуги, услуги оплачиваются работодателями в соответствии с заключенными договорами). Практикуется проведение совместных семинаров – совещаний, «круглых» столов и т. д.

В условиях стабильного роста экономики органам службы занятости приходится решать задачу преодоления структурной безработицы, реализуя меры, направленные на достижение соответствия профессионального состава и квалификации безработных граждан требованиям работодателей.

В перспективе острота этой проблемы будет возрастать не только за счет развития производства, но и по причине естественной убыли трудовых ресурсов. Поэтому потребность экономики в кадрах не может быть удовлетворена лишь за счет оптимизации их использования и повышения производительности труда. Предприятия республики нуждаются в рабочих профессиях, в первую очередь в промышленности и строительстве. Уже в настоящее время по ряду из них спрос значительно превышает предложение рабочей силы. К примеру, по данным на 1 июля текущего года, количество заявленных вакансий на много превышало число стоящих на учете в центрах занятости граждан: по каменщикам – в 18 раз, по бетонщикам – в 22 раза, облицовщикам-плиточникам – в 38 раз. Можно полагать, что в будущем перечень дефицитных профессий расширится.

За последние годы предпочтения молодых людей существенно изменились. Большинство из них хотели бы получить высшее образование, чему способствует рост количества негосударственных высших профессиональных учреждений. В то же время сокращается прием в профессиональные училища. Это прямо противоречит характеру спроса.

В сложившейся практике эта проблема решается путем согласования объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки рабочих и специалистов в учреждениях профессионального образования, а также открытия новых специальностей в соответствии с потребностями регионального рынка труда, прогнозами структурных изменений экономики республики.

Однако полностью увязать рынок труда и рынок образовательных услуг невозможно без развития гибкой, приспособленной к реально существующей сегодня конъюнктуре, оперативно реагирующей на требования работодателей системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения.

Для успешного функционирования системы профессионального обучения безработных граждан, восстановления их социального статуса, роста

адаптивных возможностей и способностей крайне важны социальное партнерство, постоянный диалог службы занятости с работодателями и их объединениями, образовательными учреждениями, органами исполнительной власти, общественными организациями и др.

При организации профессионального обучения центры занятости населения ориентируются как на потребности безработных, так и работодателей. С последними сформировались отношения, обеспечивающие профессиональную подготовку под гарантию трудоустройства, включая новые (перспективные) профессии. Расширилось участие работодателей в формировании заказа, профессиональном отборе кандидатов на обучение, корректировке содержания учебных программ, организации проведения производственной практики непосредственно на предприятиях, в организациях и на рабочих местах. Практика, как правило, организуется с соответствующей оплатой труда, последующим трудоустройством. Представители предприятий участвуют в заседаниях квалификационных комиссий, они не только дают независимую оценку качеству профподготовки, но и непосредственно на экзамене предлагают работу.

На рынке труда республики около 80% вакансий по рабочим профессиям. Среди заявителей – 60% предприятий негосударственных форм собственности, отдающих предпочтение специалистам широкого профиля. Как результат, более 70% безработных граждан осваивают по направлению службы занятости рабочие, в большинстве своем интегрированные, совмещенные профессии: маляр(строительный)-штукатур, столяр(строительный)-плотник, продавец широкого профиля-кассир (со знанием компьютерной программы 1:С склад), слесарь по ремонту автомобилей-аккумуляторщик и др.

В 2006 году и за истекший период 2007 года приобрели новую профессию, повысили или восстановили квалификацию около 14 тысяч безработных граждан, для последующего занятия в сфере предпринимательской деятельности – около 900 человек.

Ежегодно под конкретные рабочие места по договорам с работодателями проходят обучение более 60% безработных граждан. Центры занятости населения активно взаимодействуют с предприятиями жилищно-коммунального хозяйства, торговли, ресторанного бизнеса, автотранспортными предприятиями. Только за истекший период 2007 года в рамках реализации национальных проектов для строительного, агропромышленного, лечебно-оздоровительного комплексов республики, системы здравоохранения подготовлено около 800 специалистов.

В Республиканский реестр образовательных учреждений, имеющих право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по результатам конкурсного отбора включено 131 образова-

тельное учреждение, осуществляющее обучение по 250 специальностям, видам деятельности. Основу реестра – 60% составляют учреждения профессионального образования.

Около 20% безработных граждан проходят обучение непосредственно на учебно-производственных базах организаций и на рабочих местах.

Круг наших партнеров расширился значительно. Но для нас важно, что среди них остаются те немногие, при непосредственном участии которых создавалась система профессионального обучения безработных граждан и которые сегодня играют ведущую роль в ее совершенствовании и развитии. В их числе: Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфимский государственный авиационный технический университет, колледж статистики информатики и вычислительной техники, Уфимский торгово-экономический колледж, Профессиональный лицей № 136, Учебно-курсовой комбинат общественного питания и другие.

Участие образовательных учреждений в организации профессионального обучения безработных граждан на условиях конкурсного отбора создает предпосылки к повышению уровня их оснащения современным оборудованием, привлечению кадров высококвалифицированных инженерно-педагогических работников, использованию в учебном процессе инновационных технологий и методик обучения. Необходимое условие успешного обучения безработных граждан – активное внедрение образовательными учреждениями компьютерной техники, коммуникаций.

Учебному центру Управления в системе профессионального обучения безработных граждан отводится координирующая роль в организации методической и информационной работы среди образовательных учреждений и работодателей, привлеченных к профессиональному обучению безработных граждан и незанятого населения.

Целенаправленные действия всех заинтересованных партнеров на рынке труда позволяют обеспечить высокий уровень трудоустройства граждан, прошедших по направлению службы занятости профессиональное обучение, – более 80%.

Для удовлетворения потребности работодателей в рабочей силе по востребованным профессиям также используется привлечение иностранной рабочей силы.

С ноября 2002 года, после вступления в действие Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», Управление государственной службы занятости населения готовит заключения работодателям о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы. Хотя пока удельный вес легально привлекаемых иностранных работников в республике в среднем составлял 0,6% от численности занятых в экономике, объем квоты на осуществление трудовой

деятельности иностранными гражданами, прибывающими в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, в Республике Башкортостан один из наиболее значительных в Приволжском федеральном округе. Если в 2004 году совокупность такой категории составляла 4470 человек, то в 2007 году достигла 5640 человек, что на 26,2% больше.

За последние три года службой занятости Башкортостана было выдано более 2,5 тыс. заключений работодателям о целесообразности привлечения и использования 26 тыс. иностранных работников из стран ближнего и дальнего зарубежья.

В целях реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2006 года № 783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации» по решению правительства республики Управление государственной службы занятости населения при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан было определено Уполномоченным органом, осуществляющим организацию и координацию работы по определению потребности в привлечении иностранных работников и подготовке предложений по объемам квот.

Управлением создан и обновляется реестр работодателей, использующих труд иностранных граждан, проведена работа по автоматизации учета сведений, содержащихся в уведомлениях о приеме на работу иностранных работников и заявках работодателей.

Работа по формированию квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Республике Башкортостан проводится с учетом сложившегося положения на рынке труда, демографической ситуации, оценки объемов использования иностранной рабочей силы в прошлом и текущем годах. Большое внимание уделяется перспективам изменения спроса на рабочую силу в республике, в том числе за счет предусматриваемого создания рабочих мест в рамках реализации приоритетных национальных проектов и программ развития территорий. Учитываются имеющийся трудовой потенциал, возможность перераспределения трудовых ресурсов внутри республики и из других субъектов Российской Федерации, допустимая доля иностранных работников, используемых в сфере торговли, хозяйствующими субъектами. Информация о проведении заявочной кампании доводится до всех заинтересованных сторон, размещается в средствах массовой информации.

Проведение этой работы основано на приоритетности трудоустройства местного населения, иностранная рабочая сила рассматривается только как дополнительный источник трудовых ресурсов. Перед тем, как выдать рабо-

тодателю заключение на привлечение и использование иностранных работников, республиканские органы службы занятости проводят большую работу: анализируют спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, подбирают кадры из числа безработных граждан, состоящих на учете в центрах занятости, организуют ярмарки вакансий для ищущих работу российских граждан.

Таким образом, иностранные работники в основном заполняют вакансии, не востребованные местным населением, и способствуют сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. При этом деятельность органов службы занятости направлена на то, чтобы сделать рынок труда прозрачным и контролируемым. Это позволяет защищать интересы наших сограждан, развивать экономику с помощью иностранных инвестиций, что в конечном итоге способствует созданию рабочих мест и снижению безработицы.

Шестнадцатилетний опыт работы на рынке труда дает уверенность в том, что служба занятости населения Республики Башкортостан и впредь будет активно участвовать в реализации политики занятости населения, приоритетных национальных проектов, развивать систему социального партнерства и вносить весомый вклад в укрепление социальной стабильности в республике.

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

Д. М. Борисов

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

dznrnm@moris.ru

Состояние современного рынка труда характеризуется наличием ряда проблем, в качестве основной из которых можно выделить проблему несоответствия кадровых потребностей работодателей и профессиональных возможностей лиц, претендующих на работу. Возникновение данной проблемы связано с тем, что на рынок труда попадает рабочая сила, либо не пользующаяся спросом, либо не способная выдержать конкуренцию.

Спрос и предложение на рынке труда Республики Мордовия формируются в условиях динамично развивающейся социально-экономической сферы. Стабильно наращивают объемы производства и реализации продукции предприятия перерабатывающего, строительного, пищевого секторов.

На протяжении последних лет сохраняется положительная динамика в аграрном секторе республики.

В связи с этим ежегодно увеличивается количество заявленных работодателем вакансий: за 2006 год в учреждениях службы занятости республики было зарегистрировано 38,9 тыс. вакансий, что на 6,3% больше, чем в предыдущем году. Сведения о потребности в рабочей силе поступили от 2,6 тыс. предприятий, организаций и учреждений Мордовии. Общий уровень трудоустройства (количество трудоустроенных к числу состоящих на учете граждан в службе занятости) составил 59,0% (за 2005 год – 55,5%). Несмотря на то, что уровень трудоустройства постоянно возрастает, около 45% вакансий остаются незанятыми. Все это свидетельствует о несоответствии профессионально-квалификационного состава высвобождаемых работников и незанятого населения структуре спроса на рабочую силу.

Основной целью политики на рынке труда становится распределение и перераспределение рабочей силы по отраслям и профессиям, а приоритетное значение в системе общегосударственных мер противодействия безработице приобретают профессиональное образование и переподготовка кадров в соответствии с требованиями экономики на основе комплексного решения следующих задач:

- формирование и отслеживание ситуации на рынке труда республики;
- использование возможностей профессиональных учебных заведений для профориентации и психологической поддержки различных групп населения, в том числе массовой профориентации и профконсультации учащейся молодежи;
- расширение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан на базе учреждений профессионального образования;
- внедрение механизмов взаимодействия с работодателями, создающими дополнительные рабочие места и принимающими выпускников образовательных учреждений на производственную практику и работу.

С целью регулирования рынка труда Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения ежегодно проводит мониторинги:

- профессионально-квалификационного состава граждан, ищущих работу, и вакансий, заявленных в службу занятости,
- выпуска и трудоустройства выпускников, окончивших учреждения профессионального образования,
- выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, состоящих на учете в центрах занятости населения Республики Мордовия.

Анализ данных потребностей организаций республики в специалистах с высшим профессиональным образованием и информация о подготовке специалистов этой категории до 2010 года показывают, что в предстоящий период в республике будет ощущаться нехватка следующих специалистов: механического оборудования и технологических комплексов предприятий строительных материалов, изделий и конструкций, технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции.

Потребность работодателей в специалистах со средним профессиональным образованием в основном покрывают образовательные учреждения среднего профессионального образования. Исключение составляют специалисты в области правоведения, права и организации социального обеспечения, менеджмента, финансов, которые полностью не востребованы работодателями.

В настоящее время наибольшую озабоченность вызывает несбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг рабочих профессий. В связи с развитием промышленности и сельского хозяйства в республике с каждым годом все больше возрастает спрос на представителей рабочих профессий. Так, на протяжении ряда последних лет в республике требуются: токари, сварщики, фрезеровщики, водители, каменщики, монтажники, столяры-плотники, в то время как в центры занятости населения республики из выпускников профессиональных училищ и лицеев чаще других обращаются парикмахеры, портные, кондитеры. Практически не востребованы такие специальности, как бухгалтер, хозяйка усадьбы, хотя учебные заведения начального профессионального образования республики продолжают подготовку этих специалистов.

В данной ситуации совершенно необходимой функцией общества является профессиональная ориентация учащейся молодежи. Непопулярность рабочих профессий у молодых людей сегодня вызывает все большие опасения у специалистов службы занятости. Престижность интересной высокооплачиваемой работы и возможность реализовать себя – это основная мотивация большинства школьников при выборе профессии при поступлении в учебное заведение. Именно поэтому молодежи необходимо привить, а скорее, вернуть представление об эффективности карьерного роста не вне рабочей профессии, а посредством ее. Активизация индивидуальных стремлений к саморазвитию и повышению своего статуса, усилению конкурентоспособности характерна для большинства современной молодежи. Необходимо, чтобы эти стремления были приведены в соответствие с потребностями экономики, важной из которых является потребность в высококвалифицированных рабочих кадрах.

Поэтому основное предназначение профессиональной ориентации, проводимой службой занятости населения, заключается в предоставлении

молодежи, и в первую очередь выпускникам общеобразовательных школ, информации о состоянии рынка труда, содержании и перспективах развития рынка профессий, потребностях региона в квалифицированных кадрах, а также в оказании консультативной помощи и необходимого содействия в выборе профессии, профиля профессионального обучения. Служба занятости населения Республики Мордовия ежегодно оказывает услуги свыше 15,0 тыс. учащихся общеобразовательных учреждений. Так, в 2006 году 17,3 тыс. учащихся 9-11-х классов общеобразовательных школ республики воспользовались услугами по профессиональной ориентации и социальной адаптации.

Профконсультанты центров занятости населения Республики Мордовия проводят профориентационную работу в общеобразовательных учреждениях по программе курса «Основы выбора профессии и профессионального самоопределения».

Профилактическая профориентационная работа в школах проводится в течение всего учебного года. В условиях отсутствия общегосударственной системы ранней профориентации специалисты создают и совершенствуют свою систему работы, используя различные формы и методы. Это уроки профориентации «Мир профессий», «Рынок труда», «Шаги к профессии», «Осознанный выбор профессии», профориентационные лекции и беседы с учащимися и их родителями, профдиагностические консультации, различные тренинги профессионального самоопределения, ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, просмотры профессиограмм, видеофильмов, организация семинаров для классных руководителей, профориентационные беседы с родителями.

Политика службы занятости на рынке труда в отношении учащихся выпускных классов направлена, прежде всего, на получение ими базового профессионального образования. Самым популярным и востребованным среди молодежи мероприятием, проводимым центрами занятости населения при участии учреждений профессионального образования, работодателей и при поддержке органов местного самоуправления, остаются ежегодные весенние ярмарки вакансий и учебных рабочих мест для учащихся выпускных классов и незанятой молодежи, которые уже много лет проводятся во всех районах республики. Ежегодно в них участвуют 7,0 тыс. учащихся школ, около 60 профессиональных учебных заведений. В рамках этого мероприятия выпускники общеобразовательных школ получают услуги профконсультантов службы занятости населения по вопросам профессионального самоопределения, выбора учебного заведения; могут определить свои склонности и способности, встретиться с представителями учебных заведений и решить вопросы по условиям приема. Организуя встречу руководителей учебных заведений с выпускниками общеобразовательных школ, орга-

ны службы занятости населения помогают в выборе профессии, востребованной на рынке труда. При этом служба занятости населения выступает уже не только как посредник между работодателем и безработным, но и как активный участник, обеспечивающий функционирование рынка труда.

Специалистами службы занятости населения ежегодно проводится изучение профессиональных намерений учащихся. В выборочном анкетировании принимают участие около 6,0 тыс. учащихся 9-11-х классов общеобразовательных учреждений республики. Анализ анкетных данных последних лет показывает, что около 50% школьников не могут самостоятельно разобраться в интересах и возможностях при выборе профессии, правильно подобрать учебное заведение, а потому ждут квалифицированной помощи со стороны службы занятости.

Система оказания услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке направлена на предупреждение развития негативных тенденций в психологии молодых людей, преодоление трудностей личностного роста, усиление мотивации проблем собственного трудоустройства, обучение необходимым навыкам коммуникации для установления психологического контакта с потенциальными работодателями. Психологическая поддержка оказывается как индивидуально, так и в группах, по специальным программам для учащихся «Ориентир», «Я и моя профессия». Реализуемая технология поиска работы в клубах позволяет подросткам осознать свое место в обществе, выработать уверенность в себе, повысить мотивацию и приобрести навыки самостоятельного поиска работы.

На протяжении семи лет в республике проходит месячник профориентационной работы «Выбор». В течение месячника в школах проводятся праздники и вечера-встречи, посвященные выбору профессии; смотр-конкурсы «Проекты будущего», «Защита профессий»; лекции, беседы, классные часы со старшеклассниками о профессиях и правилах их выбора по темам: «Как ориентироваться в мире профессий?», «Психологические типы профессий», «Особенности социально-экономической ситуации в регионе» и т. д. Профконсультанты проводят профдиагностическое тестирование, позволяющее определить сферу интересов и склонностей школьников. Издаются методические пособия «Как и где искать работу?», «Как выбрать профессию?», «Как овладеть профессией?», справочник учебных заведений «ВУЗы, колледжи, техникумы, профессиональные лицеи и училища, учебные центры, учебно-курсовые комбинаты, факультеты повышения квалификации Республики Мордовия».

В целях реализации государственной молодежной политики, активизации различных форм работы с молодежью, поддержки общественно значимых инициатив и творческих начинаний юного поколения, развития у молодежи мотивации к получению трудовых навыков ежегодно проводится

республиканский конкурс молодежных проектов и творческих работ «Калейдоскоп профессий». Цель конкурса – воспитание уважения к человеку труда, сохранение и развитие патриотических, нравственных и трудовых традиций народа. Ежегодно в этом мероприятии принимают участие около 500 человек в возрасте от 7 до 17 лет.

Для расширения возможностей оказания профориентационных услуг безработным и незанятым гражданам, в том числе учащимся школ, с ноября 2003 года в республике работает Мобильный центр занятости населения. В 2006 году были организованы выезды в 14 районов республики и г. Саранск, 1,5 тыс. учащихся и студентов образовательных учреждений прошли профдиагностику (профориентационная экспертная система PROFi, тесты Йовайши, Голланда, Кейрси, Maintest). Консультации традиционно носят информационный и диагностический характер. Каждый участник тестирования имеет возможность проанализировать свои желания, склонности, возможности и соотнести их с потребностями рынка труда.

Профориентационные услуги на базе Мобильного центра занятости особенно актуальны в районных школах республики. Сельские учащиеся, по сравнению с городскими, больше сомневаются в выборе будущей профессии. Из источников информации основными для них остаются: мнение родителей, родственников и средства массовой информации, поэтому предпочтение отдается традиционно престижным профессиям: экономист, юрист, бухгалтер, в то время как все более востребованы на селе профессии аграрного сектора. Поэтому проведение целенаправленной профагитации учащихся должно способствовать наиболее эффективному формированию профессиональных предпочтений учащихся в соответствии с динамикой рынка труда.

Для обеспечения отраслей экономики республики квалифицированными кадрами, удовлетворения потребностей молодежи в качественных профессиональных образовательных услугах крайне важно осуществлять диалог службы занятости населения с работодателями и образовательными учреждениями республики. Основным направлением работы является совместное изучение спроса на специалистов, востребованных на рынке труда, что способствует соответствию количества и качества необходимой рабочей силы требованиям экономики республики.

Решение проблемы перенасыщения рынка труда специалистами одних профессий и дефицита других (как уже отмечалось выше) видится в организации «заказа» на подготовку кадров как рабочих, так и специалистов с высшим профессиональным образованием. Ознакомление «поставщиков» образовательных услуг с результатами прогнозирования рынка труда и своевременный мониторинг рынка образовательных услуг позволят учебным заведениям работать на «опережение».

Результатом совместной работы Государственного комитета Республики Мордовия по занятости населения и Министерства образования Республики Мордовия является разработка и внедрение механизма согласования плана приема в учреждения начального и среднего профессионального звена. Согласование количества бюджетных мест и направления подготовки необходимо в целях обеспечения сбалансированности рынков труда и образовательных услуг республики.

В ближайшие совместные планы двух структур – Министерства образования и службы занятости – входит создание общей мобильной гибкой системы непрерывного образования, в рамках которой должна быть обеспечена преемственность всех звеньев обучения, как общего, так и профессионального. Такой подход позволит подготавливать (переподготавливать) с наименьшими затратами для бюджета кадры, максимально адаптированные в профессиональном плане к рынку труда.

Перспективным направлением работы по подготовке востребованных на рынке труда кадров является социальное партнерство с работодателями, в том числе по вложению инвестиций в образовательные структуры. Подобное взаимодействие образования и рынка труда рассматривается как установление между ними взаимоотношений, адекватных рыночной действительности. Взаимное соответствие состоит в том, что, с одной стороны, сфера образования должна готовить кадры специалистов в соответствии с требованиями рынка, запросами организаций и предприятий в объемах и составе специальностей, достаточных для экономики республики. С другой стороны, работодатели должны принимать активное участие в выработке программы стратегии образования, в контроле за его качеством, а также в финансировании.

Важным в этом процессе представляется не просто взаимодействие системы образования и рынка труда на уровне количественных и структурных соответствий, а, прежде всего, реальное сотрудничество работодателей и учебных заведений в разработке конкретных программ и целевых проектов. Работодатели должны не только предъявлять свои требования по объемам и составу профессий, их содержанию, но и принимать непосредственное участие в самом процессе профессионального обучения и стать активным источником финансирования.

Одним из инновационных направлений в деятельности учебных заведений Республики Мордовия стало открытие на базе Промышленно-экономического колледжа г. Саранска экспериментальной площадки для проведения исследования на тему «Социальное партнерство образовательного учреждения среднего профессионального образования с промышленными предприятиями и государственными службами труда и занятости».

Организационная, научная, методическая и исследовательская работы ведутся по следующим направлениям: повышение квалификации педагогических работников колледжа на базе предприятий; повышение мотивации и качества образования специалистов СПО согласно требованиям работодателей; развитие института социального партнерства; развитие учебно-материальной и технической базы учебного заведения; исследование рынка труда; повышение роли научного подхода к образовательному процессу; поиск и применение инновационных методов, форм, систем и средств обучения через социальное партнерство.

Подобные разработки особенно актуальны в связи с тем, что еще далеко не все учебные заведения республики ориентируются в подготовке своих выпускников на востребованные сегодня на рынке труда профессии, и, как следствие, трудоустройство.

Совместная работа органов службы занятости и учебных заведений в этом направлении предполагает организацию подготовки по новым профессиям, которые требуются в республике, и тем самым обеспечение необходимыми кадрами предприятий частного и государственного сектора. Большое внимание уделяется изучению и внедрению в учебный процесс передового производственного опыта, укреплению материально-технической базы.

В связи с этим возникает ряд проблем, разрешение которых требует целенаправленной систематической работы органов образования и службы занятости. Это подготовка и повышение квалификации педагогического состава соответствующего профиля, финансирование мероприятий по созданию и дальнейшему оснащению новейшим оборудованием мастерских и учебно-курсовых комбинатов.

На сегодняшний день функцию обучающего органа могут и должны взять на себя и предприятия республики. Именно они заинтересованы в подготовке специалистов высокой квалификации: представители большинства наиболее дефицитных профессий, по мнению работодателей, должны иметь уровень квалификации в диапазоне от 4 до 6 разряда. Образовательные учреждения не могут предложить такого высокого уровня подготовки рабочих кадров: по большинству специальностей начального профессионального образования присваивается 3 разряд, и лишь по небольшому количеству – 4 разряд (не более 25%). По наиболее дефицитным и востребованным профессиям, таким, например, как токарь, электрогазосварщик, фрезеровщик, станочник, слесарь, электромонтер, отмечается несовпадение реального и требуемого уровня квалификации, что делает ситуацию с обеспечением этими специалистами предприятий республики еще более напряженной.

Таким образом, в современных условиях социально-экономических и технологических изменений необходимо создание гибкой непрерывной модели профессиональной подготовки, которая признавалась бы как системой профессионального образования, так и потребностями изменяющегося рынка труда.

Пока определенные шаги в этом направлении делаются только крупными предприятиями республики. Так, концерн «Талина» активно сотрудничает с ПУ № 36 г. Саранска. На базе училища проводится обучение необходимых для данного предприятия специалистов: оператор колбасного производства, наладчик оборудования в производстве пищевой продукции. Практику, начиная с 1 курса, студенты проходят на предприятии, здесь же желающие могут трудоустроиться на время каникул. Многоуровневая система подготовки кадров предполагает постепенное повышение квалификации (до 4 разряда) и приобретение смежных специальностей. Лучшие ученики получают целевые направления в вузы республики и возвращаются на производство технологами и инженерами. Подобная практика сотрудничества активно внедряется и другими предприятиями республики: ОАО «Электровыпрямитель», ОАО «Саранскабель», ОАО «Рузхиммаш».

Не менее важное значение имеет создание условий, способствующих закреплению молодых рабочих на производстве. Это достойная заработная плата, наличие социальных гарантий работнику, возможность карьерного роста, решение жилищного вопроса, проявление инициативы в проведении производственной практики студентов среднего и учащихся начального профессионального образования на предприятиях, возрождение профессиональных традиций и института наставничества на производстве.

Таким образом, залог качественной профессиональной подготовки кадров – в сотрудничестве органов службы занятости, работодателей и учебных заведений. Конечно же, решение многих проблем невозможно без целенаправленной государственной политики в области социально-трудовой сферы и образования.

Профессиональная подготовка и переподготовка рабочих и специалистов из числа безработных граждан стали одним из важных направлений службы занятости, способных сбалансировать существующие диспропорции, смягчить положение на рынке труда, обеспечить необходимыми кадрами предприятия и организации, обеспечить вовлечение граждан в производство. В этих целях республиканская служба занятости формирует банки данных об учебно-производственной базе, определяет потребности в обучении, наиболее перспективные профессии, специальности; направляет безработных на обучение, занимается трудоустройством окончивших обучение.

В профессионально-квалификационной структуре безработных граждан доля особо нуждающихся в профессиональном обучении достаточно

высока. Однако мировая практика показывает, что наибольшая эффективность трудоустройства данной категории граждан достигается при направлении на профессиональное обучение не менее 25% от общей численности состоящих на учете в центрах занятости.

Практикой работы центров занятости населения республики доказано, что эффективность обучения выше у лиц, имеющих высокий уровень базового образования и активно ищущих работу. В то же время низкие показатели трудоустройства выявлены у лиц, не имеющих профессионального образования, пассивно ведущих себя на рынке труда и не имеющих опыта работы.

Сравнение показателей трудоустройства лиц, завершивших обучение в целом по Республике Мордовия в 2006 году (81%), и граждан, не проходивших обучение (59%), показывает, что уровень трудоустройства после обучения достаточно высок. Постоянно уменьшается количество лиц, повторно признанных безработными после завершения обучения.

МОТ определяет, что более 55% трудоустроенных после обучения – это хороший показатель, дающий основание приоритетно финансировать это направление активной политики занятости населения.

В 2006 году профессиональная подготовка была организована для 1,5 тыс. человек, из них 1,3 тыс. безработных граждан. Обучение проводилось по 44 профессиям. В основном это массовые рабочие профессии: водители различных категорий, слесарь по ремонту автомобилей, оператор газифицированной котельной, электрогазосварщик, каменщик, то есть специальности, востребованные на рынке труда республики. Их удельный вес в общем количестве специальностей составил свыше 80%.

Основным направлением обучения является первоначальное обучение по рабочим профессиям (11,8%) и переподготовка (61,7%), что следует считать положительным фактором. Но сегодня многим организациям и предприятиям требуются рабочие и специалисты, владеющие несколькими профессиями, видами работ, имеющие высокий уровень квалификации. Тем не менее вторые (смежные) профессии осваивает очень незначительный процент безработных. Наиболее эффективной формой обучения является повышение квалификации, прошли обучение по уже имеющейся профессии 18% безработных граждан.

Большая часть безработных (около 60%) осознанно идет на обучение с целью трудоустройства и лучшего приспособления к жизни. Для многих социальных групп населения служба занятости является главной надеждой в решении проблем занятости. В этой связи особое внимание уделяется профессиональному обучению женщин, молодежи, инвалидов. Различный социальный состав, трудовой опыт, профессиональная подготовка, уровень

образования выдвигают особые требования к переподготовке этих социальных групп.

Самая многочисленная, нуждающаяся в особом внимании, социальная группа на рынке труда – женщины. Так, по состоянию на 1 июля 2007 года в службе занятости населения Республики Мордовия в качестве безработных зарегистрировано 4952 человека, женщины среди них составляют 69% (3420 человек). Проблема в том, что в республике этой категории населения гораздо сложнее найти работу, чем мужчинам. В настоящее время «спрос» в республике преобладает на «мужские» профессии и специальности (около 91,6% банка вакансий), в то время как «предложение» на рынке труда формируется из женской части населения. Особенно трудно трудоустроиться женщинам с гуманитарным образованием. В качестве повышения конкурентоспособности женщин, состоящих на учете в службе занятости, проводится работа по профобучению специальностям, которые дают возможность организовать собственное дело, заняться надомным трудом: визажист-стилист, портной, менеджер по продажам, закройщик-модельер, мастер по маникюру, дизайнер.

Профессиональное обучение безработных граждан ведется под конкретные рабочие места, заявленные работодателями, организацию предпринимательской деятельности и на самозанятость. Службой занятости населения заключаются договоры с предприятиями и организациями о целевом обучении безработных граждан с последующим трудоустройством.

Таким образом, система профессионального обучения безработных граждан выполняет широкие социально-экономические функции – овладение профессией, специальностью как средством защиты от безработицы, развитие трудового потенциала общества, воспроизводство рабочей силы необходимой квалификации.

Система профессионального обучения безработных является одним из звеньев непрерывного образования, не подменяющим, а дополняющим существующие системы профессионального обучения. Только активное взаимодействие всех заинтересованных структур: службы занятости населения, организаций системы образования и работодателей будет способствовать достижению необходимого баланса между спросом и предложением на рынке труда.

Список литературы

1. Горюнов Н. В. Социальное партнерство на рынке труда / Н. В. Горюнов // Человеческие ресурсы. 2005. № 2. С. 22-26.
2. Захарова Л. А. Кем быть? / Л. А. Захарова // Народное образование. 2001. № 5. С. 150-157.

3. Кязимов К. Г. Повышать эффективность профессионального обучения и трудоустройства безработных граждан / К. Г. Кязимов // Служба занятости. 2007. № 2.

4. Мониторинг регистрируемой безработицы по Республике Мордовия за I полугодие 2007 года: Информационный бюллетень / Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения. Саранск, 2007.

5. Рыкова Е. А. Профессиональное обучение и профориентация незанятого населения / Е. А. Рыкова. М., 2000.

6. Тимошкин А. П. Обеспечение занятости – главная задача / А. П. Тимошкин // Человеческие ресурсы, 2005. № 2. С. 2-8.

7. Шлукин И. Н. Готовим кадры для высокотехнологичного производства / И. Н. Шлукин // Республика молодая. 2007. № 26.

8. Сутягин И. И. Выбор профессии – со школьной скамьи / И. И. Сутягин // Эрзянь правда. 2007. № 21.

ИЗ ПРАКТИКИ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

В. А. Букатов

*Служба занятости населения Тульской области, г. Тула
tula522@mail.ru*

Вопрос профессиональной ориентации школьной молодежи актуален и стратегически важен. Хорошо понимая, что сегодняшний школьник завтра может пополнить ряды безработных граждан, органы занятости населения Тульской области рассматривают реализацию профориентационных мероприятий по предупреждению безработицы среди выпускников общеобразовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности. Только по итогам первого полугодия 2007 года учащимся было оказано свыше 18 тысяч профориентационных услуг. Учитывая сложное положение молодежи на рынке рабочей силы, старшеклассников ориентируют на получение востребованных специальностей в учреждениях профессионального образования, освоение знаний, умений и трудовых навыков, необходимых впоследствии для успешного трудоустройства. Работа ведется разноплановая. Это – выступления в средствах массовой информации, лекции, беседы, уроки и месячники профориентации, внедрение в школьные программы профориентационных курсов, проведение ярмарок учебных мест и дней открытых дверей в центрах занятости населения и об-

разовательных учреждениях, организация лекториев для родителей, выпуск информационно-справочных материалов и многое другое. Одна из новых форм работы – «Месячники старшеклассников», проходящие ежегодно в рамках областного праздника труда и ставшие уже традиционными.

Профориентационная акция «Месячник старшеклассника – 2007» организована в целях предупреждения молодежной безработицы и оказания помощи учащимся общеобразовательных учреждений в вопросах профессионального самоопределения. Ее направленность не была случайной: проведенный среди 4,5 тысячи выпускников анкетный опрос выявил явные затруднения молодежи в вопросах профессионального выбора. Особое внимание уделялось эффективности проводимых мероприятий, привлечению к участию в них руководителей исполнительных органов власти, местного самоуправления, работодателей и других социальных партнеров. В период подготовки к месячнику в районах области состоялись заседания муниципальных межведомственных комиссий по вопросам профессиональной ориентации и психологической поддержки граждан, координационных комитетов содействия занятости населения, «круглых столов», посвященных проблемам профессионального выбора молодежи.

Значительное внимание было уделено справочно-информационному обеспечению акции. Ее задачи и мероприятия широко освещались средствами массовой информации. К «Месячнику старшеклассника – 2007» сотрудниками службы занятости был подготовлен обширный информационно-справочный материал о современном рынке труда и образовательных услуг, особенностях профессионального самоопределения. На книжных выставках, организованных в районных и городских библиотеках, клубах, школах, центрах помощи подросткам, были представлены разноплановая тематическая литература, рекламные проспекты профессиональных учебных заведений, справочники для поступающих и многое другое.

В центрах занятости населения Арсеньевского, Богородицкого, Воловского, Узловского и некоторых других районов прошли недели и дни открытых дверей, в ходе которых посетители смогли ознакомиться с полным перечнем услуг, оказываемых службой занятости молодежи, пройти профориентационное тестирование, получить информацию о тенденциях развития современного рынка труда и образовательных услуг.

Выступления участников акции прозвучали на педагогических советах, конференциях, родительских собраниях и классных часах с профориентационной тематикой: «Рынок труда и образование», «Для чего нужна профессиональная ориентация», «Как стать конкурентоспособным в современных условиях», «Твой профессиональный маршрут» и другие.

При участии специалистов центров занятости населения прошли мероприятия, способствующие личностному росту выпускников, формированию

у них психологической готовности к выбору профессии. Для учащихся старших классов общеобразовательных школ были проведены групповые и индивидуальные профконсультации, ориентированные на стратегию выбора профессии и планирование профессиональной карьеры. Выпускники Алексинского, Ефремовского, Кимовского, Плавского, Суворовского, Щекинского и целого ряда других районов области смогли принять участие в профориентационных беседах, семинарах, тренингах, викторинах, ролевых играх.

Значительная работа проделана в целях ориентации выпускников на освоение востребуемых профессий. Этому способствовали организация встреч школьников с представителями рабочих профессий, проведение конкурсов профессионального мастерства и экскурсий на предприятия различных форм собственности. В Дубенском, Ефремовском, Заокском, Веневском, Плавском и других районах прошли Дни открытых дверей на предприятиях, где ребятам была предоставлена возможность на месте ознакомиться с условиями и характером работы, встретиться с руководителями и специалистами. Тема выбора будущей профессии нашла отражение в творческих работах школьников. Были проведены конкурсы рисунков и сочинений, организованы ярмарки – продажи поделок учащихся, выставки художественных работ.

Формы работы с молодежью ежегодно совершенствуются. Возрос интерес к проводимым мероприятиям со стороны представителей органов власти, различных образовательных и молодежных структур, работодателей. Так, в организованных для старшеклассников г. Кимовска встрече «Россия наших дней» и пресс-конференции «Твой шаг в будущее» приняли участие представители местной администрации, службы занятости, комитетов по образованию и культуре, районного отдела внутренних дел, ФГУП «Кимовский радиоэлектронный механический завод», ГОУ НПО «Профессиональный лицей № 17» (г. Кимовск), Центра диагностики и консультирования. Круг проблем, предложенных для обсуждения, был определен по итогам опроса старшеклассников. Наряду с вопросами профессионального самоопределения и образования, школьников интересовали перспективы развития социальной сферы района, летняя занятость подростков, организация досуга, профилактика правонарушений в молодежной среде.

Не остались в стороне от решения задач месячника представители профессиональных учебных заведений. О необходимости грамотного профессионального выбора для завтрашних студентов и объединения усилий в этом направлении различных заинтересованных сторон говорилось на заседании «круглого стола» «Реализация проектов социального партнерства в образовательной системе», прошедшего на базе НОУ ВПО «Тульский институт экономики и информатики» при участии сотрудников ГУ ТО ЦЗН

г. Тулы. В большинстве профессиональных образовательных заведений области состоялись Дни открытых дверей, в ходе которых выпускники встретились с преподавателями и мастерами производственного обучения, узнали о современных тенденциях развития учреждений профобразования, познакомились с содержанием учебных программ и перспективами трудоустройства по окончании обучения.

Новизна и разнообразие отличали мероприятия, в которых приняли участие старшеклассники сельских школ. На «Фестивале профессий», прошедшем в Воловском районе, был проведен профориентационный конкурс «Я б в профессию пошел, пусть меня научат». Организаторы включили в его программу презентации востребованных на селе профессий и образовательных учреждений, выставку и защиту творческих работ старшеклассников, соревнования команд и многое другое. В Плавском районе школьники 9-11 классов приняли участие в празднике, посвященном Всемирному дню земли, готовясь к которому, узнали много нового о работе специалистов, занятых в сельском хозяйстве. В Арсеньевском, Веневском, Воловском, Куркинском, Заокском районах прошли встречи старшеклассников с представителями рабочих династий механизаторов, учителей, агрономов, зоотехников. С выпускниками школ Одоевского района встретились работники агропромышленного комплекса и сотрудники районной больницы, рассказавшие подросткам о своих профессиях и непростой ситуации, сложившейся в районе с кадрами на этих участках работы.

Для учащихся отдаленных сельских школ специалистами центров занятости населения совместно с представителями комитетов по образованию, делам молодежи, психологами были организованы выездные консультации. С подростками проведены профориентационные беседы: «Как выбрать профессию», «Что делать сейчас, чтобы в будущем не оказаться безработным», «Куда пойти учиться» и другие. Старшеклассники стали участниками профориентационных игр («На пороге взрослой жизни», «Кадровый вопрос», «Село глазами школьников»), конкурсов и уроков профессионального самоопределения («Многообразие мира профессий», «Одна профессия из тысяч» и т. п.); для них был организован просмотр видеопрофессиограмм и видеофильмов: «Азбука профориентации», «Мир профессий».

В сельских школах Арсеньевского, Воловского, Дубенского, Куркинского, Плавского районов прошли миниярмарки учебных мест, где помимо разнообразной информации школьникам было предложено принять участие в экспресс-диагностике профессиональных интересов и склонностей, посмотреть и обсудить профориентационные видеофильмы. Для выпускников и их родителей были подготовлены многочисленные памятки и информационные буклеты, содержащие практические советы и рекомендации.

Значительное место было отведено работе с родителями старшеклассников. В Алексинском, Богородицком, Веневском, Ефремовском, Киреевском, Чернском и других районах области для них были прочитаны лекции, проведены беседы и встречи с представителями службы занятости населения, учебных заведений и предприятий. В ряде территорий работниками центров занятости населения оборудованы профориентационные консультационные пункты. Только один из таких пунктов, расположенный на базе подростково-молодежного клуба «Юный техник» (г. Суворов), в период месячника посетили более 300 учащихся школ и их родителей. В целях психолого-педагогического просвещения родителей и учащихся специалистами ГУ ТО ЦЗН г. Новомосковска были организованы занятия профориентационного лектория «Жизненные ценности и профессиональный выбор». Специально для родителей выпущены тематические информационные буклеты и памятки с советами и рекомендациями: «Родителям выпускников», «Роль родителей в профессиональном самоопределении детей», «Будущая профессия: проблемы выбора», «Как ориентироваться в мире профессий», «Ловушки профессионального выбора», «Профессия и здоровье» и т. п.

Особое внимание нами уделяется детям из малообеспеченных и неблагополучных семей, сиротам, воспитанникам интернатов и специальных учреждений. Формы работы подбираются с учетом психолого-возрастных характеристик подростков. Так, с воспитанниками детского дома «Моя семья» (г. Алексин) была проведена информационно-тренинговая консультация «Все профессии важны, все профессии нужны»; для подростков Алексинской воспитательной колонии организован видеолекторий «Презентация профессий»; с воспитанниками коррекционных школ-интернатов Новомосковского и Заокского районов профориентационные консультации проводились в игровой форме. Во время групповых и индивидуальных консультаций с использованием диагностических методик молодым людям оказывалась квалифицированная помощь специалистов в определении интересов и профессиональных намерений. Подростки смогли принять участие в тематических конкурсах рисунков, профориентационных играх, классных часах, беседах: «Мир профессий», «Мои цели», «Умей преподнести себя», способствующих формированию навыков активного поведения на рынке труда.

В ряду самых запоминающихся событий месячника – прошедшие в районах области ярмарки учебных мест. Школьники приняли участие в групповых и индивидуальных профориентационных консультациях, компьютерной и бланковой экспресс-диагностике профессиональных интересов и склонностей, работе видеолекториев и многом другом. Разнообразная информация, касающаяся профессионального самоопределения и планирования профессиональной карьеры, была представлена на стендах, отражена в

тематических буклетах, памятках и проспектах. Старшеклассникам предоставили возможность получить квалифицированную помощь специалистов службы занятости населения, юристов, психологов, пообщаться с работодателями, представителями профессиональных учебных заведений различного уровня и профилей. Так, с содержанием военных профессий, требованиями к личностным и профессиональным качествам военнослужащих, условиями поступления в образовательные учреждения военного профиля учащихся допризывного возраста познакомили представители военных учебных заведений.

Нужно отметить, что вопросам организации работы с допризывной молодежью мы неустанно уделяем самое пристальное внимание. Они рассматриваются на заседаниях районных и городских координационных комитетов содействия занятости населения, заседаниях межведомственных комиссий по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения. В Белевском, Кимовском, Суворовском, Чернском и других районах области предприняты конкретные шаги по созданию системы подготовки юношей к службе в рядах Вооруженных сил России. Разработаны районные целевые программы: «Патриотическое воспитание молодежи на 2006-2010 годы», «Формирование молодежной политики на 2006-2007 годы», «Развитие физической культуры и спорта на 2006-2010 г.» и другие. Ход реализации таких программ рассматривается на совместных совещаниях различного уровня. Заключенные с районными и городскими военными комиссариатами договоры, соглашения, планы совместных действий предполагают организацию разносторонней психолого-профориентационной работы, включающей профессиональное информирование, групповое и индивидуальное консультирование; внедрение и использование разнообразных диагностических средств и методов работы с учащейся молодежью; участие в семинарах, совещаниях, а также других мероприятиях, носящих военно-профессиональную и военно-патриотическую направленность. В ходе реализации планов, намеченных совместно с военными комиссариатами, специалисты ГУ ТО ЦЗН Киреевского, Кимовского и целого ряда других районов области проводят месячники военно-патриотической и оборонно-массовой работы. В этот период проходят спартакиады и соревнования по военному делу среди школьников, легкоатлетические пробеги, приуроченные к знаменательным датам, «Дни защитников Отечества» и «Дни призывника», многочисленные встречи: «Есть такая профессия – Родину защищать», «Престиж, честь, профессия», «Я б в военные пошел» и другие. Одним из таких мероприятий стало открытие в Ленинском районе 8 мая 2007 года музея обороны Тулы в период Великой Отечественной войны 1941-1945 гг. В дальнейшем на базе музея его руководством совместно с сотрудниками центра занятости населения, представителями военного ко-

миссариата и общественной организации воинов-интернационалистов «Рубеж» планируется организация цикла военно-патриотических и профориентационных встреч и бесед.

Значительное внимание уделяется организации работ по поиску и захоронению останков воинов, павших в годы Великой Отечественной войны. На протяжении ряда лет старшеклассники школ Белевского района принимают участие в поисковой экспедиции «Вахта Памяти». Результаты этой работы традиционно обсуждаются на встречах в районном краеведческом музее. Здесь же проводятся конкурсы на лучшую историческую находку, проходят встречи молодежи с ветеранами войны. Ко Дню Победы центрами занятости населения было организовано трудоустройство школьников в свободное от учебы время рабочими по благоустройству памятников,obelisks, захоронений воинов, павших в Великой Отечественной войне.

И тем не менее, для старшеклассников не существует более значимой в социальном плане проблемы, чем выбор собственного профессионального пути, так как именно с профессией связана основная часть жизни человека. Но как показывает практика, к окончанию школы многие выпускники, особенно девятых классов, плохо ориентируются в мире профессий, востребованных современным рынком труда, не знают особенностей большинства из них, испытывают затруднения в выборе профессии – и в результате этот выбор нередко становится случайным.

Понимая это, мы достаточно много времени уделяем разработке и внедрению в школьные программы профориентационных курсов. Один из них называется «Выбор профессии». Разработанный в отделе профориентации и профессионального обучения службы занятости населения Тульской области, этот курс, помимо самих учащихся, адресован школьным психологам, педагогам, социальным работникам и ориентирован на актуализацию процесса профессионального самоопределения старшеклассников, расширение сферы их интересов, развитие предпринимательской инициативы, повышение общего уровня психологической компетентности. Изучение материалов курса помогает выпускникам приобрести знания о профессиях и специфике профессиональной деятельности, интересах, мотивах и ценностях труда; узнать об особенностях эмоционально-волевой сферы человека, его психофизических и психологических возможностях в связи с выбором профессии, оценить значение творческого потенциала личности для формирования профессиональной карьеры. В то же время содержание курса не предполагает полного и исчерпывающего изучения означенной проблемы. Распределение времени по отдельным темам примерно и носит рекомендательный характер. Оно может быть изменено и адаптировано к работе с различными возрастными категориями старшеклассников. Имеется в виду, что при постановке профориентационных задач, выборе форм организации учебного процесса

должна учитываться существенная разница жизненных позиций учащихся 9-х и 11-х классов, их физиологических и психологических особенностей. Курс включает тезисы бесед со старшеклассниками по таким темам, как «Самопознание и роль личности в принятии профессиональных решений», «Здоровье и профессия», «Учет особенностей темперамента в профессиональном становлении личности», «Ценностные ориентации личности», «Система профессионального образования в Российской Федерации», «Рынок труда. Специфика рыночных отношений», и целому ряду других. Однако, учитывая, что данный курс должен стать для слушателей частью субъективного опыта, а это возможно лишь при условии широкого использования активных методов обучения, порядка 70% его содержания составляют сценарии различных деловых игр, конкурсов, викторин, тексты упражнений и другие материалы с рекомендациями по их использованию.

Профориентационная работа с учащимися не прекращается в течение всего года. Практически все центры занятости населения осуществляют профориентационное сопровождение занятости молодежи во время летних каникул в целях формирования позитивного отношения подростков к труду. Временные рабочие места для трудоустройства подростков мы создаем ежегодно. И это не просто профилактика безработицы, это мотивация к здоровому образу жизни и, что особенно ценно, возможность для подрастающего поколения разобраться в современном рынке труда и осознать свой потенциал. В этом году при активном участии наших социальных партнеров мы поставили задачу – обеспечить трудоустройство 7,7 тысячи ребят, а это 7,6% от численности постоянного населения в возрасте от 14 до 18 лет, проживающего в области. Каждый юноша или девушка может вполне официально устроиться на работу, заработать определенную сумму денег, а в последнее время среди подростков растет тенденция пробовать себя на рынке труда в свободное от учебы время и зарабатывать на «карманные расходы» своим трудом, не «вытягивая» деньги у родителей.

С начала года служба занятости населения Тульской области заключила 565 договоров с организациями и предприятиями различных видов собственности о создании дополнительных рабочих мест для несовершеннолетних граждан, на которые уже сегодня трудоустроены около 8,0 тысячи человек. Приоритетным правом при трудоустройстве пользуются подростки, нуждающиеся в социальной защите. Среди них дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, подростки, состоящие на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних, дети из многодетных и малообеспеченных семей. В Суворовском районе сложилась традиция участия подростков с девиантным поведением в работах по уборке и благоустройству города Чекалин. Не первый год центр занятости населения, совместно со всеми заинтересованными структурами, на базе Чекалинского интерната орга-

низует в целях трудовой адаптации бригаду из подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации. Ребятам очень нравится пребывание в лагере – воздух, природа, общение, разнообразный досуг и в то же время – рабочая обстановка. Подростки выполняют работы по благоустройству города: скашивают сорную траву, участвуют в восстановлении сквера памяти погибшим воинам, занимаются очисткой кюветов, засыпкой шлаком ям на беговых дорожках стадиона, уборкой, погрузкой и разгрузкой веток после обрезки деревьев, установкой изгородей. О правильности выбранных ориентиров и способов их реализации в работе с «трудными» подростками свидетельствуют положительные изменения. Отмечается повышение культуры общения, самостоятельности подростков. Ребята стали более доброжелательными и активными.

В целях совершенствования различных форм занятости подростков, обеспечения их отдыха и оздоровления временные работы в большинстве районов области организуются в условиях летних лагерей труда и отдыха, возглавляемых опытными педагогами-наставниками. Значительная часть подростков работает на сельскохозяйственных предприятиях. Ребята занимаются посадкой и прополкой сельскохозяйственных культур, уходом за животными, заготовкой кормов, уборкой урожая. В текущем году школьники трудились в СПК «Алтухово», ООО «Белевские сады» и ООО «Белевские овощи» Белевского района, СПК «Приупские зори» и СПК «Коптевские сады» Ленинского района, СПК «Племзавод-колхоз им. В. И. Ленина» Новомосковского района, ООО «Одоевские сады» и крестьянское фермерское хозяйство Турчин Н. И. Одоевского района. Всего с начала года более 1,5 тысячи подростков сельских школ были трудоустроены на временные рабочие места.

Проводимая нами работа, безусловно, способствует становлению процесса профессионального самоопределения учащихся, формированию у них навыков активного поведения на рынке труда. Ежегодно сокращается количество обращений в государственные органы занятости населения Тульской области молодых людей в возрасте 14-17 лет: в 2004 году – 10246, в 2005 – 9362, в 2006 – 8397. Снижается и численность выпускников общеобразовательных школ, состоящих на учете в службе занятости в качестве безработных. Если на конец 2004 года их было 116, то по состоянию на 1 января текущего года – 44 человека. И тем не менее анализ ситуации, сложившейся в регионе, показывает, что проблема занятости остается для молодежи одной из наиболее сложных. Серьезное препятствие к трудоустройству выпускников – завышенные, порой неадекватные требования, предъявляемые ими к условиям и характеру предлагаемой работы. В целях оказания помощи в центрах занятости населения г. Тулы, Венева, Ефремова, Суворова, Тепло-Огаревского отдела ГУ ТО ЦЗН г. Щекино, Арсеньевского, Одоевского и

целого ряда других районов области с подростками проводятся беседы и индивидуальные психологические консультации, в ходе которых молодые люди могут дать оценку своим потенциальным возможностям и действиям на рынке рабочей силы. Для несовершеннолетних граждан, зарегистрированных в качестве безработных, разработаны программы социально-психологической адаптации: «Профессиональное планирование», «Технология трудоустройства», направленные на укрепление уверенности в реализации профессиональных и личностных ресурсов, формирование активной позиции поведения на рынке труда; проведены тренинги: «Как искать работу», «Эффективный поиск работы», «Успешный дебют». Различные виды профориентационных услуг в 1 полугодии текущего года были предоставлены 26,4 тысячи молодых граждан (20,5 тысячи человек – в возрасте 14 – 17 лет); психологической помощью воспользовалось 0,7 тысячи безработных граждан в возрасте 16-29 лет.

Есть проблемы и другого плана. Так, в процессе консультаций инспекторы центров занятости населения ориентируют учащихся на получение профессий, пользующихся устойчивым спросом на рынке труда (как правило, рабочих), в то время как школе важен показатель качественной работы, определяемый количеством выпускников, поступивших в вузы. Имеет место несоответствие специальностей допрофессиональной подготовки учащихся общеобразовательных школ (лингвист, эколог, юрист, экономист и т. д.) реальной потребности предприятий области в кадрах. Ждет своего решения вопрос об участии работодателей в процессе профессиональной ориентации школьников. Практически не используется опыт прежней системы образования, предусматривающей обучение старшеклассников рабочим профессиям в межшкольных учебных комбинатах и дающей им возможность проходить производственную практику на предприятиях. Добиться позитивных результатов в этом направлении можно только совместными действиями различных заинтересованных структур и специалистов.

Решению многих вопросов профессионального становления выпускников общеобразовательных школ будет способствовать созданный постановлением губернатора Тульской области координационный совет по профессиональному образованию и координации подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов в области, возглавляемый губернатором Тульской области В. Д. Дудкой. Проводимая советом работа уже сегодня позволила сократить подготовку по невостребованным на рынке труда профессиям.

В соответствии с принятыми администрацией Тульской области мероприятиями на 2006-2008 годы осуществляются реструктуризация и оптимизация сети учреждений начального и среднего профессионального образования, в ходе которых создаются условия формирования системы непре-

рывного образования, открытия новых профессий, востребованных на рынке труда, создания ресурсных центров для организации профессионального образования молодежи, обеспечения профильной подготовки учащихся общеобразовательных школ. Принимаемые меры позволят выпускникам школ получить достойную профессию и уверенно чувствовать себя на рынке труда области.

МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ УЧАЩИХСЯ И ПЕДАГОГОВ СТАРШИХ КЛАССОВ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

С. И. Варламова

*Карельский государственный педагогический университет,
г. Петрозаводск
6725r@onego.ru*

Анкетирование является одним из ведущих методов педагогического исследования и широко используется при изучении проблем молодежи.

Данная статья основана на материалах анкетирования, проведенного в сентябре-апреле 2005-2006 учебного года в 18 общеобразовательных учреждениях г. Петрозаводска (средние общеобразовательные школы, лицеи, гимназии).

Общая цель анкетирования состояла в том, чтобы определить этническую составляющую в мироощущении старшеклассников и классных руководителей старших классов. Анкетирование проведено с использованием анонимной и открытой анкеты. Базу исследования составили 462 учащихся 9-11 классов и 104 педагога – классные руководители 9-11 классов.

Основной состав респондентов-старшеклассников – это юноши и девушки в возрасте 15-16 лет, их соотношение по полу примерно равное: 44,2% – юноши, 55,8% – девушки, их национальный состав неоднороден: 84,8% – русские, 8,6% – национальные меньшинства в Республике Карелия (азербайджанцы, армяне, белорусы, вепсы, карелы, литовцы, табасараны, татары, удины, украинцы, финны, цыгане, чеченцы)¹.

Респонденты-классные руководители – это педагоги в возрасте от 24 до 65 лет, 87,4% из них – старше 30 лет. Соотношение классных руководителей по полу неравное: из 104 респондентов 103 – женщины; по нацио-

¹ 6,6% респондентов-старшеклассников не указали свою национальную принадлежность или не смогли ее определить.

нальной принадлежности 82,7% классных руководителей – русские, 10,6% – национальные меньшинства в Карелии (белорусы, карелы, украинцы, финны)².

Полученные результаты интересны в том числе и для исследования социальных ориентаций респондентов.

Социальные ориентации респондентов достаточно прозрачны при ответах на многие вопросы анкеты. Привлекают внимание ответы на вопрос «Есть ли у Вас мечта?».

На вопрос «Есть ли у Вас мечта?» 85,7% старшеклассников и 68,3% классных руководителей ответили положительно: в их жизни есть мечта; 5,0% старшеклассников и 1,9% педагогов дали отрицательный ответ: в их жизни заветной мечты нет; не ответили на вопрос 9,3% старшеклассников и 29,8% педагогов.

Несмотря на значительную разницу в возрасте (как правило, в три-четыре раза) и, соответственно, значительную разницу в социальном опыте, ответы воспитанников и классных руководителей, детей и взрослых, часто перекликаются. Например, при ответе на вопрос «Есть ли у Вас мечта?» респонденты (и учащиеся, и классные руководители) не всегда раскрывают свою мечту:

старшеклассники: «о мечте не говорят», «это секрет!», «не скажу», «это личное», «это мое личное дело», «у всех людей есть мечта, и у меня – тоже, но я рассказывать о ней не собираюсь», «мечта есть, но говорить о ней не хочу», «мечта есть, рассказывать не буду», «не буду писать, а то не исполнится»;

классные руководители: «о мечте не говорят!», «не скажу!», «секрет!», «это мой вопрос», «это моя мечта», «на то она и мечта, чтобы не все были посвящены».

Гораздо чаще и учащиеся, и педагоги свою мечту обозначают.

Несомненно, старшеклассники задумываются о том, будут ли они востребованы после окончания школы, найдут ли они применение полученным в школе знаниям, умениям, навыкам, чем они будут заниматься в дальнейшем.

Многие старшеклассники мечтают *об успешном окончании школы, о продолжении образования, о получении профессии или специальности* (*юноши:* «выучиться, работать», «поступить в университет, получить хорошее образование, дальше устроиться на хорошую работу», «поступить в университет на бесплатное отделение», «устроиться на хорошую работу, которой мне нравилось бы заниматься», «стать бизнесменом или менедже-

² 6,7% респондентов-классных руководителей не указали свою национальную принадлежность.

ром, зарабатывать большие деньги», «стать стоматологом и открыть свой кабинет», «стать автомехаником, получить права или стать машинистом электротепловоза», «стать знаменитым музыкантом, и чтоб Россия процветала», «устроиться в жизни, найти свою «нишу», хорошую работу», «выбиться в люди»; *девушки*: «хорошо учиться», «чтобы учитель по русскому стала меня уважать», «хорошо сдать экзамены и поступить», «закончить школу и получить образование», «поступить в техникум и идти дальше», «поступить в университет», «учиться в Петербурге», «вырасти, закончить университет или техникум, найти себе работу по выбору своему, чтобы меня окружали любимые мною люди», «поступить в военное училище и найти любовь», «стать стюардессой», «стать предпринимателем», «стать звездой шоу-бизнеса», «открыть собственный салон красоты», «создать приют для бездомных людей и животных, чтобы им было хорошо, сытно, уютно, тепло»).

Многие мечтают *о создании семьи, о достатке и семейном благополучии* (*юноши*: «окончить школу, пройти армию и завести семью», «иметь нормальную работу и семью», «устроиться нормально в этой жизни, с нормальным достатком, кормить семью», «чтобы со мной была моя любимая девушка всегда, и у нас была самая лучшая семья», «хорошо работать, выучиться, иметь красивую, стройную жену и сексуальную», «чтобы была хорошая жена, дом, машина, любимая работа», «чтобы все было хорошо, было много денег, очень счастливая жизнь»; *девушки*: «чтобы со мной был мой любимый человек, чтобы у нас была хорошая семья», «добиться успехов в жизни, чтобы было благополучно в семье»).

Учащиеся мечтают *о счастье, здоровье и благополучии родных и близких людей* (*юноши*: «здоровье родных», «повышение зарплаты родителей, а в скором времени – и моей»; *девушки*: «чтобы я была счастлива, чтобы у моих родственников все было хорошо», «стать счастливой», «самореализоваться и быть полезной обществу, достигнуть всех своих целей, просто быть счастливой», «выйти замуж за богатого», «выйти замуж за хорошего человека», «прожить счастливую жизнь», «быть здоровой», «родить ребенка (девочку), разбогатеть, самое главное – иметь здоровье», «самоутвердиться, самовыразиться в жизни, найти свою любовь и создать семью, чтобы все близкие были живы и здоровы»), мечтают *о выдающихся личных достижениях* (*юноши* – «развить свое тело», «войти в высшую лигу НБА, поиграть за команду «Чикаго Булз»; *девушки*: «прыгнуть с самой высокой вышки в воду, научиться синхронному плаванию»), *о перемене места жительства* (*юноши*: «жить в деревне», «хочу уехать из России в Финляндию или Норвегию», «поступить в Оксфорд, Англия»; *девушки*: «уехать в Америку и сходить на рок-концерт», «выйти замуж за миллионера и уехать в Америку», «жить в Америке и работать там»).

Многие старшеклассники мечтают *о сильной и мирной России, о процветании России, о жизни без войн и террора*: (юноши: «мир во всем мире», «улучшить положение среди населения России», «чтобы был мир во всей России», «чтобы не было террора»); девушки: «чтобы не было войны, чтобы мы не убивали друг друга, чтобы жизнь была очень хорошая», «чтобы все жили мирно и дружно, без проблем», «чтобы не было войны, была справедливость», «чтобы во всем мире был мир», «чтобы был мир и спокойствие», «нужен мир в своем мире, никаких войн, жертв»).

Интересные ответы дали старшеклассники – национальные меньшинства в Республике Карелия. По существу мечты респондентов – русских и респондентов – национальных меньшинств друг от друга ничем не отличаются, они очень похожи: «поступить в университет, жить счастливо, здоровья моим родным и окружающим людям, а также мне» (девушка-армянка), «хотела бы хоть раз в жизни съездить в Армению и посмотреть, как там, ...увидеть гору Арарат» (девушка-армянка), «быть свободной» (девушка-армянка), «стать дизайнером, побывать в столице мировой моды (Париж), выучиться в исламском институте и знать более 5 языков» (девушка-чеченка), «поступить в хорошее учебное заведение и получить профессию, получить хороший карьерный рост и чтобы не было проблем с деньгами, чтобы я мог обеспечить семью хорошим достатком, построить загородный коттедж» (юноша-белорус), «когда я стану взрослым, иметь нормальную работу и семью» (юноша-белорус), «хочу жить в деревне» (юноша-карел), «вернуться на патриархальную свалку устаревших понятий, использованных слов» (юноша-карел), «чтобы не было фанатических разногласий, жизнь в равенстве, правительство обращало бы внимание на остальных людей ..., животных не ели, природу не загрязняли» (юноша-карел), «быть здоровой» (девушка-карелка), «хочу поступить туда, куда хочу, и хочу не ошибиться в выборе» (девушка-карелка), «найти богатого мужа» (девушка-карелка), «выучиться на хорошо» (юноша-литовец), «хорошо учиться» (девушка-цыганка), «стать экономистом» (девушка-татарка), «выучиться, найти работу, выйти замуж, нарожать детей (мальчика, девочку)» (девушка-украинка), «улучшить положение среди населения России» (юноша-финн).

Классные руководители мечтают меньше, чем их воспитанники. Так, если из каждых пяти респондентов-старшеклассников четыре имеют заветную мечту, то из каждых пяти респондентов-педагогов лишь каждые три респондента имеют мечту в жизни.

Как всегда, хороший педагог мечтает *о хороших учениках и о совершенствовании условий работы в школе* («новое фортепиано в кабинет музыки», «у меня большое разочарование в учащих и мечта, чтобы мои два внука учились и жили в спокойной, деловой, уважительной обстановке», «развитие школы, привлечение в школу новых учеников, новых идей»,

«здоровое поколение с высокими нравственными устоями в мирной стране», «уйти в творческий отпуск и написать учебник по литературе для старшеклассников».

Классные руководители мечтают *о благополучии и достатке в семье* («крепкая семья, дать дочери хорошее образование», «счастья дочери», «чтобы не болели и подольше жили близкие и друзья», «чтобы мой сын вырос достойным человеком»), *о благополучии для всех* («здоровья всем, благополучия», «сытые, добрые, духовные люди, но это неосуществимо, оптимизма уже нет», «чтобы во всем мире люди были едины в желании счастья и процветания друг другу»), *о хорошем отдыхе, о новых знакомствах, друзьях* («отдохнуть!», «съездить за границу», «побывать хоть раз за рубежом», «люблю путешествовать», «путешествовать по всему свету», «путешествовать по миру, познакомиться с людьми разных национальностей, узнать их культуру и быт», «путешествовать по разным странам и знакомиться с образом жизни других людей», «кругосветное путешествие», «съездить в Швецию», «съездить в Австралию», «съездить в Италию», «посетить страны Африки», «съездить в Китай и Японию»).

Многие педагоги, как и их воспитанники, мечтают *о славе России и о достойной жизни для россиян* («достойная жизнь, процветающая Россия», «чтобы народ в России жил безбедно», «чтобы женщинам платили больше, была бы решена жилищная проблема, и детей в каждой семье будет больше»), *о мире во всем мире и о мире в своей стране* («жить в мире и согласии», «жить в мире и согласии со всеми», «чтобы не было войн, и все дети были сыты», «мир во всем мире», «мир, мир, мир», «чтобы дети наши жили счастливо и никогда не знали войны», «чтобы не было границ, чтобы люди на планете жили как одна семья», «жизнь без войн»), *о сотрудничестве народов, людей разных национальностей* («чтобы никогда не было конфликтов на национальной основе на любом уровне», «люди всех национальностей должны уважать друг друга и жить в мире и согласии», «быть по национальности «советский», как раньше», «не выяснять национальную принадлежность», «перестать акцентировать внимание на национальностях, а судить о человеке по другим критериям», «чтобы не было разногласий на национальной основе»).

Противоречия, напряженности и конфликты современности неизбежно отражаются в представлениях респондентов о счастливой жизни в счастливой стране.

Так, мнение старшеклассников об этнической составляющей современного российского общества может быть резким, категорично отрицательным: «чтобы не было приезжих из Азии», «чтобы в России были одни русские», «чтобы уехали все нерусские, и не было войны», «чтобы все люди были здоровыми, чтобы черных не было», «чтобы в стране были только

людей коренных национальностей», «чтобы у нас не было ни цыган, ни черных людей, чтобы они уехали от нас, люди наши стали дружнее, и умнее, и добрее», «чтобы в России жили только русские, я не хочу, чтобы у меня по дому в дальнейшем бегали черные внуки», «чтобы закончились террористические акты», *«Хочу, чтоб все жили дружно, без войн, насилия, жестокости. Я знаю, скоро вырасту, заведу семью, но смогут ли мои дети жить в этом мире? Когда вокруг общество, относящееся с осторожностью, неприязнью, опаской к некоторым представителям? Когда за углом, на темной улице слышен пьяный говор, маты? Когда проходишь по улице, а за спиной слышен неизвестный язык и свист? С этим надо что-то делать. Хочу, чтоб на земле был мир».*

Классные руководители более сдержанны, более осторожны, их оценки менее эмоциональны и более социально ответственны, чем оценки учащихся. Однако критика современного состояния общества, связанная с его этнической составляющей, просматривается и в ответах классных руководителей.

Вывод

Несомненно, результаты одного анкетирования вряд ли могут быть безусловно достоверным основанием при определении социальных ориентаций старшеклассников и классных руководителей старших классов.

Тем не менее, учитывая репрезентативность полученных результатов (462 респондента-старшеклассника, 104 респондента-педагога, классные руководители старших классов 18 образовательных учреждений), необходимо констатировать, что этническая составляющая социума играет значительную роль в социальных ориентациях человека, в частности, в социальных ориентациях учащихся и педагогов средней общеобразовательной школы.

Очевидно, что этническая составляющая социума должна приниматься во внимание при всех видах и всех уровнях прогнозов на будущее.

Список литературы

1. Воспитание этнотолерантности подростка в семье: Словарь / Под общ. ред. А. Г. Козловой / Серия: В помощь классному руководителю. СПб.: ООО НЕСТОР, 2005. 316 с.

2. Гутник И. Ю. Проблемы использования метода анкетирования как ведущего метода педагогического исследования / И. Ю. Гутник // Северо-запад России: педагогические исследования молодых ученых: Материалы региональной научной конференции «Исследовательская культура: методы, приемы, процедуры» 21 апреля 2006 г. / Под ред. А. Г. Козловой,

Т. С. Буториной, С. А. Писаревой, А. С. Роботовой, А. П. Тряпицыной. Вып. 3: В 2 т. Т.1. СПб.: ООО Нестор, 2006. С. 116-122.

3. Национальный состав населения Российской Федерации по субъектам / Интернет-ресурсы: http://www.perepis2002.ru/ct/html/ТОМ_14_25htm

ЭТНИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА СОЦИУМА

С. И. Варламова

*Карельский государственный педагогический университет,
г. Петрозаводск
6725r@onego.ru*

Этнический аспект образования привлекает сегодня все большее внимание общества и государства.

Резкое изменение этнического (национального) состава социального пространства¹ Российской Федерации обострило межнациональные отношения. Общественность, педагогическое сообщество, органы власти обеспокоены тем, что повседневное межэтническое взаимодействие людей разных национальностей не всегда оказывается бесконфликтным. Возникают неизвестные ранее проблемы межэтнического общения, актуализируются проблемы интолерантности².

Сегодня каждый страдает от интолерантности: социальной, поколенной, гендерной, этнической, «мы стали страдательным поколением»³.

¹ Терминология П. И. Пидкасистого. См.: Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей / Под ред. П. И. Пидкасистого. М.: Педагогическое общество России, 2003. С. 545.

² От лат. *in-* «не-», «без-», «отсутствие чего-либо» и лат. *tolerantia* «терпение», «снисхождение»; то же, что *антитолерантность* (от греч. *anti-*, обозначающее «противоположность», и лат. *tolerantia* «терпение», «снисхождение») или *нетерпимость*.

³ Крышня Г. А. Культура толерантности (продолжение исследования проблемы толерантности на уровне человечества) // Культура поведения в парадигме педагогики ненасилия. Сб. научных статей по проблемам педагогики ненасилия: Материалы XXVII Всероссийской научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 20 апреля 2006 г.) / Под ред. А. Г. Козловой, В. Г. Маралова, М. С. Гавриловой, И. О. Буденной. СПб.: «67 гимназия. Verba Magistri», 2006. С. 225.

Исключительную актуальность в социуме приобрели проблемы этнической интолерантности.

Проблемы воспитания этнической толерантности⁴ обозначились в числе приоритетных воспитательных проблем.

Этническая толерантность⁵ – это особая этническая позиция личности, которая выражается в совокупности ее отношений к представителям различных этнических культур, в том числе – к представителям своего этноса⁶, своей этнической культуры.

⁴ *Толерантность* – широкое понятие. Педагогические исследования толерантности часто проводятся под термином «культура межнационального общения». См.: Козлова А. Г., Аксенова А. Ю. Воспитание этнотолерантности подростка в семье: Спецкурс по этнопедагогике. Программа. Пояснение. Серия: В помощь классному руководителю. Вып. 1. СПб.: ООО НЕСТОР, 2005. С. 9. Толерантность исследуется как цель воспитания, как средство воспитания, как качество личности, как качество взаимоотношений между людьми, как условие развития личности, как условие успешного преодоления кризисов социализации, самоактуализации и саморазвития, как инструмент адаптации в условиях кризиса идентичности, как общечеловеческая и социокультурная ценность, как принцип деятельности человека, как условие и инструмент социальной безопасности. В самом общем смысле толерантность понимается как терпимость и уважение ко всему «инаковому». – Там же. С. 7. *Толерантность* – это готовность принять «других» такими, как они есть, и взаимодействовать с ними на основе понимания и согласия. Толерантность означает уважение, принятие и правильное понимание многообразия культур нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявления человеческой индивидуальности. *Толерантность* – это гармония в многообразии. Проявление толерантности означает, что каждый свободен придерживаться своих убеждений и признает такое же право за «другими», что люди, различающиеся по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям, обладают правом жить в мире и сохранять свою индивидуальность. См.: Корташев В. А. Толерантность // Воспитание этнотолерантности подростка в семье: Словарь / Под общ. ред. А. Г. Козловой. Серия: В помощь классному руководителю. СПб.: ООО НЕСТОР, 2005. С. 243.

⁵ *Этническая толерантность* определяется как «*принятие людей с другим антропологическим обликом, цветом кожи, культурой*». См.: Дробижева Л. М. Социальные аспекты этнокультурной толерантности. <http://www.owl.ru/context/womplus/p5773.shtml>. Это – *способность человека «проявлять терпимость к образу жизни представителей других этнических общностей, групп и личности, их поведению, этническим традициям, обычаям, чувствам, мнениям, идеям, верованиям*». См.: Воспитание этнотолерантности подростка в семье. Указ. соч. С. 277.

⁶ Козлова А. Г., Аксенова А. Ю. Воспитание этнотолерантности подростка в семье. Указ. соч. С. 7-8.

Этническая толерантность не является следствием ассимиляции и не предполагает отказ от собственной культуры, но, как любой иной вид толерантности, этническая толерантность – это качество взаимоотношений между людьми⁷.

Истинная толерантность всегда направлена на конструктивный диалог с новым, чужим и предполагает возможность изменения взглядов и убеждений.

Как правило, человек характеризуется выраженной толерантностью к «своему, своим, нашим» и, напротив, часто не принимает «чужое, чужих, ненаших, несвоих». Такое неприятие, как правило, оценивается отрицательно.

Однако и толерантность, и интолерантность не всегда имеют только положительные или только отрицательные характеристики.

Основная причина интолерантности – стремление сохранить свою индивидуальность, свою неповторимость, стремление выжить, не дать себя уничтожить.

Каждый человек уникален, неповторим и духовно, и телесно. И духовная, и телесная индивидуальности человека нуждаются в обеспечении и охране: духовная – в обеспечении и охране неповторимости интеллекта, вкусов, способностей, привычек, характера; телесная – в обеспечении и охране неповторимости биологической структуры: в организме не должно появиться ничего, отличающегося от него самого. «Ничего чужого, только свое»⁸.

Интолерантность, таким образом, обеспечивает само существование человека, обеспечивает сохранение его индивидуальности и в определенных пределах имеет выраженную положительную характеристику.

Одновременно, проявляя толерантность, необходимо констатировать, что толерантность не означает отказа от своих мнений, убеждений, культуры и образа жизни, не означает уступки чужим требованиям, всепрощенчества, примирения с социальной несправедливостью.

Проявление толерантности не должно переходить те пределы, за которыми начинается разрушение человека, общества и государства.

Толерантность «означает, что каждый свободен придерживаться своих убеждений и признает такое же право за другими. Толерантность означает признание того, что люди по своей природе различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире

⁷ Крышня Г. А. Культура толерантности (продолжение исследования проблемы толерантности на уровне человечества). Указ. соч. С. 223.

⁸ Там же. С. 383-384.

и сохранять свою индивидуальность. Это означает также, что взгляды одного человека не могут быть навязаны другим»⁹.

«Два исторических фактора – глобализация современного мира и трансформация российского общества – поставили на повестку дня переход к новому – толерантному – типу социальных отношений»¹⁰. Такой переход необходимо предполагает формирование типа личности, обладающей высоким уровнем толерантности, прежде всего – высоким уровнем этнической толерантности.

Сегодня подготовка личности к семейной, профессиональной, общественной деятельности включает в себя воспитание таких качеств, которые обеспечивают гибкую, естественную, безболезненную, неконфликтную, комфортную адаптацию личности к быстро меняющимся условиям жизнедеятельности. Одним из таких качеств является толерантность (терпимость¹¹).

Воспитание сегодня необходимо включает в себя воспитание толерантности (терпимости) как качества личности.

Сегодня *воспитывать* в значительной степени означает *культивировать*¹² толерантность (*терпимость*), включая воспитание этнической толерантности. Учитывая, что толерантность – это качество личности, которое воспитывается, необходимо научить человека, «детей и юношество сознательно управлять своей толерантностью, понять ее сущность и пределы»¹³. Данное утверждение в полной мере распространяется на воспитание этнической толерантности.

Человека воспитывает жизнь во всем ее многообразии. Это – и социальные условия жизни (духовные, материальные), и искусство, и литературу

⁹ Корташев В. А. Толерантность. / Воспитание этнотолерантности подростка в семье. Указ. соч. С. 243.

¹⁰ Шалин В. В. Образование и формирование культуры толерантности. – Интернет-ресурсы: <http://www.1september.ru/ru/his/2002/11/3.htm>.

¹¹ *Терпимость* – это «умение без вражды, терпеливо относиться к чуждому мнению, взглядам, поведению». – Ожегов С. И. и Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. 4-е изд., доп. М.: Азбуковник, 1999. С. 795.

¹² Исходя из дословного перевода и происхождения термина «культура», «*культивировать*» означает «*возделывать, выращивать, насаждать, вводить в обычай, искусственно выращивать*». См.: Крышня Г. А. Культура толерантности (продолжение исследования проблемы толерантности на уровне человечества). Указ. соч. С. 223.

¹³ Крышня Г. А. Допустимая доза толерантности – ДДТ (продолжение исследования) // *Философия и практика ненасилия. Сб. научных статей по проблемам педагогики ненасилия: Материалы XXVI Всероссийской научно-практической конференции.* С. 377.

ра, это – весь уклад жизни семьи и этноса. Существуют специальные социальные институты образования человека, важнейшим из которых является школа.

Сегодня и общество, и государство заинтересованы в том, чтобы школа, являясь основным социальным институтом образования, активизировала себя и как инструмент консолидации этнически разнородного населения. Такой подход позволяет решать образовательные проблемы в русле исторически сложившегося общественно-государственного контекста¹⁴.

При этом в полной мере используются возможности этнопедагогического подхода¹⁵ к воспитанию.

Из множества подходов к воспитанию, выделяемых в педагогической науке¹⁶, этнопедагогический подход сформировался сравнительно недавно. Его формирование объясняется новыми условиями школьного образования в Российской Федерации, важнейшим из которых является изменение этнического состава школьников: этнический состав учащихся становится все более неоднородным. Принимая во внимание, что этнопедагогический подход к воспитанию в наибольшей степени учитывает важнейшую составляющую школьных учебных коллективов – их этническую разнородность, этнопедагогический подход к воспитанию становится все более востребованным в общеобразовательной школе.

Этнопедагогический подход к воспитанию учитывает этническую (национальную) принадлежность учащихся.

Сохранение в Российской Федерации достаточно «старых тенденций» (первая – увеличение доли народов Кавказа – наметилась еще в 1960-е годы; вторая – сокращение численности финно-угорских народов в структуре народов России – проявляется с 1930-х годов) превращают Россию во все более полиэтничную страну¹⁷. Данная качественная составляющая социума

¹⁴ Педагогический энциклопедический словарь. М.: Большая Российская энциклопедия, 2003. С. 328-330.

¹⁵ *Подход* – это «совокупность приемов, способов» (в воздействии на кого-нибудь, что-нибудь, в изучении чего-нибудь, в ведении дела)». См.: Ожегов С. И. и Шведова Н. Ю. Указ. соч. С. 545.

¹⁶ Деятельностный, личностный, полисубъектный, индивидуально-творческий подходы (Терминология В. А. Сластенина). См.: Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. 3-е изд., стереотип. М.: Издательский центр «Академия», 2004. С. 290-293.

¹⁷ Градировский С. Состав населения Российской Федерации: крупнейшие народы. – Интернет-ресурсы: <http://antropotok.archipelag.ru/text/a023htm>.

актуализирует этнопедагогический подход к воспитанию. Актуализируются проблемы формирования культуры межэтнического общения.

Культура межэтнического общения воспитывает взаимоуважение представителей разных этнических групп, такт и сдержанность в отношениях, способствует мирному сосуществованию различных этносов на одной территории, укрепляет сотрудничество этносов, содействует улучшению качества жизни жителей.

Личность с высоким уровнем культуры межэтнического общения (толерантная личность) отличается культурными навыками общения в полиэтническом коллективе; уважительно относится к этническому достоинству других народов, их культурам, обычаям, традициям и верованиям; неприимима к проявлениям этнического эгоизма и тщеславия, этнического нигилизма; уважительно относится к культуре народа, к языку народа, на территории которого проживает¹⁸.

Важнейшим вкладом системы образования в становление личности нового толерантного типа станет обеспечение минимума этнокультурной грамотности каждому¹⁹.

Сегодня с позиций этнопедагогического подхода к воспитанию формирование положительного образа многонационального региона, формирование культуры межэтнического общения, воспитание этнической толерантности как качества личности нового толерантного типа определяются как главные задачи воспитания.

¹⁸ Корташев В. А. Культура межэтнического общения // Воспитание этнотолерантности подростка в семье. С. 94-95.

¹⁹ Миронова Г.В. Проблемы этнокультурного образования в современном обществе // Культура поведения в парадигме педагогики ненасилия: Сб. научных статей по проблемам педагогики ненасилия. С. 464-466. С. 464-465. С. 464.

**РАЗРАБОТКА ПРОГНОЗНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ
НА ПЕРИОД ДО 2015 ГОДА НА ФЕДЕРАЛЬНОМ
И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ В ВЫПУСКНИКАХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО, СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
И ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПО ОБЪЕМУ И НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ
С УЧЕТОМ РЕАЛЬНЫХ ЗАПРОСОВ РЫНКА ТРУДА**

**В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, А. Л. Ночовнова,
Е. А. Питухин, Л. М. Серова**

*Петрозаводский государственный университет,
Центр бюджетного мониторинга, г. Петрозаводск
vgurt@psu.karelia.ru*

Одной из стратегических задач российской экономики на период до 2010 года является задача удвоения валового внутреннего продукта (ВВП). Однако в большинстве случаев рост ВВП сдерживается отсутствием высокопрофессиональных кадров, как по номенклатуре, так и по уровням профессионального образования. Наиболее остро эта проблема обстоит с кадрами по рабочим профессиям в высокотехнологических секторах экономики. Слабая межрегиональная мобильность квалифицированных кадров обуславливает необходимость решения проблемы кадрового обеспечения экономики в рамках субъектов Федерации, а профессионально-квалификационный портрет общенациональной потребности получать путем суммирования потребностей региональных экономик. Поэтому разработка прогнозной потребности экономики на период до 2015 года на федеральном и региональном уровнях в выпускниках учреждений профессионального образования является актуальной задачей.

Сложные социально-экономические системы, к которым относится взаимодействие субъектов экономики и профессионального образования в виде системы формирования прогнозной потребности экономики в выпускниках образовательных учреждений профессионального образования, тяжело поддаются исследованию в нужной полноте и точности обычными теоретическими, качественными или экспертными методами.

Прямой натурный эксперимент над такой системой долог, дорог и опасен, так как цена ошибок и просчетов в обращении с ней недопустимо высока. Поэтому математическое моделирование, или моделирование на основе информационных технологий, является единственным путем рационального исследования данной системы, характеризующейся большим количеством параметров и сложной организацией, с целью получения научно

обоснованных, достоверных и точных прогнозов потребностей экономики в квалифицированных кадрах.

Для формирования модели потребности экономики (в разрезе отраслей народного хозяйства (ОКОНХ) и видов экономической деятельности (ОКВЭД)) в выпускниках образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования разработан оригинальный подход к моделированию взаимодействия элементов системы «экономика – рынок труда – профессиональное образование». Идея этого подхода заключается в одновременном динамичном совместном рассмотрении на заданном горизонте прогнозирования системы образования, как поставщика квалифицированного трудового ресурса на рынок труда и экономической системы, как потребителя такого ресурса.

Основной задачей предлагаемой концепции является разработка и создание адекватной математической модели социально-экономической системы «экономика – рынок труда – профессиональное образование» с целью исследования процесса приведения потоков выпускников профессиональных учебных заведений различного уровня в соответствие с потребностями региональных экономик.

Формирование такой математической модели относится к области исследования сложных организационно-технических систем, для учета особенностей которых следует применить методологию двухслойного динамического моделирования.

Методология моделирования таких систем нацелена, прежде всего, на построение прогноза для управленцев «верхнего уровня», желающих за минимальное время вычислений получить максимально детальные и точные оценки поведения системных показателей. Для удовлетворения противоречивых требований целевой группы предлагается соединить наглядность и простоту модели, вынесенную в первый агрегированный детерминированный динамический слой, с детализированным вторым слоем, содержащим стохастические коэффициенты, обеспечивающим точность расчета и полноту функциональности модели. Для расчета этих моделей предлагается применить высокоэффективный по точности и быстродействию численно-аналитический метод вычисления матричного экспоненциала и метод осреднения стационарной матрицы пространства состояний со стохастическими коэффициентами.

Несмотря на то, что исследованию подвергается вся Российская Федерация целиком, достоверную картину взаимодействия субъектов экономики и профессионального образования следует проводить на субфедеральном уровне, поэтому для моделирования региональных процессов необходимо получить и переработать массу исходных статистических данных. Показатели на федеральном уровне определяются путем суммирования соответ-

вующих индикаторов каждого региона; при этом не упускается из виду возможность учета межрегиональной мобильности как рабочей силы, так и учащихся. В процессе изучения оттоков трудового ресурса за пределы региона были определены односторонний характер миграции и выборочность реципиентов; в основном получатели студентов и рабочей силы – крупные города-мегаполисы с высокой образовательной и индустриальной инфраструктурой, повышенным качеством жизни.

В силу сложности формализации обобщенной модели системы проводится ее декомпозиция по выделенным функциональным блокам и в результате получается ансамбль взаимосвязанных математических моделей.

Первым этапом является создание модели источника возникновения трудовых ресурсов, базирующегося на демографической статистике, а именно рождаемости в данном регионе. Устанавливаются коэффициенты зависимости от факторов рождаемости числа выпускников 9-х и 11-х классов школ с учетом естественного 15- и 17-летнего сдвига во времени. Определяются коэффициенты долевого участия в приемах в образовательные учреждения различных уровней профессионального образования выпускников средних и общеобразовательных школ, техникумов и училищ, как текущего года, так и прошлых лет. На основании этой информации составляется модель регионального распределения потоков учащихся по учреждениям профессионального образования, где основным внешним доминирующим воздействием служит поток родившихся в свое время детей в данном регионе. Модель представляет собой систему линейных разностных уравнений с дискретизацией по времени (годам) и с запаздыванием. Она позволяет оценить количество поступивших и выпустившихся из вузов, техникумов, училищ и школ на среднесрочный и долгосрочный период планирования – до 2015 года. Локальная региональная модель с размерностью матрицы 16 на 16 включает в себя 21 индивидуальный коэффициент, связывающий 3 значения приемов в учреждения профессионального образования текущего года с 15 значениями выпусков из различных уровней за текущий и предыдущий год.

Затем осуществляется сборка локальных моделей, описывающих различные субъекты Федерации, воедино, в интегральную модель в векторно-матричном виде, позволяющую прогнозировать развитие образовательных процессов по России в целом. Общая размерность итоговой матрицы модели составляет 1280 на 1280 элементов.

В рамках второго этапа – формализации блока «рынок труда» – проводится построение математической модели определения потребностей экономики региона (в разрезе ОКОНХ и в разрезе ОКВЭД) в специалистах для 28 укрупненных групп специальностей. С целью получения независимого и унифицированного для всех регионов решения этой задачи предлагается

нормативный подход, базирующийся на матрицах профессионально квалификационных соответствий, коэффициенте ротации занятого населения в экономике и среднегодовой численности работников по отраслям экономики региона и уровням образования.

Третьим этапом формализации блока «экономика» обобщенной модели является определение потребностей региональных экономик в трудовых ресурсах. Экономическая теория говорит, что потребность в кадрах зависит от выпускаемого объема товаров и услуг (ВРП), от состояния основных фондов, от производительности труда и связанного с ним уровня научно-технического прогресса, от инвестиций, от уровня заработной платы и других факторов. С учетом этих факторов для модели предлагается использовать производственную функцию Харрода с эндогенным научно-техническим прогрессом, зависящим от инвестиций и состояния основных фондов.

Полученная в итоге обобщенная математическая модель системы «экономика – рынок труда – профессиональное образование» является инструментарием как анализа и прогнозирования социально-экономических процессов, так и может применяться для обоснования и выработки управленческих решений в указанной предметной области.

Таким образом, при поисковом, исследовательском прогнозировании созданная модель даст ответ на вопрос, что вероятнее всего произойдет при сохранении существующих тенденций в динамике потребностей региональных экономик в кадрах и распределении выпускников профессионального образования; уменьшится или увеличится дисбаланс между ними по 28 укрупненным группам специальностей?

В рамках разработанной модели при решении обратной задачи может быть выполнено нормативно-целевое прогнозирование, когда задается уровень явления на далекую перспективу, а затем уже строятся прогнозы на ближнее время. Это хорошо иллюстрирует математическая модель формирования государственного заказа на подготовку востребованных экономикой специалистов.

За основу формирования контрольных цифр приема принимаются поисковые балансовые прогнозы потребностей региональной экономики и возможностей региональной системы профессионального образования.

Предлагается методика, основанная на концепции «щадящего управления», которая при формировании контрольных цифр приема для 28 УГС основывается на трех базовых позициях:

- потребность региональной экономики в специалистах с профессиональным образованием;
- первоочередное обеспечение приоритетных отраслей экономики региона выпускниками системы профессионального образования;

• переход от существующей ситуации приемов к формированию желаемых контрольных цифр в течение четырех-пяти лет.

Пусть известно значение потребности на конец периода упреждения, к которому необходимо вывести выпуски из учреждений профессионального образования; также уже известен объем состоявшегося выпуска на текущий год. Простейшая математическая модель расчета объемов желаемых выпусков (а значит и оценка желаемых приемов) от текущего года до конца периода основывается на уравнении линейной интерполяции. При этом ситуация разрешается путем эволюционного развития и устранения дисбаланса между потребностями рынка труда и возможностями рынка образовательных услуг.

В итоге можно констатировать, что предлагаемый выше подход, основанный на построении модели системы «экономика – рынок труда – профессиональное образование» позволяет решать как задачи анализа (пассивного наблюдения за развитием ситуации), так и задачи синтеза управления, т. е. формировать контрольные цифры приема по 28 УГС, чтобы привести ожидаемые выпуски системы профессионального образования в соответствии с будущими потребностями региональной экономики и промышленности в квалифицированных кадрах.

Прогностические оценки потребности экономики России в квалифицированных кадрах основываются на рассмотренном выше семействе взаимосвязанных математических моделей, в котором центральную роль играет предлагаемая макроэкономическая методика определения потребностей региональных экономик в работниках с профессиональным образованием.

Данная методика берет за основу анализ в разрезе субъектов Федерации следующих значимых параметров и этапов, касающихся мониторинга текущих (за период 1996 – 2006 гг.) и прогнозирования на среднесрочном горизонте планирования (2007 – 2015 гг.) потребностей регионального рынка труда в кадрах с различным уровнем профессионального образования:

- демографические показатели;
- численность населения в трудоспособном возрасте;
- приоритеты экономического развития;
- темпы роста производства услуг и продукции по отраслям экономики;
- среднегодовая численность работников в разрезе отраслей экономики и промышленности;
- структура занятого населения по уровням образования и отраслям экономики;
- матрицы профессионально-квалификационного соответствия, связывающие 27 видов экономической деятельности (13 отраслей экономики) и 28 укрупненных групп специальностей;
- ротация и обновление кадров.

В рамках ОКОНХ для матриц соответствий используется 13 отраслей экономики и 14 подотраслей промышленности. В связи с переходом экономической статистики на Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД), возникла необходимость модифицировать разработанную методику расчета прогнозных потребностей рынков труда субъектов Федерации в квалифицированных кадрах в разрезе укрупненных групп специальностей и отраслей экономики по Общероссийскому классификатору отраслей народного хозяйства (ОКОНХ). Данная проблема была решена специалистами ЦБМ ПетрГУ.

Описанный подход имеет программную реализацию в виде моделирующей информационно-аналитической системы «Рынок труда и система образования в регионах России» с удаленным Web-доступом, размещенной на сайте <http://labourmarket.ru>. Аналитическое ядро ИАС создано на основе технологии двухслойного динамического моделирования, которая позволяет дать научно-обоснованную прогностическую оценку сценариев развития потребностей экономики в кадрах на средне- или долгосрочную перспективу. Верификация полученных количественных прогнозов на ретроспективном промежутке показывает их пригодность для использования при оценках ситуации в будущем на периоде упреждения, при условии сохранения основных тенденций экономического роста в субъектах Федераций и доминирования регионального демографического фактора рождаемости.

Представляемая методология построения количественных прогнозов прошла апробацию в 2004-2006 годах при разработке прогнозных потребностей региональных экономик в квалифицированных кадрах для Республики Саха (Якутия), Республики Карелия, Томской области, Пермского края и получила высокую оценку со стороны органов исполнительной власти указанных субъектов Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, а также научной общественности. Подобная методика оценки потребностей экономики используется Агентством по трудовой статистике США для координации работы профессиональных ассоциаций многих видов экономической деятельности.

Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета в 2007 году была осуществлена разработка прогнозной потребности для каждого из 81 субъекта Федерации (с учетом программ объединения автономных округов) на период с 2008 по 2015 год. Проведенные расчеты включает в себя прогнозы: демографических показателей; численности работников по 27 видам экономической деятельности и 6 уровням образования с учетом прогнозной динамики развития экономики; ежегодные потребности экономики в квалифицированных кадрах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием по 27 видам экономической деятельности и в разрезе 28 укрупненных групп специальностей.

Итоговые прогнозные показатели для каждого региона включают 3 таблицы (для всех трех уровней профессионального образования), базирующиеся на 15 исходных и 68 промежуточных таблицах, используемых при формировании прогноза.

Формирование прогнозных потребностей экономики России в квалифицированных кадрах в целом проводилось двумя путями.

Первый путь – это формирование прогнозных потребностей для Российской Федерации по той же методике, как для субъекта Федерации, с присвоением ему отличного от остальных федерального номера "0". При таком подходе происходит перевод математической модели прогноза потребностей РФ из самой верхней страты иерархии на уровень ниже – на уровень регионов с последующим типовым расчетом. При этом точность прогноза оценивается по точности методики регионального расчета, и таким образом, относительная ошибка прогноза не превышает установленные региональные нормы.

Второй путь получения прогнозных показателей для Российской Федерации, – это суммирование прогнозных согласованных оценок на уровне субъектов Федерации. Такой подход имеет свои особенности. С одной стороны, такой путь получения потребности системно считается более адекватным, так как с организационной стороны потребность отрасли складывается из потребностей предприятий, потребность регионов – из потребностей районов и муниципалитетов, потребность всей страны – из потребностей субъектов Федерации.

В то же время такой подход успешен, когда есть уверенность, что потребности регионов не имеют системной ошибки, к примеру, что у всех регионов потребность в некоторой отрасли чуть завышена или чуть занижена. Если существует системная ошибка, то итоговая сумма таких потребностей приведет к накоплению системной ошибки, значение федеральной потребности будет существенно завышено или занижено. Действительно, федеральный прогноз потребностей экономики, полученный суммой региональных прогнозов, оказался несколько отличным от прогноза, выполненного по принципу «нулевого» региона.

Указанные результаты размещены на сайте <http://labourmarket.ru> для согласования и обсуждения результатов в режиме авторизованного Internet-доступа с органами исполнительной власти каждого из 81 субъекта Российской Федерации. После проведения процедуры регионального согласования будет осуществлено согласование прогнозных потребностей федерального и региональных рынков труда в выпускниках образовательных учреждений ВПО, СПО, НПО и проекта контрольных цифр приема с Минэкономразвития РФ, Минсоцразвития РФ (Рострудом) и Российским союзом промышленников и предпринимателей (работодателей).

**РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА
С УЧЕТОМ РЕАЛИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ
(НА ПРИМЕРЕ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ)**

З. А. Васильева, И. В. Филимоненко, Н. В. Разнова

*ФГОУ ВПО «Сибирский федеральный университет»,
Политехнический институт, г. Красноярск
office@iubt.ru*

Региональный рынок труда является наиболее сложным экономическим механизмом согласования интересов наемных работников и работодателей. Научное предсказание его развития должно рассматриваться совместно с другими важнейшими макроэкономическими и демографическими процессами. Основу прогнозов социально-экономического развития составляет система демографических, социальных, научно-технологических и других прогнозов отдельных сфер экономики территорий. Прогнозирование состояния рынка труда имеет особое значение в системе стратегического планирования занятости населения. Оно обусловлено ролью прогнозов состояния рынка труда для федеральных и региональных органов власти как важнейшей предпосылки формирования ими правильной стратегии и тактики социально-экономического развития, совершенствования рыночных отношений, разработки бюджетов, мер по социальной защите граждан, эффективной демографической политики и т. д.

В работе представлена методика расчета и выполнен прогноз дополнительной кадровой потребности экономики края, т. е. дополнительной численности занятых, необходимых для обеспечения дополнительного выпуска годового объема продукции всеми предприятиями и организациями края.

Дополнительная численность занятых рассматривается в двух аспектах:

– количественная величина дополнительной численности занятых в экономике края как совокупное количество работников, необходимых для обеспечения стратегии экономического роста, без отнесения к конкретной профессиональной категории;

– качественная величина как дополнительная численность занятых в экономике края, структурированная по категориям и профессиям, согласно общероссийскому классификатору ОКПДТР.

Модель прогнозирования дополнительной численности занятых в экономике края базируется на следующих предположениях:

1. Количество занятых в экономике края и отдельных ее отраслях определяется состоянием следующих факторов:

- совокупным объемом производства ВРП экономики края,
- численностью экономически активного населения,
- темпами изменения объемов выпуска продукции и услуг по отраслям экономики народного хозяйства и отраслям промышленности Красноярского края за анализируемый период,
- темпами изменения численности занятых по отраслям экономики народного хозяйства и отраслям промышленности Красноярского края на прогнозируемый период,
- темпами стратегического развития по отраслям экономики народного хозяйства и отраслям промышленности Красноярского края, включенных в Программу социально-экономического развития (СЭР) на прогнозируемый период.
- список отраслевых инвестиционных проектов (ИП), включенных в Программу СЭР региона.

2. Качественная составляющая дополнительной численности занятых в экономике региона определяется следующими факторами:

- территориальная структура занятости Красноярского края,
- отраслевая структура занятости, сложившаяся по территориям региона к моменту анализа,
- список отраслевых инвестиционных проектов, включенных в Программу СЭР отдельной территории,
- кадровое обеспечение ИП в профессионально-квалификационном разрезе,
- данные о потребности территорий Красноярского края в квалифицированных рабочих и специалистах по основным видам деятельности, предоставленные Управлением ФГСЗН.

Прогноз дополнительной численности занятых для экономики края выстраивался на трех уровнях: макроэкономическом, отраслевом и муниципальном.

Цель макроэкономического уровня прогнозирования – определение величины кадровой потребности экономики с учетом направлений развития, включенных в программу СЭР. *Результат этапа* – количественная величина дополнительной численности занятых в экономике Красноярского края.

Цель отраслевого уровня прогнозирования – определение структуры кадровой потребности по отраслям экономики народного хозяйства и отраслям промышленности на основе данных по кадровому обеспечению инвестиционных проектов, включенных в программу СЭР. *Результаты этапа* – количественная составляющая дополнительной численности занятых в отраслях народного хозяйства и отраслях промышленности Красноярского края, структурированная в профессионально-квалификационном разрезе.

Цель муниципального уровня прогнозирования – определение профессионально-квалификационной структуры дополнительной численности занятых по городам и районам Красноярского края в отраслевом разрезе. *Результат этапа* – дополнительная численность занятых в городах и районах края, структурированная в отраслевом и профессионально – квалификационном разрезе.

Основные уравнения модели

Уравнение (1) позволяет установить взаимосвязь между скоростью изменения занятости и объемом выпуска в каждой отрасли Красноярского края за анализируемые предшествующие периоды:

$$e_j^{\text{чз}} = \frac{\Delta \text{Ч}_j^{\text{зн}} (\%) }{\Delta \text{Q}_j^{\text{кр}} (\%)}, \quad (1)$$

где $e_j^{\text{чз}}$ – коэффициент чувствительности изменения занятости в j -й отрасли экономики края к изменению отраслевых объемов выпуска за период;

$\Delta \text{Ч}_j^{\text{зн}}$ – прирост численности занятых j -й отрасли края в % за период;

$\Delta \text{Q}_j^{\text{кр}}$ – прирост объемов выпуска j -й отрасли края в % за период;

j – количество отраслей в экономике Красноярского края.

Уравнения (2) и (3) позволяют построить прогноз развития занятости, в том числе отраслевой, для экономики Красноярского края на период 2005 – 2010 гг.:

$$\text{Ч}_{\text{зн}j}^t = \text{Ч}_{\text{зн}j}^{t-1} \times (1 + e_j^{-\text{чз}} \times \Delta \text{Q}_j^t), \quad (2)$$

$$\text{Ч}_{\text{зн}}^t = \text{Ч}_{\text{зн}}^{t-1} \times (1 + e_j^{-\text{чз}} \times \Delta \text{ВРП}^t), \quad (3)$$

где $e_j^{-\text{чз}}$ – средний коэффициент чувствительности численности персонала в отрасли j за период анализа;

ΔQ_j^t – планируемый прирост выпуска отрасли j в период t ;

$e^{-\text{чз}}$ – средний коэффициент чувствительности численности занятых в экономике края за период анализа;

$\Delta \text{ВРП}^t$ – планируемый прирост ВРП края в период t .

Темпы прироста дополнительной численности занятых в отраслях экономики края определяются согласно формулам (4):

$$\Delta \text{Ч}_{\text{зн}j}^t (\%) = (\text{Ч}_{\text{зн}j}^t - \text{Ч}_{\text{зн}j}^{t-1}) / \text{Ч}_{\text{зн}j}^{t-1} \times 100\% \text{ или } \Delta \text{Ч}_{\text{зн}j}^t (\%) = e_{\text{чз}j} \times \Delta \text{Q}_j^t (\%). \quad (4)$$

Дополнительная численность занятых в отраслях экономики края определяется согласно формуле (5):

$$\Delta \text{Ч}_{\text{зн}j}^t = (\text{Ч}_{\text{зн}j}^t - \text{Ч}_{\text{зн}j}^{t-1}). \quad (5)$$

Дополнительная численность занятых в каждой отрасли в профессионально – квалификационном разрезе определяется путем переноса структу-

ры кадровой потребности всей совокупности отраслевых инвестиционных проектов на основе ниже представленных уравнений связи:

$$\begin{aligned} \Delta \text{Ч}_{\text{зп}ij}^t \text{ к} &= \Delta \text{Ч}_{\text{зп}ij}^t \times d_k^t, \\ \sum d_{kt} &= 1, \end{aligned} \quad (6)$$

где d_{kt} – доля k -й категории кадровой потребности в период t в группе отраслевых инвестиционных проектов. В качестве основных категорий кадровой потребности выступали:

- руководители/менеджеры,
- специалисты, в т. ч. ИТР,
- служащие,
- рабочие.

Структура кадровой потребности отраслевых инвестиционных проектов определяется согласно перечня инвестиционных проектов, заявленных администрациями городов и районов края с указанием категории занятых согласно общероссийскому классификатору ОКПДТР¹, а также по данным выборочного обследования предприятий и организаций Красноярского края².

При построении прогноза дополнительной численности занятых в городах и районах края в разрезе отраслей и профессий используются:

- структура территориальной занятости в экономике края и тенденции в ее изменении (структурные сдвиги),
- отраслевая структура занятости в каждой территории края.

Уравнение (7) позволяет определить ежегодную численность занятых в экономике Красноярского края в территориальном разрезе за анализируемый период и структуры занятости на конец периода³:

$$\sum_{i=1}^4 B_i^{2004} = 1, \quad (7)$$

где B_i^{2004} – доля каждой природно-климатической зоны в общей занятости в крае в 2004 г.

Для каждой природно-климатической зоны определяется структура занятости в разрезе входящих в нее территорий и вводится обозначение: b_{ij}^{2004} – доля j -й территории в i -й природно-климатической зоне.

¹ Данные предоставлены ГУРЭП Красноярского края.

² Данные предоставлены ДФГСЗН по Красноярскому краю.

³ Апробирование модели проводилось для программы СЭР Красноярского края до 2010 г., в качестве периода анализа рассматривались 2000-2004 гг.

По каждой территории Красноярского края в течение анализируемого периода определяются средние тенденции в изменениях занятости (\overline{f}_{ij}).

Для природно-климатических зон (i) среднестатистические тенденции изменения занятости рассчитаны по отношению к общей занятости региона, в то время, как для отдельной территории (j) – по отношению к занятости природно-климатической зоны.

Построение прогноза занятости в территориях Красноярского края на период 2005 – 2010 гг. осуществлялось с учетом трех факторов:

- обобщенного прогноза численности занятых в экономике края (ЧЗ^t),
- доли природно-климатической зоны (территории) в общей занятости края (природно-климатической зоны),
- средних тенденции изменения занятости для каждой территории края (\overline{f}_{ij}).

Формула (8) позволяет определить прогнозную величину дополнительной численности занятых по каждой природно-климатической зоне (i):

$$\text{ЧЗ}_i^t = \text{ЧЗ}^t \times \text{В}_i^{2003} \times (1 + \overline{f}_i). \quad (8)$$

Прогнозная величина занятости для территорий (j) в каждой природно-климатической зоне (i) определялась с использованием формулы (9):

$$\text{ЧЗ}_{ij}^t = \text{ЧЗ}_i^t \times \text{b}_{ij}^{2003} \times (1 + \overline{f}_{ij}). \quad (9)$$

Уравнение (10) позволяет определить величину дополнительной численности занятых в каждой территории края:

$$\Delta \text{Ч}_{\text{зн } ij}^t = \text{ЧЗ}_{ij}^t - \text{ЧЗ}_{ij}^{t-1}. \quad (10)$$

Уравнение (11) рассчитывает величину дополнительной численности занятых в каждой территории края в разрезе отраслей:

$$\Delta \text{Ч}_{\text{зн } ijn}^t = \Delta \text{Ч}_{\text{зн } ij}^t \times \text{rn}_j^t, \quad (11)$$

где n – количество отраслей экономики народного хозяйства и отраслей промышленности, присутствующих на данной территории (j) в климатической зоне (i),

rn_{ij}^t – доля численности занятых в отрасли n по отношению к общей величине численности занятых в экономике данной территории ($\sum \text{rn}_{ij}^t = 1$).

Системы уравнений (12) и (13) позволяют разбить дополнительную численность занятых по каждой территории и отрасли на отдельные категории и профессии согласно структуре кадрового обеспечения, заявленного в инвестиционных проектах, включенных в программу СЭР территории:

$$\begin{cases} \mathcal{Q}_{\text{рук}}^t = \mathcal{Q}_{\text{спр}}^t \times d_{\text{рук}}^t \\ \mathcal{Q}_{\text{сп}}^t = \mathcal{Q}_{\text{спр}}^t \times d_{\text{сп}}^t \\ \mathcal{Q}_{\text{сл}}^t = \mathcal{Q}_{\text{спр}}^t \times d_{\text{сл}}^t \\ \mathcal{Q}_{\text{рб}}^t = \mathcal{Q}_{\text{спр}}^t \times d_{\text{рб}}^t \end{cases}, \quad (12)$$

$$\begin{cases} \mathcal{Q}_{\text{рук},n}^t = \mathcal{Q}_{\text{рук}}^t \times b_{\text{рук},n}^t; \sum_{n=1}^{N_{\text{рук}}} b_{\text{рук},n}^t = 1 \\ \mathcal{Q}_{\text{сп},n}^t = \mathcal{Q}_{\text{сп}}^t \times b_{\text{сп},n}^t; \sum_{n=1}^{N_{\text{сп}}} b_{\text{сп},n}^t = 1 \\ \mathcal{Q}_{\text{сл},n}^t = \mathcal{Q}_{\text{сл}}^t \times b_{\text{сл},n}^t; \sum_{n=1}^{N_{\text{сл}}} b_{\text{сл},n}^t = 1 \\ \mathcal{Q}_{\text{рб},n}^t = \mathcal{Q}_{\text{рб}}^t \times b_{\text{рб},n}^t; \sum_{n=1}^{N_{\text{рб}}} b_{\text{рб},n}^t = 1 \end{cases}, \quad (13)$$

где $b_{\text{рук},n}^t$; $b_{\text{сп},n}^t$; $b_{\text{сл},n}^t$; $b_{\text{рб},n}^t$ – структуры спроса в отдельных категориях в разрезе профессий и квалификаций;

$\mathcal{Q}_{\text{рук},n}^t$ – количество спроса на профессию (n) в категории «руководители»;

$N_{\text{рук}}$ – количество профессий в категории «руководители».

Аналогичные обозначения введены для остальных категорий специалистов.

Разработанная методология прогноза дополнительной численности занятых по отраслям экономики Красноярского края в целом, а также по городам и районам края позволяет:

- оценить спрос как на отдельные категории работников, так и на профессионально-квалификационные группы;
- провести вариативные расчеты исходя из темпов изменения макроэкономических показателей региона;
- моделировать и оценивать последствия изменений в экономических системах территорий и предвидеть состояние ситуации на рынке труда Красноярского края.

Основные результаты оценки

В соответствии с Программой СЭР Красноярского края для обеспечения предусмотренных темпов и пропорций социально-экономического развития численность занятых в экономике должна непрерывно увеличиваться в период 2005 – 2010 гг. и к концу периода составить 1520,0 тыс. чел. При-

рост общей численности занятых в экономике края против уровня 2003 г. составит 6,5%. Дополнительная численность занятых за период с 2004 по 2010 г. составит 77,8 тыс. человек.

Результаты прогноза показали, что полностью обеспечить потребность экономики края в дополнительном числе занятых собственными трудовыми ресурсами не представится возможным. Основной причиной является величина численности экономически активного населения, которая начиная с 2008 г. начнет резко уменьшаться. Следовательно, дополнительная кадровая потребность экономики края в занятых может быть удовлетворена за счет внешней трудовой миграции. Доля трудовой миграции в ежегодной величине дополнительной численности занятых начиная с 2005 г. будет увеличиваться и к 2008 г. может достичь 100%. Это вызовет изменения в ресурсной структуре занятых в экономике края. К 2010 году доля трудовой миграции в общей численности занятых в экономике края может увеличиться до 6,8% (103,4 тыс. чел.) против 1,2% (16,5 тыс. чел.) в 2003 г.

Результаты прогноза показали, что за период 2005-2010 гг. дополнительная численность занятых в экономике края составит 77,8 тыс. человек. При этом будет иметь место рост производительности труда, обусловленный превышением темпов роста объемов ВРП над темпами роста численности занятых. Прогнозируемые тенденции изменения производительности труда соответствуют тенденциям российской экономики. Результаты расчета динамики производительности труда (исходя из добавленной стоимости в ценах 2000 г.), опубликованные Федеральной службой государственной статистики (ФСГС), указывают на рост производительности труда в экономике РФ. В 2004 году в экономике РФ по сравнению с предыдущим периодом производительность труда выросла:

- на 3,6% – 2001 г.;
- на 3,8% – 2002 г.;
- на 5,3% – 2003 г.

По оценкам ФСГС, динамика производительности труда по пяти базовым отраслям экономики РФ различна по периодам и составляла в 2003 г. против 2002 г.:

- 6,5% в промышленности,
- 2,2% в сельском хозяйстве,
- 9,0% в строительстве,
- 3,5% в транспортной отрасли,
- 5,0% в торговле и общественном питании.

Данная информация использована при построении прогнозов в разрезе отраслей экономики и промышленности Красноярского края. Прогноз показал, что наибольшую потребность в дополнительной численности занятых будет испытывать промышленность края. Потребность отраслей промыш-

ленности в дополнительном числе занятых за период 2005 – 2010 гг. составит 37,9 тыс. чел. Общая численность занятых к 2010 году в промышленности края составит 383,6 тыс. чел. Рост объемов промышленного производства к 2010 г. составит 141,5% по отношению к 2003 г., рост производительности труда – 133,1%, при ежегодном приросте производительности труда 4,7%.

Среди отраслей промышленного комплекса края наибольшую потребность в дополнительном числе занятых будет испытывать *цветная металлургия*. На ее долю приходится 35,1% общей дополнительной численности занятых в промышленности края. Средняя величина ежегодного прироста дополнительной численности занятых составляет по отрасли 2,2 тыс. человек. К 2010 году общее число занятых увеличится до 125 тыс. человек (103,1% к 2003 г.). Средняя величина ежегодного прироста производительности труда в цветной металлургии края составит 3,3%.

Существенное увеличение численности занятых ожидается в *промышленности строительных материалов, машиностроении и металлообработке, пищевой и топливной* отраслях промышленности, а также в *электроэнергетике*.

На долю этих отраслей в общей дополнительной численности занятых приходится 17,1; 12,9; 8,2; 7,4; 6,3 соответственно. Общая численность занятых в данных отраслях к 2010 г. составит:

- в промышленности строительных материалов – 17,6 тыс. чел.,
- в машиностроении и металлообработке – 78,5 тыс. чел.,
- в пищевой промышленности – 24,2 тыс. чел.,
- в топливной промышленности – 17,3 тыс. чел.,
- в электроэнергетике – 30,2 тыс. чел.

Производительность труда в данных отраслях возрастет более чем в 1,5 раза по сравнению с 2003 г. Исключение составляет промышленность строительных материалов, где в 2010 году производительность труда увеличится в 1,3 раза против 2003 г.

Дополнительная численность занятых в **сельском хозяйстве** края составит 15,2 тыс. человек, при этом общая численность занятых к 2010 году возрастет до 162,2 тыс. человек, что на 10,6% превышает численность занятых по отрасли в 2003 году. К 2010 г. рост производительности труда составит 124,3% против 2003 г. при среднегодовых темпах роста производительности труда – 3,4%, что в 1,5 раза выше значения данного показателя в сельском хозяйстве РФ.

Величина дополнительной численности занятых в **транспортном комплексе** Красноярского края за период 2005 – 2010 гг. составит 2,0 тыс. чел. Общая численность занятых на транспорте может достигнуть к 2010 г. 87,8 тыс. чел. Средние годовые темпы прироста производительности труда

по отрасли – 9,4%, к 2010 г., производительность труда на транспорте составит 174,9% против 2003 г.

Величина дополнительной численности занятых в **строительстве** за период 2005 – 2010 гг. составит 1,7 тыс. чел.; общая численность занятых – 97,8 тыс. человек (рост – 102,3% к 2003 г.); ежегодное увеличение – на 0,3 тыс. чел. Средний ежегодный прирост производительности труда в строительстве составит 10,7%. К 2010 году рост производительности труда достигнет 203,7% по сравнению с 2003 г.

Величина дополнительной численности занятых в **торговле** за период 2005 – 2010 гг. составит 6,5 тыс. чел. Общая численность занятых к 2010 году – 239,9 тыс. человек (рост – 105% к 2003 г.), ежегодное увеличение – на 6,5 тыс. чел. Средний ежегодный прирост производительности труда в торговле составит 8,9%. К 2010 году рост производительности труда достигнет 183,6% по сравнению с 2003 г.

Анализ кадрового обеспечения инвестиционных проектов (ИП) позволил определить профессионально-квалификационную структуру отраслевых потребностей экономики и промышленности Красноярского края.

Так, например, анализ структуры отраслевых инвестиционных проектов в разрезе профессиональных категорий: *руководители, специалисты, служащие и рабочие* показал, что во всех отраслях от 80 до 90% дополнительной потребности в новых рабочих местах, относится к категории *рабочие*, а именно *квалифицированные рабочие*. Доли остальных категорий в большинстве отраслевых инвестиционных проектов незначительны. Исключение составляет такая отрасль как строительство (потребность в руководителях и специалистах возрастает к 2010 г. более чем в 2 раза и в 1,4 раза соответственно).

По отраслям промышленности экономики края потребность в квалифицированных рабочих различна. Так, например, в *топливной промышленности* наиболее востребованными оказались: машинисты бульдозеров и экскаваторщики; водители БЕЛАЗА, слесари по ремонту горного оборудования, операторы по добыче нефти и газа, слесари-ремонтники и слесари КИПиА. В *цветной металлургии*: металлурги, электролизники, литейщики цветных металлов, анодчики и пр. В *химической и нефтехимической промышленности*: электромонтеры по обслуживанию электрооборудования, операторы технологических установок, машинисты компрессорных установок и технологических насосов, слесари КИПиА и по ремонту технологических установок.

В отрасли *связь* большое число рабочих мест предполагается создать для специалистов категории *служащие*. В 2005 году на долю специалистов данной категории приходилось 60% новых рабочих мест. К 2006 году доля данной категории несколько снизилась и составила 50%. Появится потреб-

ность в *руководителях* (12,5%), увеличится число рабочих мест для работников категории *специалисты* – с 20 до 25%. В категории *служащие* будут востребованы техники-метрологи, операторы диспетчерской службы и др. В категории *специалисты* увеличится потребность в инженерных профессиях: инженер–программист, инженер-электронщик, связист, приборист и др. Среди лиц рабочих профессий – водители, механики и электромеханики и прочий персонал.

В отраслях сферы нематериального производства рабочие места будут созданы в основном для категорий *служащие* и *рабочие*. Так, например, в *ЖКХ* края на долю категории *рабочие* будет приходиться в 2010 году 69% новых рабочих мест: слесарей, аппаратчиков, водителей, сварщиков, электромонтеров и пр. В категории *служащие* потребуются инженер-теплотехник, инженер-программист, инженер по технике безопасности, бухгалтер, экономист, диспетчеры, машинисты компрессорных установок, операторы, мастера и др.

Потребность *здравоохранения* в категории *служащие*: заведующие отделениями, акушеры, хирурги, эндокринологи, лаборанты, медсестры и др. специалисты медицинского профиля. Потребность *культуры* в категории *служащие*: звукорежиссеры, звукооператоры, художественные руководители и др.

В *социальной защите населения* самыми востребованными категориями, начиная с 2006 года, окажутся социальные работники, воспитатели и помощники воспитателей.

Выявленная структура инвестиционных проектов позволила сформировать прогноз численности занятых в отраслях экономики в профессионально-квалификационном разрезе.

На основании данных о тенденциях территориальной структуры занятости Красноярского края определена структура ежегодной дополнительной численности занятых в разрезе климатических зон и территорий края. Наибольшая дополнительная численность занятых в течение всего периода 2005-2010 гг. приходится на Центральные и южные районы края – 60%. Доля территорий Крайнего Севера в общей дополнительной численности занятых составит 20-26%. Доля территорий, приравненных к Крайнему Северу, – 12% в 2005 г., 6% в 2010 г.

В экономике центральных и южных районов края наибольшая потребность в дополнительной численности занятых приходится на города – более 65%. Среди городов с повышенной кадровой потребностью выделяются: г. Красноярск (3041 чел.), г. Канск (245 чел.), г. Минусинск (215 чел.), г. Шарыпово (176 чел.), г. Ачинск (417 чел.). Среди районов – Емельяновский (161 чел.), Курагинский (160 чел.), Нижнеингашский (105 чел.), Ужурский (108 чел.). Большую часть районов края из данной климатической зо-

ны (21 район) следует отнести к территориям с пониженной кадровой потребностью (табл. 1).

Таблица 1

Дифференциация центральных и южных районов Красноярского края с учетом интенсивности кадровой потребности

Города	Кол-во новых рабочих мест	Районы-лидеры	Кол-во новых рабочих мест	Районы с пониженной кадровой потребностью	Кол-во новых рабочих мест
г. Красноярск	3041	Емельяновский	161	Большемуртинский	61
г. Ачинск	417	Курагинский	160	Абанский	57
г. Сосновоборск	270	Ужурский	108	Ермаковский	55
г. Канск	245	Нижеингашский	105	Краснотуранский	55
г. Минусинск	215	Березовский	100	Ирбейский	53
г. Назарово	176	Шушенский	95	Дзержинский	52
г. Шарыпово	176	Иланский	90	Каратузский	46
г. Железногорск	112	Канский	87	Тасеевский	43
г. Дивногорск	90	Назаровский	81	Шарыповский	42
г. Бородино	73	Минусинский	73	Казачинский	40
г. Боготол	73	Балахтинский	73	Саянский	40
г. Заозерный	48	Новоселовский	70	Козульский	40
Всего 12 городов	4937	Уярский	69	Манский	40
		Сухобузимский	65	Идринский	36
		Рыбинский	64	Бирилюсский	34
		Всего 15 районов	1399	Боготольский	32
				Ачинский	31
				Партизанский	27
				Пировский	24
				Тюхтетский	24
				Большеулуйский	22
				Всего 21 район	853

Среди территорий Крайнего Севера на долю г. Норильска в 2005 г. приходилось 39,9% дополнительной численности занятых из общей дополнительной численности всей зоны. К 2010 году доля города снизится до 29,9%. Лидером на протяжении всего периода анализа по дополнительной численности занятых является Туруханский район. Доля к концу прогнозного периода достигнет 67,4%, что связано с реализацией одного из крупнейших инвестиционных проектов Красноярского края «Разработка Ванкорского месторождения углеводородов» (общее число дополнительных рабочих мест в результате реализации ИП – 11150 чел).

За период с 2005-2010 гг. в экономику территорий, приравненных к районам Крайнего Севера, должно быть вовлечено более 15 тыс. человек. Лидерами по величине дополнительной кадровой потребности являются

г. Лесосибирск – 32,8%, Богучанский – 18% и Кежемский – 15% районы. Наиболее крупным ИП в данной климатической зоне является «Достройка основных сооружений Богучанской ГЭС» (общее число дополнительных рабочих мест в результате реализации ИП – 4528 чел).

В дальнейшем из общей величины дополнительной численности занятых в каждой территории выделялись отраслевые составляющие. При этом использовались отраслевые структуры занятости, сложившиеся к моменту анализа (2004 г.) в каждой территории края. Затем на отраслевые составляющие дополнительной численности занятых в каждой территории накладывались структуры типичных для данной отрасли ИП в профессионально-квалификационном разрезе.

Подобный подход позволил определить для каждой территории Красноярского края потребность в кадрах (дополнительной численности занятых) для обеспечения заданных Программой СЭР темпов экономического развития. Предложенная методика построения прогноза численности занятых в экономике и текущего спроса на рабочую силу по краю в целом, а также по городам и районам края позволяет:

- провести вариативные расчеты численности занятых в экономике края исходя из темпов изменения макроэкономических показателей развития,

- определить дополнительное количество новых рабочих мест в отраслях экономики и промышленности края исходя из отраслевых темпов экономического развития,

- оценить спрос как на отдельные категории работников, так и на профессионально-квалификационные группы в отраслях экономики и отдельных территориях Красноярского края,

- моделировать и оценивать последствия изменений в экономических системах территорий и предвидеть состояние ситуации на рынке труда Красноярского края.

Полученные прогнозы кадровой потребности экономики каждой из территорий Красноярского края в профессионально-квалификационном и отраслевом разрезе могут быть использованы при:

- формировании регионального заказа образовательным учреждениям различного уровня на подготовку и переподготовку специалистов с учетом отраслевых потребностей территорий края,

- формировании программ содействия занятости различных групп населения государственными службами занятости Красноярского края,

- разработке программ профессиональной ориентации молодежи государственной службой занятости населения Красноярского края.

– формировании информационной базы для выбора направлений подготовки и переподготовки специалистов образовательными учреждениями края различного уровня, в том числе при открытии новых специальностей.

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА
КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ
НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

О. Б. Владимирова

*Управление государственной службы занятости населения
Курганской области, г. Курган
czn@czn.orbitel.ru*

Успешный старт на рынке труда – основное условие, определяющее участие молодежи в жизни общества и ее перспективы на будущее. Положение молодежи на рынке труда определяется спросом экономики на работников этой социальной группы, конкурентоспособностью данной рабочей силы, уровнем ее квалификации, способностью к перемене места работы, профессии, режима и условий труда.

Преобразования в экономике привели к существенным изменениям в характере занятости и условиях работы, с которыми сталкивается молодежь. Динамика социальных и экономических преобразований российского общества объективно требует от специалиста высокой профессиональной компетентности, мобильности, предприимчивости, ответственности, четкого представления о законах развития реального мира как социально-природной целостности. Важным качеством конкурентоспособности на рынке труда является обладание социально-экономической культурой, умение организовать процесс карьерного роста, опираясь на современные социально-экономические идеи, владеть навыками социально-экономической деятельности для достижения необходимого уровня материального благосостояния. Особое значение данные качества имеют для современного поколения профессиональных кадров, в том числе рабочих специальностей.

В учебных заведениях системы начального профессионального образования требуемые экономические знания и рыночное мышление учащихся формируются в процессе преподавания экономических дисциплин. Новый подход к их содержанию зафиксирован в государственных образовательных стандартах начального профессионального образования. Требования образовательных стандартов к экономическим знаниям реализуются введением

в учебные планы учреждений НПО дисциплины «Основы рыночной экономики и предпринимательства».

Существуют разные подходы к определению сущности экономической культуры личности. Г. Н. Соколова под экономической культурой понимает способ взаимодействия экономического сознания и экономического мышления. По мнению Т. И. Заславской и Р. В. Рывкиной, экономическая культура – это совокупность социальных ценностей и норм, являющаяся регулятором экономического поведения и выполняющая роль социальной памяти экономического развития. На наш взгляд, экономическая культура может быть определена как способ реализации социальных сил личности в процессе экономической деятельности и формирования особого типа экономического сознания. Экономическая культура выполняет следующие функции:

1. Формирует у личности экономические ценности.
2. Формирует нормы экономической деятельности, нормы социального взаимодействия в сфере экономики.
3. Сохраняет ценности и нормы, необходимые для поддержания экономического развития общества.
4. Накапливает эталоны соответствующего экономического поведения и экономической деятельности.
5. Обновляет ценности и нормы, регулирующие развитие экономической системы.
6. Транслирует из прошлого нормы и ценности экономической деятельности и экономического поведения.

Экономическая культура обладает следующими специфическими чертами:

- связана с экономической деятельностью человека; с одной стороны, это проявление внутренних, личностных качеств человека в процессе активной экономической деятельности, с другой – это результат влияния самой экономической деятельности на формирование внутреннего мира человека;
- экономическая культура – это необходимое условие существования и обеспечения экономических отношений, а значит, она существует в определенном пространстве;
- является определенным фрагментом сознания людей, так как выражает их интерес к определенной деятельности, потребность в чем-либо, ориентацию на предмет интереса; как элемент сознания экономическая культура включает предпочтения, ожидания, мотивы поведения людей;
- тесно связана с нравственной и правовой культурой; экономическая деятельность человека невозможна без учета правовых и нравственных норм;
- экономическая культура может рассматриваться как в динамическом (деятельностном) аспекте, так и в статическом, с точки зрения существую-

щих ценностей, норм, экономических институтов в том или ином типе общества.

Эмпирический опыт свидетельствует о неумении многих выпускников адаптироваться к условиям рыночной экономики. Отсутствие экономического мышления и поведения (предпринимательской активности) не позволяет им эффективно использовать ресурсы предприятий и собственные возможности, а также отстаивать свои экономические интересы. В результате снижаются конкурентоспособность выпускников на рынке труда, в том числе выпускников начального профессионального образования, их социальная защищенность как специалистов. Налицо противоречие между потребностями предприятий в рабочих с высоким уровнем экономических знаний и недостаточно полной реализацией этого требования в педагогической теории и практике обучения рабочей молодежи.

Управление государственной службы занятости населения Курганской области, осуществляя государственную политику в сфере занятости, проводит ежегодный мониторинг профессиональной востребованности выпускников учебных заведений профессионального образования на регистрируемом рынке труда. Основной целью мониторинга является формирование механизма взаимодействия службы занятости, органов управления образованием и учебных заведений по приведению в соответствие рынков труда и образовательных услуг. По данным мониторинга, в 2006 году в органы службы занятости Курганской области обратились 1866 выпускников учебных заведений профессионального образования всех уровней (ПУ(ПЛ), ссузы, вузы), или 14% от выпуска (табл. 1).

Таблица 1

Выпускники профессионального образования Курганской области	Выпуск 2006 г. (чел.)	Выпускники, зарегистрированные в службе занятости в 2006 г. (чел.)	Процент от выпуска
Выпускники высшего профессионального образования	2466	360	14,6
Выпускники среднего профессионального образования	4590	794	17,3
Выпускники начального профессионального образования	4528	482	10,6
Всего:	11584	1636	14

В январе-июне 2007 года в органы службы занятости области обратились в целях поиска работы и были признаны безработными 4492 человека в возрасте от 16 до 29 лет, или 27% от всех признанных безработными. В данной демографической группе значительная доля принадлежит молодежи, завершившей профессиональную подготовку и испытывающей проблемы с трудоустройством по полученной профессии, специальности, – это выпускники учреждений начального профессионального образования. Удельный вес молодых специалистов из числа выпускников НПО составил 33% от всех выпускников профессионального образования, обратившихся в службу занятости. Сохраняется высоким уровень обращения в службу занятости выпускников системы НПО, получивших следующие профессии: оператор ПЭВМ (81,9%), портной (63%), программист (33%), бухгалтер (27,9%), оператор связи (16,9%).

Таким образом, статистика занятости молодежи из числа выпускников начального профессионального образования на регистрируемом рынке труда области указывает на довольно низкую их конкурентоспособность, трудоустройство значительной части этой категории безработных возможно только в рамках специальных мероприятий по содействию занятости.

С целью снижения остроты проблемы молодежной занятости Управлением ГСЗН Курганской области в 2007 году утверждены мероприятия по содействию занятости молодежи, в которых предусмотрена система мероприятий по профессиональной ориентации и психологической поддержке, включающая технологии, направленные на повышение конкурентоспособности, выработку эффективного поведения на рынке труда выпускников начального профессионального образования:

- информационные встречи, дни службы занятости, круглые столы, ярмарки вакансий, гарантированные собеседования;
- мастерские поиска работы, технологические сессии, клубы «Старт в профессию» «Начинающий предприниматель», «Мои профессиональные проекты», «Профессия есть, что дальше?», тренинги эффективного общения, тренинги уверенного поведения;
- профориентационные встречи-экскурсии на предприятиях области;
- распространение информационно-методических материалов на повышение интереса к рабочим профессиям, самозанятости (газеты, бюллетени, памятки, буклеты, информационные листки).

В ресурсном центре ГУ ЦЗН города Кургана, совместно с учреждениями НПО, кроме вышеперечисленных, активно используется такая форма работы с выпускниками профессиональных образовательных учреждений, как экзамены-аукционы молодых специалистов, которые проходят на базе профессиональных училищ и лицеев по специальностям: станочник, сварщик, слесарь-ремонтник промышленного оборудования, продавец широко-

го профиля, повар, секретарь-референт и др. Работодатели, посещающие аукционы, заключают с данными профессиональными учреждениями договоры о прохождении преддипломной практики выпускников с возможностью их последующего трудоустройства. Результаты этой эффективной формы трудоустройства отражены в специальных передачах областного телевидения и радио, отражающих деятельность службы занятости. Вместе с тем практика профориентационного сопровождения молодых специалистов в рамках программ социальной адаптации в условиях службы занятости подтверждает предположение о недостаточно сформированном уровне экономической грамотности и экономического мышления, обеспечивающем экономическое поведение, адекватное современной системе норм и ценностей общества.

В рамках превентивных мер по решению проблем занятости, обучения навыкам эффективного поведения на рынке труда выпускников профессиональных образовательных учреждений Управлением государственной службы занятости населения Курганской области был проведен анкетный опрос с целью выявления уровня экономической культуры учащихся НПО города Кургана с общим объемом выборки 100 человек. В исследовании были поставлены следующие задачи:

1. Определить отношение и притязания учащихся к экономической грамотности.
2. Изучить степень удовлетворения потребностей учащихся в экономических знаниях.
3. Выявить основные затруднения учащихся в процессе формирования экономической грамотности.

Полученные результаты показали, что все респонденты (учащиеся НПО, получающие специальность: автослесарь, парикмахер, портной) посещают занятия по экономическим дисциплинам и успевают по предмету, из них 13% участвуют в дополнительных мероприятиях по предмету «экономика». Вместе с тем 41% указали на затруднения при изучении предмета, 17% не удовлетворены качеством преподавания предмета. Основные источники, из которых можно получать экономические знания и которые влияют на формирование личной экономической грамотности и культуры, респонденты ранжируют следующим образом: 1) средства массовой информации; 2) семья; 3) уроки экономики; 4) сверстники; 5) мероприятия в рамках училища (лица); 6) наблюдения за экономической деятельностью близких, знакомых, родственников, сверстников. Большинство (80%) учащихся положительно относятся к переходу российской экономики к рыночным отношениям. После окончания учебы в училище намерены открыть свое собственное дело 39% респондентов, работать по специальности на государственном предприятии – 30% , в частном экономическом секторе – 25%, на

смешанном предприятии – 6%. Однако 64% не считают, что рыночная экономика создает более широкий выбор жизненных возможностей. Наряду с другими качествами, определяющими показатели экономической культуры, учащимися выделены личностные качества: инициативность (60%), предприимчивость (59%), готовность к риску (56%), ориентация на достижение высоких результатов в труде (51%), исполнительность (61%), коллективизм (23%), привычка к социальным гарантиям (11%), ориентация на уравниловку (2%), желание быть закрепощенным («хозяин, руководитель сам за меня решит и знает, что мне нужно» – 2%). Противоречивые ответы дают основание говорить о недостаточно сформированном уровне экономической культуры, определяющей социально-экономические ценности, нормы, потребности, предпочтения, мотивы.

Повышение качества экономической культуры учащихся учебных заведений начального профессионального образования мы видим при решении следующих задач:

- направить сознание учащихся на необходимость овладением экономическими знаниями и экономическим мышлением;
- сформировать мотивацию учащихся на приобретение экономических знаний и экономического мышления;
- обеспечить учебный процесс адекватными данным дисциплинам средствами: дидактическими, материально-техническими, методико-технологическими, профессионально-педагогическими;
- привести уровень профессиональной квалификации преподавателей в соответствие с требованиями преподавания данных дисциплин.

Список литературы

1. Соколова Г. Н. Экономическая социология / Г. Н. Соколова. Минск, 1997. С. 28.
2. Попов В. Д. Экономическое сознание / В. Д. Попов. М., 1998.
3. Владимирова О. Б. К вопросу о сущности экономической культуры / О. Б. Владимирова // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования. Ч. 2. Екатеринбург, 2007. С. 174.

РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

И. В. Гелета

*Кубанский государственный университет, г. Краснодар
igeleta@mail.ru*

Степень развития рынка труда оказывает непосредственное влияние на процессы, происходящие в обществе. Рынок труда – очень важный и сложный элемент рыночной экономики. Именно через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости и оплаты труда. Существенное следствие процессов, происходящих на рынке труда, – безработица – практически неизбежное явление общественной жизни. Рынок труда как неотъемлемый элемент рыночной системы хозяйствования выполняет важнейшие функции в системе воспроизводства рабочей силы, распределения ее между отраслями и секторами экономики, регулирует объемы спроса и предложения, придает действенный импульс профессиональной и территориальной мобильности.

Как представляется, рынок труда – это система правовых, социально-экономических и трудовых отношений в рамках социального мира и согласия, возникающих между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций, на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т. п. Необходимо отметить, что отношения на рынке труда не ограничиваются только актом купли-продажи, они затрагивают все, что связано с системой социального партнерства и защиты, образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, с управлением занятостью на различных уровнях.

Представленное определение рынка труда может быть дополнено характеристикой основных элементов. К основным элементам рынка труда относятся субъекты рынка труда, правовые акты, правила и нормы, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда, конъюнктура, спрос и предложение, конкуренция, гибкость и мобильность на рынке труда, инфраструктура рынка труда. Здесь под основными элементами понимается минимальное число компонентов и признаков, наличие и взаимодействие которых необходимо для нормального функционирования рынка труда.

Субъектами рынка труда являются работодатели (объединения и союзы работодателей), наемные работники (профсоюзы, другие объединения работников) и государство в лице его уполномоченных органов власти различного уровня.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы четкие нормы и правила, которые бы регулировали отношения между субъектами рынка труда, определяли их права, обязанности и гарантии. Такие нормы предусмотрены во Всеобщей декларации прав человека, Конституции Российской Федерации, конвенциях Международной организации труда, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законе «О занятости населения в Российской Федерации», других законах и конкретизируются в указах Президента РФ, решениях правительства, генеральных, региональных, отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах, программах содействия занятости населения и др.

Конъюнктура – это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период. Конъюнктура связана с соотношением спроса и предложения в разрезе всех составляющих рынка труда. Спрос складывается из числа вакансий и должностей работников, которым работодатель ищет замену. Предложение формируется из тех, кто, являясь незанятым, ищет рабочее место, из тех, кто имеет работу, но неудовлетворен ею, и, наконец, занятых, но рискующих потерять работу. Количественно спрос и предложение на рынке труда характеризуются показателями части экономически активного населения и численности занятых и свободных рабочих мест.

Важный элемент рыночного механизма – конкуренция. Конкуренция на рынке труда представляет собой наличие большого числа независимых работодателей и наемных работников, возможность для них свободно бороться за престижные рабочие места и квалифицированных работников, свободно входить на рынок и покидать его.

Гибкость рынка труда, будучи многоплановым понятием, затрагивает интересы всех сторон трудовых отношений и предоставляет новые возможности субъектам отношений занятости. Со стороны работодателя гибкость рынка труда в первую очередь связана со снижением расходов на наем, увольнение рабочей силы, а также на поддержание стабильности занятости и повышение эффективности деятельности предприятия. Со стороны занятых более гибкий рынок труда влечет за собой изменчивость форм и системы оплаты труда, режимов рабочего времени и форм занятости, которые способствуют оптимизации структуры их жизнедеятельности. Необходимо отметить, что гибкость рынка труда может приводить к ослаблению социальной защиты работников. К основным направлениям гибкости рынка труда относят, прежде всего, реорганизацию рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения, а также совершенствование процедур определения и изменения оплаты труда [1]. Наибольшая гибкость рынка труда может быть достигнута как путем сужения внутренних рынков труда, так и путем изменения механизма его дейст-

вия в сторону больших изменений условий, интенсивности, содержания труда, режимов рабочего времени, а также большей мобильности на рынке труда.

Мобильность на рынке труда – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя. То есть мобильность на рынке труда отражает готовность занятого и безработного населения изменять свой статус, вид занятости, работодателя, профессиональную принадлежность и место работы, в том числе и в связи с изменением места проживания. Мобильность на рынке труда связана с миграцией. Мобильность на рынке труда выступает основой миграции, хотя миграция может происходить и по другим причинам, а смена рабочего места уже является миграционным процессом.

Инфраструктура рынка труда – это государственные учреждения содействия занятости, кадровые службы предприятий и организаций, коммерческие и некоммерческие биржи труда, агентства по подбору персонала и др., которые занимаются вопросами профориентации, повышения квалификации, подготовкой и переподготовкой, а также трудоустройством незанятых граждан, их социальной защитой и поддержкой.

В настоящее время идет активный процесс формирования рынка труда в России. И хотя рынок труда в окончательном, развитом виде еще не сформирован, на наш взгляд, имеются все его основные элементы. Формирование российского рынка труда происходит под воздействием большого количества разнообразных факторов, оказывающих влияние на тенденции и условия его развития. Эти факторы различаются по уровню функционирования, по своему характеру, степени и направлениям воздействия на рынок труда. Так, например, рабочая сила в России отличается чрезвычайно низкой территориальной мобильностью, порожденной многими факторами: особенностями менталитета, институциональными препонами, неразвитым рынком жилья и др. Территориальные различия в природных условиях и ресурсах, демографической базе и экономическом потенциале определяют характерные черты формирования рынка труда в том или ином регионе. Таким образом, можно выделить три уровня системы различных факторов: макроуровень, мезоуровень и микроуровень.

На макроуровне действуют следующие группы факторов:

1-я группа – демографические факторы (уровень рождаемости и смертности населения в целом, естественный прирост, миграционные процессы, половозрастная структура населения, режим воспроизводства, соотношение городского и сельского населения и др.);

2-я группа – экономические факторы (изменение структуры экономики, инфляционные процессы, ценовая политика, формирование потреби-

тельского рынка, уровень инвестиционной активности, внешнеэкономическая деятельность и др.);

3-я группа – социальные факторы (уровень доходов населения, включая трудовые доходы, уровень социального обеспечения и социальной защиты населения, развитие социальной инфраструктуры (образование, здравоохранение, жилищно-коммунальное хозяйство), функционирование системы социального партнерства и др.);

4-я группа – организационно-технические факторы, характеризующие степень развития материально-технической базы производства, уровень организации труда, производства и управления, организация работы государственной службы занятости и негосударственных служб по трудоустройству, подготовке, переподготовке населения и т. п.;

5-я группа – национально-этнические факторы (распределение населения по национальному признаку, соотношение национальных групп и др.);

6-я группа – административно-правовые факторы (развитие законодательной базы, в том числе законов, регулирующих условия найма и увольнения, режимы труда и отдыха, занятость и миграцию, соблюдение конституционных прав и свобод граждан, степень защиты трудовых и иных прав и др.).

Второй уровень системы факторов – мезоуровень, который в свою очередь может подразделяться на уровни федеральных округов и отдельных регионов. Особенности этого уровня заключаются в том, что многие из факторов, действующих на макроуровне, оказывают влияние и на формирование регионального рынка труда. Вместе с тем на этом уровне существенна роль таких факторов, как географическое расположение, природно-климатические условия, развитие основных отраслей экономики и их специализация, инвестиционная политика региона, уровень диверсификации, характеризующий отраслевую структуру экономики региона, демографическая ситуация, развитие региональных комплексов (территориально-производственных, например) и др.

Микроуровень обусловлен формированием внутреннего рынка труда на уровне отдельного предприятия (организации). Здесь можно выделить следующие основные группы факторов:

а) технико-технологические (состояние основных производственных фондов, степень механизации и автоматизации труда, уровень и качество технологической оснащённости рабочих мест, степень использования технологического оборудования и т. д.);

б) организационно-экономические (финансовое состояние предприятия, прогрессивность форм организации труда, производства и управления, профподготовка работников и т. д.);

в) факторы условий и охраны труда (уровень оплаты труда, травматизм и профзаболеваемость, санитарно-гигиенические условия, содержание, характер труда и т. д.);

г) психологические факторы (поведение отдельного индивида, поведение группы людей).

Необходимо отметить, что анализ характера спроса и предложения на рынке труда в экономической литературе описывается с помощью ряда моделей: модель конкуренции, модель монополии, модели с учетом профсоюзов, модель двусторонней монополии [2]. В зависимости от степени конкуренции устанавливаются определенные ставки заработной платы. Однако не все работы одинаковы, они могут отличаться условиями, местом, степенью и формами. То есть у каждой работы помимо заработной платы есть достоинства и недостатки, делающие ее более или менее привлекательной для возможных работников. Значит, работник не только выбирает работу по заработной плате, но и принимает во внимание различные характеристики работы.

Развитие рыночных отношений предполагает исследование возникающих проблем, в том числе и на рынке труда, с позиций государственной стратегии и региональной политики. Это особенно важно в условиях такого государства, как Российская Федерация, с ее значительными внутрирегиональными различиями, которые могут повлиять на формы проявления тех или иных принципов рыночной экономики и возможности обеспечения межрегионального взаимодействия при размещении производства и формировании региональных рынков. Поэтому назрела необходимость рассмотрения рыночных отношений в их региональных формах и созданных на их основе региональных рынков различного объема и масштаба. Существует достаточно много определений понятия «регион». Как представляется, регион – это часть территории, обладающей общностью природных, социально-экономических, исторических, национальных, культурных и иных условий. Регион может совпадать с границами территории субъектов Российской Федерации либо объединять территории нескольких субъектов. В любом случае данная территория должна характеризоваться целостностью, комплексностью, специализацией и управляемостью.

В целом характер формирования и функционирования региональных рынков зависит от разных факторов и условий, взаимосвязанных между собой. К ним, прежде всего, относят:

– демографические факторы, влияющие преимущественно на развитие потребительского рынка и рынка труда;

– климатические и природно-ресурсные факторы, которые создают большой диапазон вариантов формирования и функционирования региональных рынков, в значительной степени формируют структуру, емкость

рынка и схемы товародвижения как важнейшие параметры рынокообразования, определяют как потребительский рынок, так и рынок средств производства;

– хозяйственно-экономические факторы – хозяйственная, отраслевая специализация региона, экономическая структура, инвестиционная активность, транспортные коммуникации и др.

Экономическая структура отдельной региональной системы влияет на характер и потребления, и производства. От нее зависит роль регионального производства в формировании ресурсов для потребительского рынка и для рынка средств производства. Существенное воздействие экономическая структура оказывает на процесс формирования рынка капитала, рынка труда, рынка информации и знаний. Транспортный фактор связан в первую очередь с расселенческой схемой, поскольку от него в большей степени зависит разрешение противоречий между географией производства и потреблением. Система региональных рынков представляет собой совокупность рынков различного типа, связанных между собой главной целью – обеспечение эффективного развития и функционирования регионального воспроизводства.

Рынок труда – важнейший элемент в системе региональных рынков, обеспечивающих реализацию целевой направленности регионального воспроизводственного процесса. Региональный рынок труда находится в тесном взаимодействии с другими рынками региональной системы, прежде всего с рынком финансово-кредитных ресурсов, поскольку последние служат источником расширения сети рабочих мест, а также в состоянии стимулировать вовлечение высвобождаемых работников в сферу бизнеса. Через денежно-финансовые потоки в процессе формирования и перераспределения денежных доходов населения и их реализации в сфере обращения рынок труда взаимодействует с рынком потребительских товаров. Тесная связь наблюдается и с рынком информации и знаний, призванным обеспечивать заблаговременную подготовку и переподготовку кадров с учетом динамики развития производства, структурных сдвигов и новых технических характеристик рабочих мест. Воспроизводственные циклы с высоким уровнем локализации – основа социально-экономического развития региона. Они обеспечивают условия для взаимодействия всех звеньев, участвующих в рыночных отношениях. Выделение этих циклов имеет большое значение для обоснования системы региональных рынков и особенностей их функционирования. Каждый такой воспроизводственный цикл может рассматриваться как относительно самостоятельная структура со своими целями. При этом важно учитывать его роль в рыночных отношениях, его взаимодействие с другими циклами, т. е. его место в системе рынков, обеспечивающих воспроизводство производительных сил и производственных

отношений. Наиболее тесные связи существуют между рынками труда и интересами предприятий по укомплектованию рабочих мест кадрами. Как воспроизводственным циклам, так и региональным рынкам присущи определенные пространственно-временные параметры. Так, для подготовки специалистов различной квалификации – рабочих массовых профессий, среднетехнического персонала и инженерно-технических работников – нужны разные сроки. Необходимо отметить, что процессы, связанные с кадровым обеспечением предприятий, происходят параллельно: в одно и то же время осуществляются подготовка, трудоустройство и использование кадров. При этом первая стадия (подготовка кадров) является задельной по отношению к третьей (использование кадров); наступает время, когда определенная часть работающих достигает границ рабочего возраста и уходит на пенсию, возникает потребность в создании новых рабочих мест. Поэтому региональный рынок труда очень чувствителен к этому процессу и активно участвует в регулировании экономических отношений с учетом динамики спроса и предложения.

Необходимо отметить, что для современной России характерны достаточно большие различия в развитии региональных рынков труда. Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2000 г. № 875 были утверждены Правила отнесения территорий с напряженной ситуацией на рынке труда, в соответствии с которыми отнесение субъектов Российской Федерации к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда осуществляется на основании статистических данных о занятости и безработице за два предыдущих года по следующим показателям: уровень занятости населения; уровень общей безработицы; уровень регистрируемой безработицы; доля безработных, ищущих работу 12 и более месяцев, в общей численности безработных; доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации; коэффициент напряженности на рынке труда, исчисленный как отношение численности безработных к количеству вакансий. С использованием метода ранжирования территорий по значениям каждого из этих показателей рассчитывают для каждой территории общий показатель и сопоставляют его с общим показателем по России. Если общий показатель по территории превышает общий показатель по Российской Федерации более чем в 1,5 раза, то эта территория считается территорией с напряженной ситуацией на рынке труда. В 2002 году после проведения соответствующих расчетов из 9 регионов с напряженной ситуацией на рынке труда 5 принадлежало Южному федеральному округу (ЮФО).

Характеризуя региональную специфику рынков труда Юга России, необходимо отметить ряд особенностей, которые определяют существенное

их отличие от других рынков труда Российской Федерации. Это прежде всего демографическая ситуация и отраслевая структура экономики Южного федерального округа. Необходимо отметить, что за последнее время в результате последовательной совместной работы органов государственной власти, службы занятости населения, общественных организаций и работодателей достигнуты определенные результаты в реализации государственной политики занятости в округе. В целом по ЮФО наблюдается рост количества занятого населения. Однако характерной особенностью некоторых регионов ЮФО является низкий уровень занятости и высокий уровень безработицы. Основной сферой приложения труда в регионах является сельскохозяйственное производство, доля занятых в котором превышает среднероссийский показатель. Проблема занятости сельского населения усугубляется продолжающимся сокращением числа рабочих мест в сельскохозяйственном производстве. Высокий уровень естественного прироста населения и его перемещение из города в сельскую местность при дефиците рабочих мест продолжают формировать застойную безработицу. Наименьший показатель уровня безработицы Южного федерального округа – в Краснодарском крае. Причем это относится как к уровню общей безработицы (расчитанной по методологии МОТ) – 7,6% в 2005 году, так и к уровню регистрируемой безработицы – 0,8% в 2005 году [3].

В сложившихся условиях приоритетными направлениями действий на региональном рынке труда в ближайшей перспективе являются:

- развитие различных форм социального партнерства, совершенствования координации действий территориальных органов службы занятости, органов местного самоуправления, работодателей, учреждений профессионального образования;

- обеспечение в разрабатываемых краевых и отраслевых программах разделов, предусматривающих создание рабочих мест, и других мер, влияющих на ситуацию на рынке труда;

- поддержка малого бизнеса и предпринимательства;

- консолидация финансовых средств для реализации мероприятий по содействию занятости населения и повышению эффективности их использования;

- увязка объемов подготовки рабочих и специалистов в системе профессионального образования с потребностями экономики края;

- повышение эффективности деятельности службы занятости.

Критерием эффективности работы службы занятости следует считать, прежде всего, возрастание ее роли в организации и регулировании рынка

труда на территории, повышение степени удовлетворения спроса на рабочие места со стороны не занятых трудовой деятельностью граждан и заявок предприятий на рабочую силу.

В качестве показателей деятельности службы занятости целесообразно использовать:

1) удельный вес численности незанятых граждан, трудоустроенных по направлению центра занятости, в общей численности принятых на работу или в общей численности незанятых трудовой деятельностью, обратившихся в центр по вопросу трудоустройства (чем выше показатель, тем эффективнее деятельность службы занятости населения);

2) удельный вес безработных, трудоустроенных по направлению центра занятости и оформленных на досрочную пенсию, в общей численности снятых с учета безработных;

3) удельный вес безработных, не работающих в течение срока, превышающего определенное количество месяцев;

4) уровень предотвращения безработицы, рассчитываемый как отношение количества сохраненных и созданных рабочих мест к экономически активному населению;

5) уровень удовлетворения заявленной в службу занятости потребности в работниках – доля трудоустроенных с помощью центра занятости в общем количестве заявленных вакантных мест.

Кроме этих основных показателей, можно использовать и дополнительные: своевременность предоставления в вышестоящий орган отчетов и других материалов информационного характера, отсутствие обоснованных жалоб. Компенсировать некоторые недостатки перечисленных показателей помогут экспертные оценки.

При оценке деятельности службы занятости можно использовать показатели социальной и экономической эффективности политики занятости [4] (при расчете автором внесены определенные изменения). Социальная эффективность в регионе (в расчете за год) может быть определена по следующей формуле:

$$\text{СЭДСЗ} = \text{ЧБСУ} / \text{ЧБк}, \quad (1)$$

где СЭДСЗ – социальная эффективность деятельности службы занятости в регионе в определенном календарном году; ЧБСУ – численность безработных, снятых с учета по всем основаниям в течение календарного года, чел.; ЧБк – численность безработных, стоявших на учете на конец календарного периода, чел.

Показатель социальной эффективности характеризует степень возможного прироста уровня безработицы в регионе. В случае если бы органы занятости в регионах не снимали безработных с учета (что является результатом их работы), то все они оставались бы включенными в число зарегистрированных безработных и социальная эффективность деятельности оказалась бы равной нулю. Увеличение значения данного показателя свидетельствует о повышении социальной эффективности политики занятости. Также следует иметь в виду, что значительная часть безработных снимается с учета по другим причинам, а это при расчете показателя не принимается во внимание. Во многих случаях это не является заслугой службы занятости, но тем не менее исключить таких безработных из общей численности снятых с учета неправомерно, поскольку при соответствующей социальной напряженности снижение уровня регистрируемой безработицы оценивается как положительное явление.

Экономическая эффективность деятельности службы занятости в регионе (за год) может быть определена двумя способами.

Первый предполагает расчет величины затрат на условную единицу социальной эффективности, т. е. определение цены последней. Чем ниже значение данного показателя, тем выше экономическая эффективность политики занятости. Расчет проводится по формуле

$$\text{ЭЭДСЗ1} = \text{ЗСЗ} / \text{СЭДСЗ}, \quad (2)$$

где ЭЭДСЗ1 – экономическая эффективность деятельности службы занятости в регионе в календарном году, р./ коэффициент; ЗСЗ – затраты (расходы) службы занятости в регионе за календарный период, р.; СЭДСЗ – социальная эффективность деятельности службы занятости, коэффициент.

Второй вариант для оценки экономической эффективности государственной политики занятости предполагает использование показателя годовых затрат (расходов) службы занятости в расчете на безработного, снятого с учета в течение отчетного периода. В этом случае формула для расчета экономической эффективности следующая:

$$\text{ЭЭДСЗ2} = \text{ЗСЗ} / \text{ЧБСУ}. \quad (3)$$

Как и в предыдущем случае, чем больше расходы в расчете на снятого с учета безработного, тем ниже экономическая эффективность.

Необходимо отметить, что в настоящее время нужна всесторонняя оценка эффективности функционирования службы занятости, которая может быть дана на основе использования системы взаимосвязанных показателей, характеризующих конечные результаты ее работы (ежеквартально,

нарастающим итогом). При этом соответствующая методика должна строиться на следующих принципах:

- охвате всех направлений деятельности службы занятости, по которым достигнутые результаты отражаются в конкретных показателях;
- ограниченности количества принятых для оценки показателей, исключающих их дублирование;
- сквозном характере оценочных показателей, обеспечивающих возможность сравнительного анализа и оценки деятельности служб занятости различного уровня;
- комплексности и едином подходе к расчету показателей, однозначности их толкования;
- полной адекватности и объективности оценочных показателей;
- использовании действующих форм учета и отчетности.

Итак, в настоящее время существуют значительные различия в развитии рынков труда в субъектах Российской Федерации вследствие дифференциации экономического развития регионов и низкой трудовой мобильности населения. И поэтому, как уже отмечалось, существует настоятельная необходимость рассмотрения рыночных отношений в их региональных формах с позиций государственной стратегии и управления. Это особенно важно, так как в последнее время наблюдается рост регионализации социально-экономических процессов и все в большей степени функции управления и регулирования этих процессов переходят от федерального уровня к региональному, поскольку большие различия в российских регионах практически исключают общий подход и требуют проведения гибкой региональной политики, в том числе и в вопросах регулирования рынка труда. Важнейшей задачей как общегосударственной, так и региональной политики является включение проблем рынка труда, занятости населения и безработицы в состав важнейших приоритетов социально-экономической политики. Особое место необходимо уделять мерам активной политики, нацеленной на повышение конкурентоспособности граждан и улучшение результатов функционирования рынка труда. Приоритет должен отдаваться мерам, направленным не на прямое финансирование создания новых рабочих мест, а на развитие потенциала работников и их адаптацию к реальным потребностям экономики.

При разработке конкретных мер по регулированию регионального рынка труда следует учитывать не только количественные различия в уровне социально-экономического развития. Необходимо учитывать и основные факторы, обусловившие эти различия, а также наличие у региона внутренних резервов для перелома социально-экономической динамики. Чтобы ры-

ночные отношения и региональный рынок труда были в состоянии обеспечить эффективное развитие и функционирование воспроизводственного процесса, необходимы определенные элементы и соответствующие социально-экономические условия. Естественно, что наличие упомянутых элементов и создание соответствующих условий в первую очередь зависят от стартового уровня развития региональной экономики и функционирования локальных воспроизводственных циклов, определяющих пространственно-временной характер формирования тех или иных региональных ресурсов. Большое значение при этом имеет проблема формирования адекватной складывающейся в регионе экономической ситуации политики на рынке труда, являющейся неотъемлемой частью региональной социально-экономической политики.

Список литературы

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М., 1996. С. 145–146.
2. Макконнелл Кэмпбелл Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика / Р. Кэмпбелл Макконнелл, Л. Стэнли Брю. В 2 т.: Пер. с англ. Т. 2. М., 1995. С.158-168.
3. Рынок труда в Краснодарском крае в 2005 году: Стат. бюллетень/ Краснодарстат. Краснодар, 2006. 34 с.
4. Смирнов С. Методы оценки эффективности государственной политики занятости / С. Смирнов // Вопросы статистики. 1998. № 4. С. 29–31.

ИТОГИ МОНИТОРИНГА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ

В. Ф. Григорьева

*Управление государственной службы занятости населения
Кемеровской области, г. Кемерово
vera@ufz-kemerovo.ru*

В последнее время практически в каждом регионе все ярче ощущаются структурные диспропорции между спросом предприятий на рабочую силу и ее предложением на рынке труда.

Проведение реформ в 1990-е годы вследствие свертывания и длительных остановок производства, старения производственных технологий и оборудования, массового высвобождения работников, ликвидации системы внутрифирменной подготовки и повышения квалификации привело к снижению общего уровня профессионализма рабочих кадров и доли высококвалифицированных рабочих, занятых на производстве.

Начавшийся подъем экономики обозначил одну из самых острых проблем, стоящих на пути дальнейшего экономического роста, – дефицит высококвалифицированных кадров рабочих и специалистов.

Рост и модернизация производства в последние годы, расширение применения новых наукоемких технологий способствуют изменениям в профессионально-квалификационной структуре спроса, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы. В настоящее время усиливается тенденция роста потребности предприятий в квалифицированных кадрах по отдельным профессиям и специальностям, владеющих современными знаниями и способных совмещать выполнение различных функций, т. е. универсальных кадров.

Зачастую существующая политика предприятий (организаций) по комплектованию кадрами без учета имеющейся профессии (специальности) либо уровня квалификации сдерживает их развитие и приводит, в конечном итоге, к несоответствию структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда.

Расширение коммерческого сектора в профессиональном образовании ведет к возрастанию роли населения при формировании спроса на образовательные услуги. Проведение работы по профессиональной ориентации среди старшеклассников получает все большее значение, формируя их спрос на образовательные услуги. При этом не всегда берется в расчет позиция по обеспеченности экономики необходимыми кадровыми ресурсами.

В международной практике выделяют девять укрупненных групп стандартной квалификации профессий. На рисунке 1 приведена подобная профессиональная структура работающих в экономике Кемеровской области за 2005 г. В экономике области, как и в России в целом, насчитывается непропорционально много работников с самой высокой и, с другой стороны, с самой низкой квалификацией – каждый десятый работник занят неквалифицированным трудом. В то же время ощущается дефицит специалистов средней квалификации и квалифицированных рабочих.

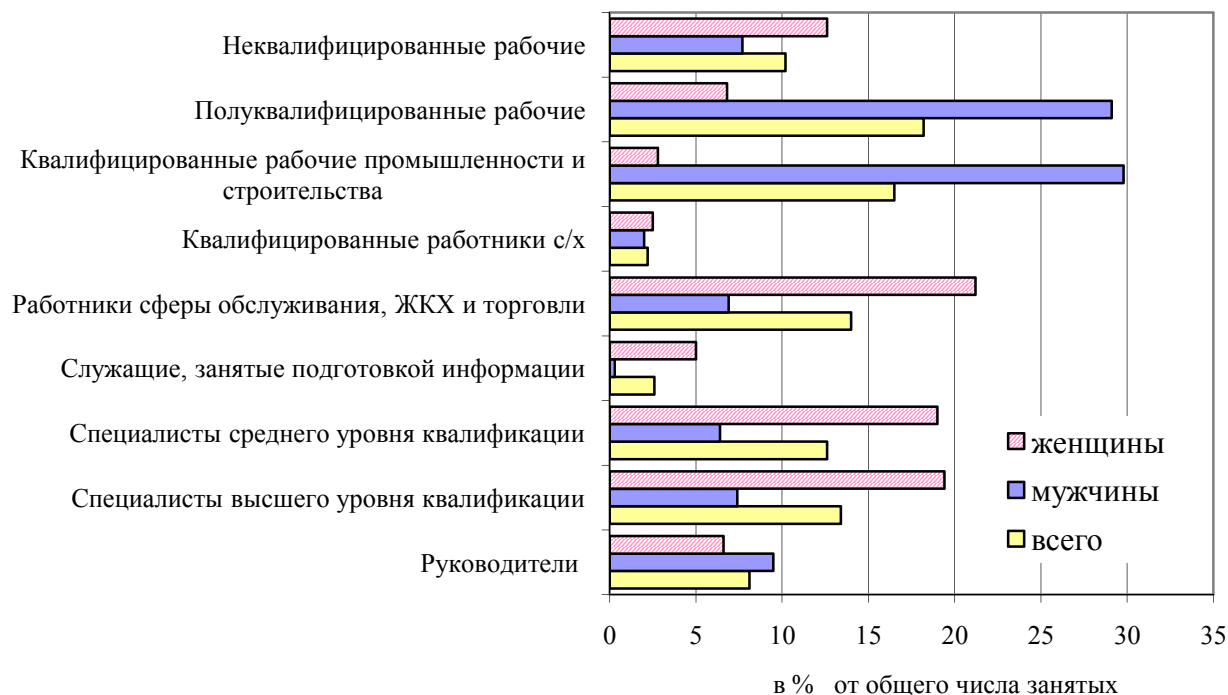


Рис. 1. Профессиональная структура работающих в Кемеровской области за 2005 г.

В ситуации, когда происходит реструктуризация экономики, а перед системой образования стоит задача модернизации, проблема соответствия структуры и функционирования учреждений профессионального образования современным потребностям и перспективным запросам рынка труда становится приоритетной. Суть проблемы заключается в необходимости соотнесения деятельности учреждений системы профессионального образования (которые сегодня, по многочисленным оценкам, следуют устремлениям молодых людей и их родителей) с требованиями работодателей.

Очевидно, что улучшение ситуации в экономике приводит к созданию дополнительных рабочих мест, предоставляет новые возможности для занятости, требует новых подходов к образованию, подготовке кадров в целях повышения потенциала людей к трудоустройству и удовлетворения спроса предприятий на специалистов, имеющих современные специальности и профессии.

Считается, что для простого воспроизводства профессионального потенциала предприятий необходимо обучать в год не менее 25% работающих (рекомендации МОТ). Теоретически молодые специалисты, подготовленные учреждениями профессионального образования Кемеровской области, могли обеспечить 17,6% приема кадров (из них 7,4% – выпускниками системы НПО). Однако практически четвертая часть выпускников по тем или

иным причинам не намерены занять рабочее место – часть их либо продолжат обучение, либо будут призваны в ряды Российской Армии, либо займутся воспитанием детей.

Структура профессионального образования в последние годы смещена в пользу высшей школы. Однако многолетний мониторинг подтверждает, что потребность работодателей в специалистах с высшим профессиональным образованием значительно ниже, чем соответствующее их предложение на рынке труда. Поэтому часть дипломированных специалистов вынуждена трудиться на рабочих местах, не требующих высшего (а иногда и среднего) профессионального образования.

Среднегодовая численность работающих в экономике Кемеровской области в 2006 году составляла 1321 тыс. человек, около 40% из них – рабочие. В производственных отраслях экономики применение труда рабочих значительно выше (табл. 1).

Таблица 1

Удельный вес рабочих в общей численности персонала отрасли

Отрасли экономики	Процент к общей численности персонала в отрасли
Промышленность	81,0
электроэнергетика	74,3
топливная	84,0
металлургия	81,0
химическая и нефтехимическая	75,8
машиностроение и металлообработка	77,5
лесная, деревообрабатывающая	89,0
промстройматериалов	79,2
легкая	82,5
пищевая	85,4
мукомольно-крупяная	76,4
Транспорт	75,7
Строительство	80,5
Оптовая и розничная торговля	71,2
Жилищно-коммунальное хозяйство	81,0

В то же время структура профессий, по которым ведется обучение в учреждениях начального профессионального образования, до сих пор не

всегда отвечает потребностям рынка труда, поэтому спрос предприятий на квалифицированных рабочих не может быть полностью удовлетворен.

Учреждения начального профессионального образования сегодня отнесены к компетенции субъектов Российской Федерации, что должно позволить гибко ориентировать структуру предоставляемых образовательных услуг на потребности региональных рынков труда. Однако на практике необходимое реформирование учреждений системы начального профессионального образования ведется в регионах недостаточно активно. В последние годы система подготовки и переподготовки рабочих кадров хотя и претерпела радикальные изменения, однако не все эти реформы привели к положительному результату.

Одна из проблем – отсутствие сбалансированного государственного и общественного заказа на подготовку (переподготовку) квалифицированных рабочих. Это существенно затрудняет формирование оптимальной профессионально-квалификационной структуры кадров предприятий различных отраслей экономики (видов деятельности), приводит к подготовке и выпуску квалифицированных рабочих кадров по объемам и уровню квалификации, не соответствующих потребностям предприятий.

Сложилась ситуация, при которой, с одной стороны, выпускники учебных заведений начального профессионального образования не могут найти работу по полученной профессии и уровню квалификации, а с другой – работодатели не могут найти сотрудников на имеющиеся свободные рабочие места. Это ведет к серьезным экономическим и социальным потерям. Последствиями такой ситуации являются рост безработицы среди молодежи, потеря ими полученной квалификации.

Актуальной задачей становится эффективное содействие обеспечению предприятий рабочей силой в необходимом объеме и требуемой квалификации. Решение задачи обеспечения экономики квалифицированными трудовыми ресурсами может быть достигнуто путем оптимального регулирования функционирования рынка труда.

В число современных направлений государственной политики в области регулирования рынка труда входят: совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу.

Региональные рынки труда постоянно трансформируются. Меняются профессиональная кадровая структура предприятий различных отраслей экономики (видов деятельности) и потребность в уровнях подготовки кадров, увеличиваются миграционные потоки, возрастает конкуренция. Создание стратегических концепций социально-экономического развития регионов в целом и отдельных муниципальных образований внутри регионов на долгосрочный период (10-15 лет) заставляет рассматривать проблему опре-

деления потребности в квалифицированных рабочих кадрах и их подготовки в тесной взаимосвязи с процессом организации мониторинга профессий и квалификаций рабочих, необходимых работодателям.

В настоящее время объемы и перечень профессий, по которым ведется подготовка, зачастую планируются на основе устаревшей или недостаточно проверенной информации, не отражающей реального спроса на рынке труда.

При наработанной практике большинства регионов по согласованию объемов и профилей подготовки рабочих кадров учреждениями начального профессионального образования только с региональными органами управления профессиональным образованием усиливается дисбаланс между спросом на отдельные профессии и их предложением.

Рынок труда региона перенасыщен рабочими таких профессий как швея, парикмахер, продавец. Одновременно работодатели ощущают острый дефицит электрогазосварщиков, токарей, фрезеровщиков, плотников, столяров, штукатуров, маляров, плиточников, облицовщиков, арматурщиков, бетонщиков и т. д. Все чаще современные предприятия нуждаются в рабочих, которые могут совмещать функции двух – трех профессий. Например, пекарь-кондитер, штукатур-маляр, облицовщик-плиточник, плиточник-мозаичник, водитель-экспедитор, столяр-плотник т. д.

Кроме того, при планировании учебными заведениями начального профессионального образования объемов и профилей подготовки не всегда учитываются:

– с одной стороны, ежегодно возрастающий спрос предприятий (организаций) на рабочих высокой квалификации (5-6-7 разрядов). Количество заявок о наличии свободных рабочих мест от предприятий, поступающих в центры занятости населения, характеризует постоянное нарастание такой потребности;

– с другой – предложение свободной рабочей силы, ищущей работу как через учреждения государственной службы занятости населения, так и самостоятельно, а также занятых, но стремящихся сменить место работы из-за систематических простоев или низкой оплаты своего труда.

Реконструкция предприятий, применение новейших технологий и использование новых материалов, оборудования и технических достижений в производстве поднимают проблему приведения объемов подготовки квалифицированных рабочих системой начального профессионального образования в соответствие с потребностями экономики на самый высокий уровень.

Насущной задачей каждого региона стал поиск механизмов для определения перспективной потребности предприятий (организаций) различных форм собственности в квалифицированных рабочих. При этом в максимальной степени должны быть учтены возрастающие потребности пред-

приятий развивающихся отраслей экономики (видов деятельности) и региона в целом во взаимосвязи с учетом его экономических факторов и прогнозов социально-экономического развития.

Актуальной задачей в Кемеровской области стало точное определение перспективной потребности предприятий, организаций и учреждений различных форм собственности региона в квалифицированных рабочих кадрах.

Решались следующие вопросы:

- изучался и систематизировался отечественный и зарубежный опыт регулирования спроса и предложения рабочей силы, опыт регионов Российской Федерации в разработке мониторинга текущей и перспективной потребности в рабочих кадрах;

- проводился анализ методов прогнозирования текущей и перспективной потребности в рабочих кадрах, применяемых в условиях рыночной экономики;

- разрабатывалась и апробировалась методика обследования предприятий для получения информации о текущей и перспективной потребности в рабочих кадрах;

- разрабатывались основы методики мониторинга и порядок прогнозирования потребности региона в рабочих кадрах;

- определялась перспективная потребность в рабочих кадрах;

- разрабатывались рекомендации по созданию и организации деятельности подразделений (служб, отделов) мониторинга потребности в рабочих кадрах.

В результате проделанной работы разработана собственная методика мониторинга прогнозирования потребности региона в рабочих кадрах. Данная методика позволяет обеспечить организацию и проведение ежегодного обследования работодателей, анализ и обработку анкет, обобщение сведений по муниципальным образованиям (в разрезе отраслей, видов деятельности, выбранной профессии либо перечня профессий), формирование массива данных, подготовленных для прогнозирования потребности в рабочих кадрах, с учетом информации по регистрируемому рынку труда и мероприятий программ социально-экономического развития.

Для апробации разработанной методики проведен опрос руководителей 306 предприятий. По результатам выборочного обследования разработан прогноз на краткосрочную перспективу потребности в квалифицированных рабочих кадрах для строительной отрасли региона (в разрезе муниципальных образований), а также по одному из крупнейших муниципальных образований – Кемеровскому городскому округу (в разрезе отраслей экономики). В данной статье приводятся итоги только по строительным организациям региона.

Строительство традиционно является основным потребителем свободной рабочей силы на рынке труда. Действующий приоритетный национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» на первом этапе реализации (2006–2007 гг.) в числе прочих включает в себя направление «Увеличение объемов жилищного строительства и модернизация объектов коммунальной инфраструктуры». К основным целевым показателям данного направления относятся: увеличение общего годового объема ввода жилья в 2006 году на 4,3 млн. кв.м. за счет мероприятий проекта и на 7,8 млн. кв. м. – в 2007 году.

Несмотря на незначительный рост численности работающих в строительстве Кемеровской области, наблюдаемый рост объемов работ (рис. 2) может свидетельствовать об оптимизации производства и повышении производительности труда, что является прямым критерием повышения качества рабочих мест в строительных организациях.

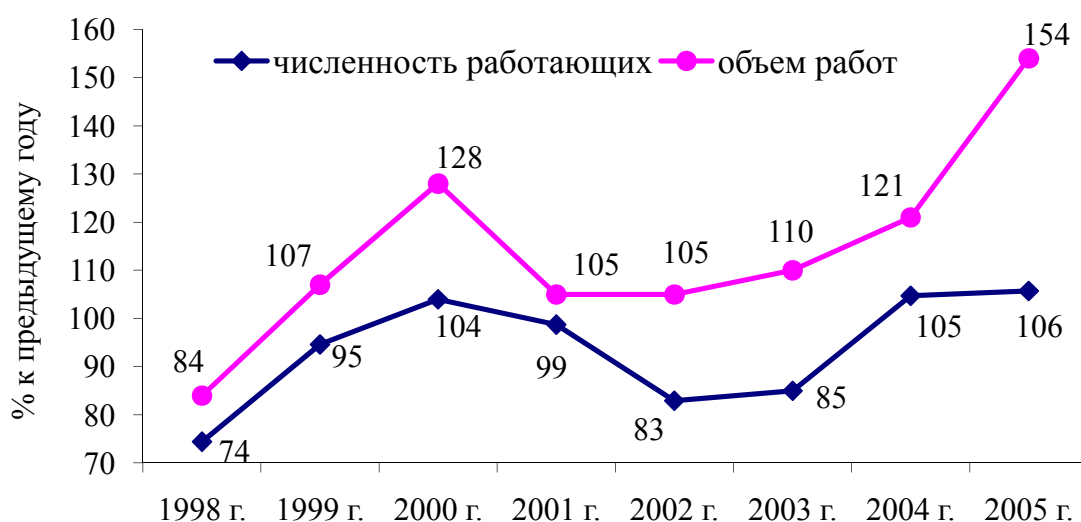


Рис. 2. Изменение объемов работ и численности работающих в строительных организациях Кемеровской области

Движение рабочих мест на предприятиях является одним из важнейших факторов прогнозирования состояния и тенденции развития трудовых ресурсов в отраслях экономики. Использование в сочетании количественных и качественных показателей анализа движения рабочих мест дает достаточно точные прогнозные оценки, позволяющие разрабатывать систему стратегических и тактических решений в управлении трудоустройством и развитием экономики. Как правило, рост объемов производства и увеличение численности занятых характеризует повышение потенциала ротации кадров и инновационной сферы.

В условиях современного динамичного развития отрасли и реализации названного национального проекта проблема дефицита квалифицированных кадров существенно обострилась. Об остром дефиците рабочих в строительных организациях, сдерживающих выполнение строительно-монтажных работ, свидетельствует и численность иностранных граждан, привлекаемых на работу. По данным Управления миграционной службы Кемеровской области, в 2005 году в области трудилось 2,8 тыс. иностранцев (52% из них в строительстве), в 2006 году – уже 5 тыс. (62,3%).

Для изучения проблемы дефицита квалифицированных рабочих был обследован ряд строительных организаций с удельным весом работающих – 12% от занятых в отрасли региона. По различным муниципальным городским округам и муниципальным районам количество численности работающих в строительстве, полученное выборочным обследованием, колеблется от 3 до 100%.



Рис. 3. Охват численности работающих в строительстве, полученной выборочным обследованием, по муниципальным образованиям региона

Среди основных проблем, с которыми сталкиваются организации в настоящее время, работодатели отмечают дефицит работников определенных профессий и высокую текучесть кадров (по 86% респондентов), недостаточную квалификацию работников (79%).

Уровень текучести от 20 до 30% отмечается у основной массы высококвалифицированных рабочих и рабочих средней квалификации, свыше

30%, соответственно 20,7 и 37,9%. Среди рабочих низкой квалификации средний показатель выше – от 30 до 40%.

Таблица 2

*Средний уровень текучести в обследованных организациях
строительной отрасли*

Группы рабочих	Средний уровень текучести (% от общего числа респондентов)			
	до 20	от 20 до 30	от 30 до 40	свыше 40
Высококвалифицированные рабочие	37,9	41,4	6,9	13,8
Рабочие средней квалификации	20,7	41,4	24,1	13,8
Рабочие низкой квалификации	17,2	27,6	41,4	13,8

По мнению работодателей, предполагаемые реорганизации производства будут связаны с формированием потребности в рабочих новых профессий (48,3% респондентов ответили утвердительно) и приведут к повышению требований к уровню профессиональной квалификации рабочих (82,8%). Значительная часть (27,6%) респондентов предполагают осуществить замену персонала за счет привлечения новых рабочих соответствующих профессий и квалификации.

Для выявления степени удовлетворенности руководителей организаций уровнем профессиональной квалификации своих работников по основным категориям рабочих респондентами оценивалось соответствие профессиональной квалификации занятых в организации рабочих требованиям производственного процесса. По мнению большинства респондентов (от 41 до 69%), по различным группам рабочих их квалификация не соответствует либо соответствует частично. Поэтому собственники намерены заменять до 10% в их общей численности по высококвалифицированным рабочим, до 20% – по рабочим средней квалификации, свыше 30% – низкой квалификации.

По мнению респондентов, основной дефицит сложился по группе высококвалифицированных рабочих (72,4%), затем среди рабочих средней квалификации (68,9%), а незначительный – среди рабочих низкой квалификации (34,5%).

Как и ожидалось, строительные организации испытывают трудности с поиском высококвалифицированных рабочих (отметили 65,5% респондентов). Недостаток рабочих кадров сложился по причине отсутствия квалифицированных рабочих с опытом работы – полагают 69% работодателей-экспертов. На втором месте по значимости (41,4%) указывается недостаточная подготовка рабочих кадров в учебных заведениях профессионально-

го образования. Каждый третий работодатель также отметил наличие проблемы низкого уровня заработной платы и отсутствие у организации возможности обеспечения жильем и социальными льготами.

Указанный дефицит рабочих кадров в различных организациях компенсируется большей частью за счет привлечения субподрядчика (другой организации) для выполнения части объемов производства (44,5%), организации работы вахтовым методом с целью привлечения рабочих других территорий (27,6), стимулирования роста производительности труда (27,6%).

В последнее время в строительстве меняется динамика спроса на рабочую силу, соответственно предъявляются и повышенные запросы к ее качеству. Это связано с ужесточением требований к качеству строительных работ, как в секторе массового домостроения, так и при строительстве элитного жилья, офисных помещений и торговых центров. Поэтому крупные строительные фирмы все чаще отдают предпочтение привлечению бригад квалифицированных рабочих.

Внедрение новой техники и западных строительных технологий в отрасли, особенно по отделочным работам, качественно и количественно изменяют спрос на рабочую силу соответствующего уровня. Спросом у работодателей пользуются, в первую очередь, рабочие высокой квалификации, обладающие рядом смежных профессий, и специалисты, знающие современные (западные) строительные технологии. Так, почти половина опрошенных руководителей строительных организаций отметили, что после проведения реструктуризации и модернизации производства значительно повысились требования к работникам. Как следствие – что строительные организации ведут тщательный отбор свободной рабочей силы при заполнении рабочих мест (табл. 3).

Таблица 3

Требования, выставляемые строительными организациями к соискателям при приеме на работу

Требования к соискателям, выставляемые с целью обеспечения организации квалифицированными кадрами	Процент от общего числа респондентов
Прохождение собеседования или тестирования кандидатом	44,8
Обязательное прохождение испытательного срока	69,0
Наличие прописки, регистрационных документов	72,4
Наличие диплома (свидетельства, сертификата), подтверждающего квалификацию	86,2

Наличие опыта работы по профессии или опыта подобной работы	100
Наличие смежных профессий, умений, навыков	31,0
Отсутствие увольнений с прежнего места работы за виновные действия или судимости	41,4
Устные рекомендации, отзывы знакомых и коллег	24,1
Личные качества кандидата (коммуникабельность, способность к обучению и т. д.)	27,6
Требования обычно не предъявляются	0

Все респонденты отмечают, что при приеме на работу предъявляют требование к наличию стажа работы по профессии или опыта подобной работы, значительное большинство (86,2%) – наличие диплома (свидетельства, сертификата), подтверждающего квалификацию.

Для своевременного обеспечения предприятия квалифицированными кадрами, по мнению работодателей, необходимо активизировать информирование населения об имеющихся вакансиях (69% респондентов), подготовку рабочих кадров в учреждениях системы начального профессионального образования (48,3%).

Дефицит рабочих кадров заставляет работодателей широко использовать привлечение иностранной рабочей силы из стран ближнего и дальнего зарубежья, а также бригад строителей из других регионов страны.

Особое внимание при анализе данных выборочного обследования уделялось изучению движения рабочих кадров строительства по муниципальным образованиям и по отдельным профессиям. За 2006 год состав рабочих кадров в целом по обследованным строительным организациям обновился на 36,1%, то есть каждый третий работник устроился в организацию в текущем году.

Приемом новых сотрудников было восполнено 111% численности выбывших из организаций. Наиболее интенсивный прием кадров отмечен в Киселевском городском округе (152% к численности выбывших сотрудников) и Таштагольском муниципальном районе (184%). В обследованных организациях Анжеро-Судженского, Ленинск-Кузнецкого и Междуреченского городских округов восполняемость выбывающих кадров явилась недостаточной, что обусловлено, в основном, дефицитом свободной рабочей силы нужной профессии и квалификации (рис. 5).

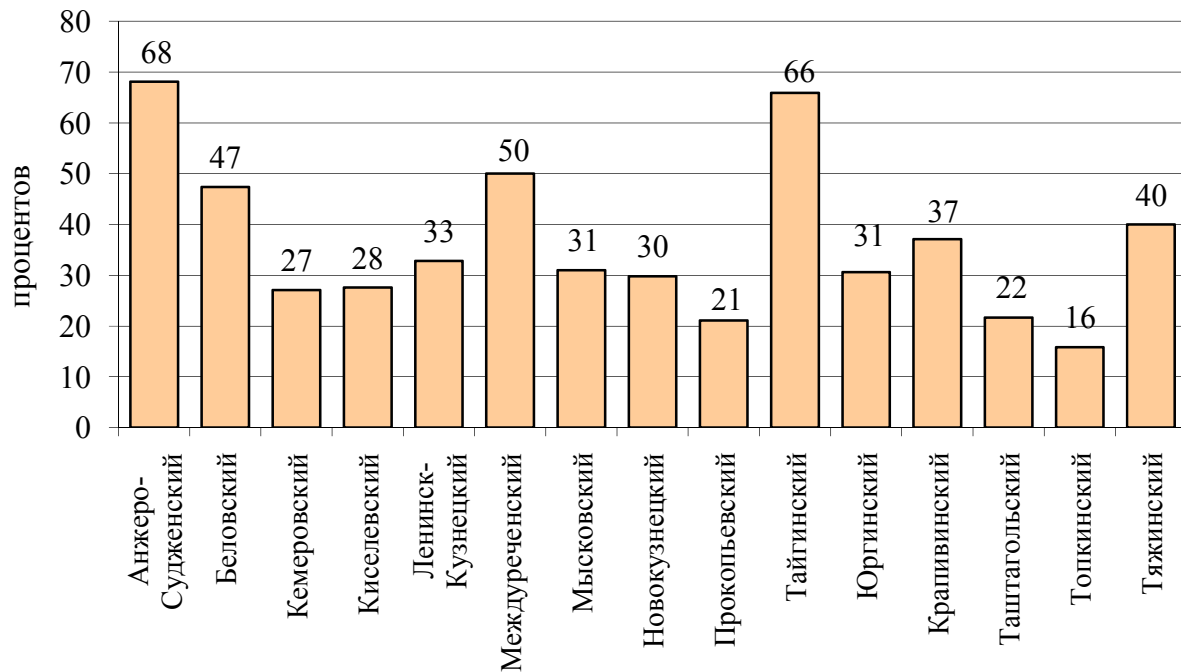


Рис. 4. Коэффициент выбытия кадров по строительным организациям в разрезе муниципальных образований

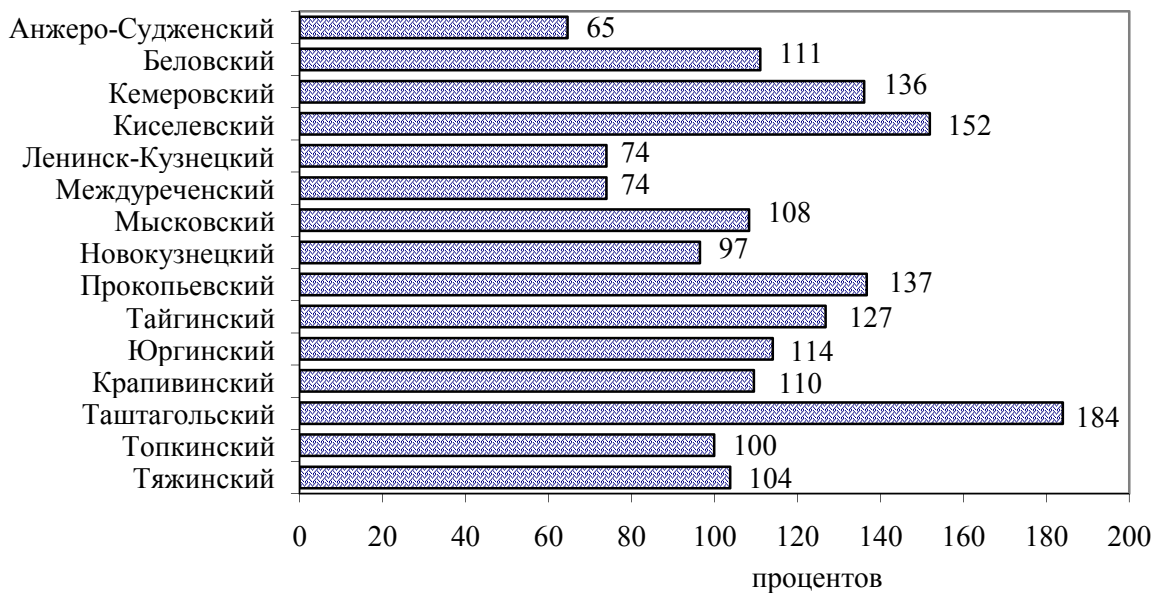


Рис. 5. Соотношение принятых работников к численности выбывших кадров по муниципальным образованиям

Абсолютным лидером по количеству вакансий являются рабочие профессии. В структуре спроса на строительном рынке труда не менее 70% со-

ставляют строительные рабочие основного профиля. Это отделочники, монтажники, газосварщики, каменщики, сантехники, электрики, плотники, столяры, слесари, бетонщики, жестянщики, каменщики, машинисты строительной техники. Данные по рабочим профессиям, характеризующимся наиболее интенсивным движением, приведены в таблице 4.

Таблица 4

Движение кадров в 2006 году по отдельным профессиям в строительных организациях, охваченных обследованием, %

	Коэффициент обновления кадров	Коэффициент выбытия кадров	Отношение принятых к выбывшим
Бетонщик	58,0	42,0	138,2
Водитель автомобиля	29,0	33,6	86,4
Каменщик, камнетес	46,0	36,4	126,6
Маляр	41,2	35,3	116,7
Машинисты	40,6	41,9	96,9
- дорожно-строительных машин, бульдозеров, экскаваторов, кранов, автомобильных кранов	39,6	41,7	95,0
- котельных установок	54,5	45,5	120,0
Плотник	41,8	38,5	108,6
Слесарь по сборке металлоконструкций	44,1	39,7	111,1
Слесарь-сантехник	44,7	39,5	113,3
Станочник	43,8	53,1	82,4
Столяр	35,5	38,7	91,7
Стропальщик	64,3	57,1	112,5
Штукатур, штукатур-маляр	43,2	44,8	96,3

Из приведенных в таблице 4 данных видно, что выбытие персонала по указанным профессиям за год составляет от 34 до 57% имеющейся численности. В то же время в большинстве случаев прием превышает выбытие (от 109% до 138% от численности выбывшего персонала), что свидетельствует о наличии изначального дефицита свободных рабочих кадров квалификации, требуемой работодателям.

Основной целью проведенного обследования являлось определение потребности предприятий в рабочих кадрах на краткосрочную перспективу.

Согласно мнению экспертов, принявших участие в обследовании, планируемый прием рабочих в строительных организациях в 2007 году составит 1,4 тысячи человек, или около 40% численности, имеющейся в настоящее время. Значительную часть (91%) предполагаемого приема составят рабочие высокой квалификации (4-6 разряд). Потребность в рабочей силе более низких разрядов (1-3) составит 119 человек, или 3,5% имеющейся численности. В незначительно меньших масштабах и примерно в таких же пропорциях относительно уровня квалификации планируется прием рабочих кадров и 2008 году (табл. 5).

Таблица 5

*Прогноз приема рабочих по строительным организациям,
участвующим в обследовании*

Всего по обследованным строительным организациям	Всего	В т. ч. с уровнем квалификации	
		низкой (1–3 разряд)	высокой (4 – 6 разряд)
2007 год			
человек	1358	119	1239
в % к численности работающих	40,1	3,5	36,6
2008 год			
человек	1121	102	1019
в % к численности работающих	33,1	3,0	30,1

Планируемая экспертами потребность в рабочей силе в 2007 году составит от 12% имеющейся численности в Юргинском городском округе до 74% в Тайгинском. При этом прием рабочих с низкой квалификацией (1–3 разряд) возможен от 0,7% численности работающих в Мысковском городском округе до 23,5% – в Таштагольском муниципальном районе. Подобная ситуация предполагается на обследованных предприятиях и на 2008 год.

Приведенные в таблице 6 данные подтверждают вывод о том, что потребность строительных организаций в рабочей силе достаточно высока. По отдельным профессиям работодатели готовы принять от 49 до 233% имеющейся численности работников. Причем потребность в работниках высокой квалификации в несколько раз превышает потребность в рабочих низкой квалификации.

Произведен расчет перспективной потребности крупных и средних строительных организаций Кемеровской области в квалифицированных рабочих кадрах на 2007-2008 годы. Расчет производился с учетом удельного веса численности работников на обследованных строительных организациях в численности занятых в отрасли и доли каждой профессии в планируемом работодателями приеме на 2007-2008 годы.

Таблица 6

Профессии, пользующиеся значительным спросом у строительных организаций, участвующих в обследовании

Профессии рабочих	В % от численности работающих					
	2007 год	в т.ч. с квалификацией		2008 год	в т.ч. с квалификацией	
		низкой	высокой		низкой	высокой
Бетонщик	61,3	7,7	53,6	54,7	5,5	49,2
Газосварщик, сварщик, электрогазосварщик, газорезчик	56,0	2,3	53,7	47,9	1,6	46,3
Дорожный рабочий	67,5	62,5	5,0	57,5	52,5	5,0
Каменщик, камнетес	72,2	6,8	65,3	58,5	6,3	52,3
Маляр	58,8		58,8	41,2		41,2
Машинисты дорожно-строительных машин, бульдозеров, экскаваторов, кранов, автомобильных кранов	54,9	2,1	52,8	50,7	1,4	49,3
Монтажники	39,3	1,9	37,4	37,8	2,6	35,2
- по монтажу стальных и железобетонных конструкций	48,6	3,7	45,0	41,3	3,7	37,6
- санитарно-технических систем, оборудования	59,2	1,3	57,9	63,2	3,9	59,2
Облицовщик (мозаичник, мраморщик, плиточник, полировщик и др.)	233,3	22,2	211,1	155,6	22,2	133,3
Плотник	68,1	2,2	65,9	51,6	2,2	49,5
Слесари по сборке металлоконструкций	61,8		61,8	39,7		39,7
Слесарь-ремонтник	81,3		81,3	68,8		68,8
Слесарь-сантехник	86,8		86,8	60,5		60,5
Станочник	78,1		78,1	28,1		28,1
Столяр	96,8	3,2	93,5	96,8		96,8
Стропальщик	171,4		171,4	142,9		142,9
Токарь	57,1		57,1	28,6		28,6
Штукатур, штукатур-маляр	69,3	2,9	66,4	49,8	2,5	47,3
Электромонтер	84,6	7,7	76,9	46,2		46,2
Электрослесарь	54,0	1,6	52,4	49,2	1,6	47,6

Согласно произведенным расчетам в 2007 году потребность в квалифицированных рабочих кадрах крупных и средних строительных организаций области составит 11,2 тыс. человек, в 2008 году – 9,3 тыс. человек.

Таблица 7

Расчетная потребность крупных и средних строительных организаций в квалифицированных рабочих кадрах

Годы	Всего, человек	В т.ч. с уровнем квалификации (в % к итогу)	
		низкой (1-3 разряд)	высокой (4-6 разряд)
Расчетная потребность в квалифицированных рабочих			
2007 год	11219	8,8	91,2
2008 год	9260	9,1	90,9

Из приведенных в таблице 7 данных видно, что основную часть потребности составит спрос на рабочих высокой квалификации (более 90%).

С учетом доверительного интервала (5%), объем потребности может находиться: в 2007 году – в пределах от 10,7 тыс. человек до 11,8 тыс.; в 2008 году – в пределах от 8,8 тыс. до 9,7 тыс. человек. При этом соотношение потребности в рабочих высокой и низкой квалификации сохранится.

В профессиональном разрезе наиболее значительном спросом у строительных организаций будут пользоваться следующие профессии:

- бетонщики (8,2% от общего спроса),
- водители автомобиля, погрузчика, прочие (7,3%),
- электрогазосварщики, газосварщики, газорезчики (12,7%),
- каменщики, камнетесы (9,4%),
- машинисты дорожно-строительных машин, бульдозеров, экскаваторов, кранов, автомобильных кранов (5,8%),
- монтажники (7,8%),
- плотники (4,6%),
- штукатуры, штукатуры-маляры (12%).

Следует учитывать, что значительную часть потребности работодателей может удовлетворить свободная рабочая сила, имеющая данные профессии и занятая в настоящее время поиском свободного рабочего места для трудоустройства. Поэтому полученные данные можно использовать при рассмотрении вопросов организации объемов и профилей профессиональной подготовки рабочих кадров только с проведением соответствующей корректировки.

РАНЖИРОВАНИЕ ВУЗОВ ПО КРИТЕРИЯМ ВОЗРАСТНОЙ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

В. А. Гуртов, Ю. Н. Бережная

*Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
vgurt@psu.karelia.ru, yulia@psu.karelia.ru*

Введение

Одной из проблем системы высшего профессионального образования является проблема обновления преподавательского состава высшей школы. Процессы, которые проходили в российской системе образования за последние 10 лет, привели к тому, что возрастная структура профессорско-преподавательского состава (ППС) существенно изменилась в сторону старения докторов наук и профессоров [1-2]. Изучение ситуации в Российской Федерации в области воспроизводства современных профессиональных кадров показывает, что реализуемый в настоящее время комплекс государственных мер по воспроизводству кадрового потенциала в науке и образовании является недостаточным.

В связи с этим появляется необходимость проведения системного анализа кадрового потенциала высшей квалификации в вузах России. Сложность проведения указанной работы обусловлена отсутствием систематизированного статистического материала по возрастной структуре докторов и кандидатов наук в числе исследователей и в профессорско-преподавательском составе.

Систематизация и анализ данных по возрастной структуре ППС и исследователей позволит оценить сегодняшний кадровый потенциал вузов России.

Анализ возрастной структуры всех вузов Рособразования

Во всех статистических формах возрастная структура ППС, кандидатов наук (КН) и докторов наук (ДН) представлена в виде 6 возрастных категорий, разбитых на десятилетия [3-6]. Это стандартная, так называемая «сжатая», возрастная структура ППС, в том числе ДН и КН в его составе вузов Рособразования, количество которых составляет 295 вузов. Но в ранжировании участвовали только те вузы, количество профессорско-преподавательского состава которых составляло не меньше 200 человек, с учетом этого ранжирование проводилось по 273 вузам.

На рисунке 1 приведено представление «сжатой» возрастной структуры для 295 вузов Рособразования.

На рисунках 2 и 2(а) приведено представление «сжатой» возрастной структуры профессоров, доцентов, старших преподавателей и преподавателей по данным формы отчетности ЗНК.

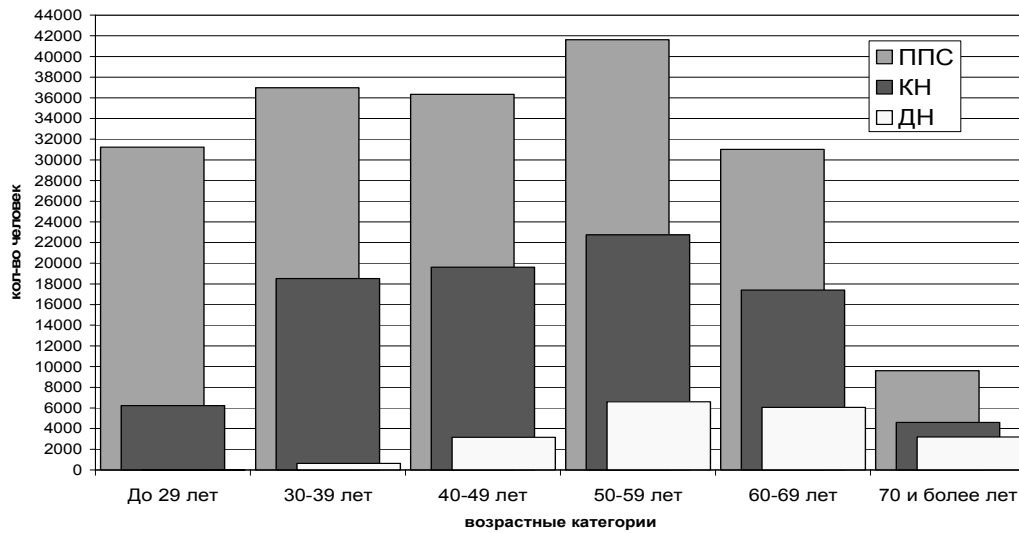


Рис. 1. «Сжатая» возрастная структура по ППС, ДН и КН

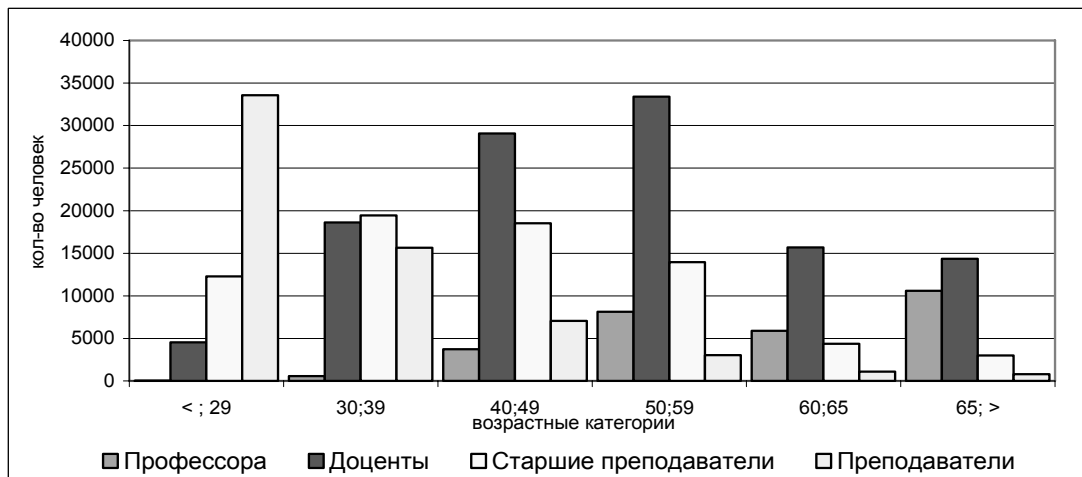


Рис. 2. «Сжатая» возрастная структура профессоров, доцентов, старших преподавателей и преподавателей

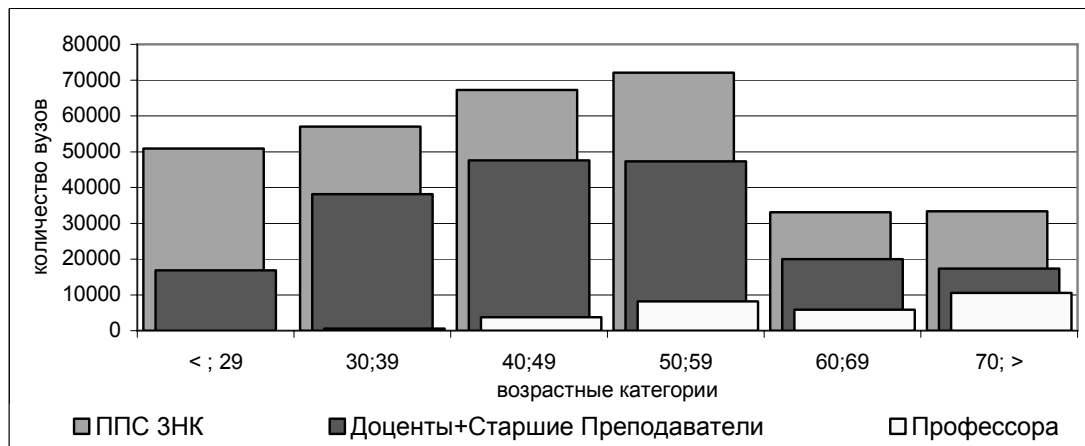


Рис. 2(а). «Сжатая» возрастная структура профессоров, доцентов, старших преподавателей и ППС по форме отчетности ЗНК

Критерии ранжирования вузов

Для проведения ранжирования в качестве критериев были выбраны две характеристики для возрастных категорий:

- возрастная – это отношение количества человек в данной возрастной категории КН или ДН к общему количеству КН всего в данном вузе или ДН всего соответственно; с помощью этой характеристики можно оценить возрастную состав вуза;
- качественная – это отношение количества человек в данной возрастной категории КН или ДН к общему количеству ППС всего в данном вузе соответственно; с помощью этой характеристики можно оценить кадровый потенциал вуза.

КН и ДН было выбрано по две возрастные категории, каждая из которых рассматривалась с точки зрения двух этих характеристик, таким образом получили 8 оценочных критериев.

Возрастная категория от 30 до 39 лет для КН рассматривается как кадровый потенциал возрастной структуры КН вуза, а категория от 40 до 49 лет показывает кадровую стабильность возрастной структуры КН вуза. «Сжатая» возрастная структура КН представлена на рисунке 3.

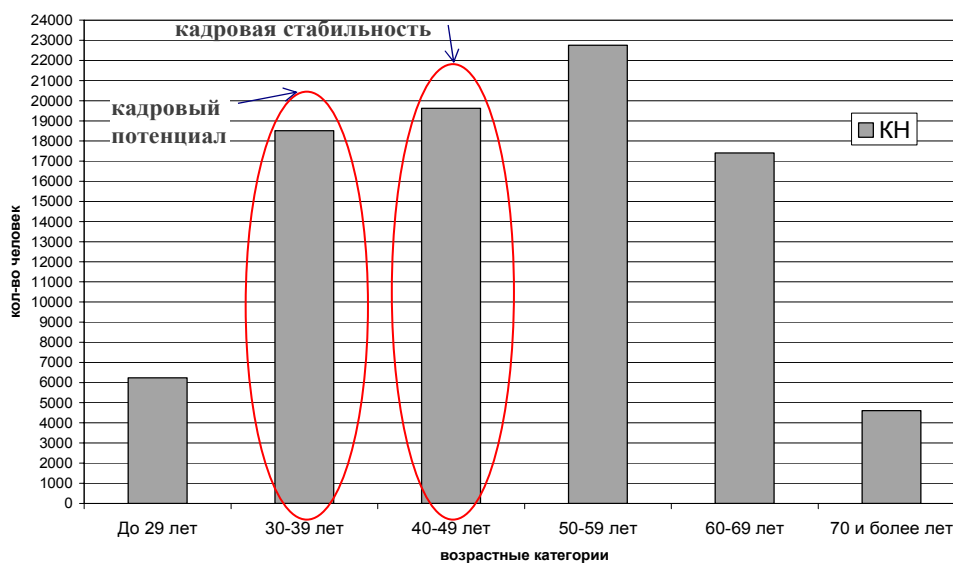


Рис. 3. «Сжатая» возрастная структура КН

Для ДН категория от 40 до 49 показывает кадровый потенциал возрастной структуры ДН вуза а категория от 50 до 59 – кадровую стабильность возрастной структуры ДН вуза. «Сжатая» возрастная структура ДН представлена на рисунке 4.

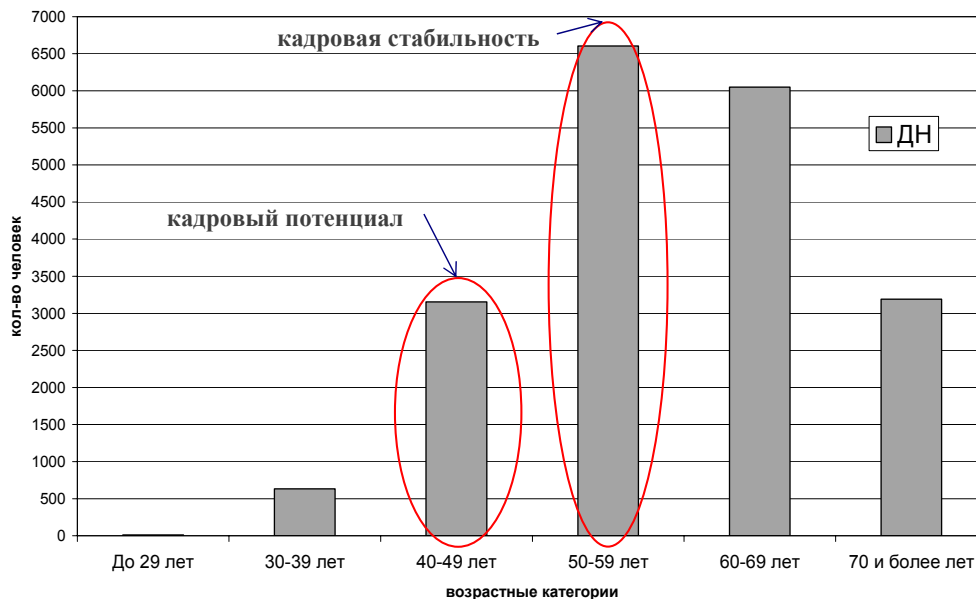


Рис. 4. «Сжатая» возрастная структура ДН

Для примера в таблице 1 приведены значения 8 оценочных критериев в процентах по Российской Федерации, усредненные за период с 2000 по 2005 гг., с подробной расшифровкой, что означает каждый критерий.

Таблица 1

Значения 8 оценочных критериев в процентах по Российской Федерации

Характеристика	Возрастная	Качественная	Возрастная	Качественная	Возрастная	Качественная	Возрастная	Качественная
Критерий	КН(30;39) к КН	КН(30;39) к ППС	КН(40;49) к КН	КН(40;49) к ППС	ДН(40;49) к ДН	ДН(40;49) к ППС	ДН(50;59) к ДН	ДН(50;59) к ППС
Среднее по Российской Федерации за 2000-2005 гг.	18,6%	9,0%	24,8%	12,0%	16,9%	1,8%	32,5%	3,4%
Показатель	кадровый потенциал		кадровая стабильность		кадровый потенциал		кадровая стабильность	

Ранжирование на стабильность возрастной структуры ППС

Техника ранжирования на стабильность возрастной структуры ППС заключается в следующем.

Для каждой из выбранных возрастных категорий были проведены следующие расчеты за период с 2000 – 2005 гг.:

1) Для каждого вуза рассчитали показатели возрастной и степенной структуры (в %).

2) Для каждого года определили среднее значение и среднеквадратичное отклонение каждого показателя.

Для примера в таблице 2 представлена динамика изменения средних значений и среднеквадратичных отклонений показателя доли КН в возрастной категории (30;39) к общему количеству ППС по всем 273 вузам.

Таблица 2

Динамика изменения средних значений и среднеквадратичных отклонений показателя доли КН в возрастной категории (30;39) к общему количеству ППС

Год	Среднее значение, %	Среднеквадрат. отклонение, %
2000	7,80	3,64
2001	8,46	4,51
2002	9,06	5,18
2003	9,47	4,95
2004	10,16	4,96
2005	11,22	6,10

3) Для каждого из 8 критериев подобрали оценочную шкалу, одинаковую на период с 2000 по 2005 гг., разбив ее на «жесткие» интервалы и определив средний уровень с учетом среднеквадратичного отклонения (рис. 5).

4) Сопоставили полученные результаты со шкалой и получили разбиение вузов на группы по значению интервалов за период (см. рис. 5).

5) Рассмотрели динамику движения доли каждого вуза и получили, что значение доли в течение периода с 2000 по 2005 гг. непостоянно и может находиться в разных интервалах (см. рис. 5).

Интервал	2000 год	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	2005 год
Менее 2 %
...
8 % ÷ 10 % (средний уровень)	вуз 1	вуз 1	вуз 7	вуз 5	вуз 1	вуз 1
	вуз 2	вуз 6	вуз 3	вуз 6	вуз 2	вуз 2
	вуз 3	вуз 2	вуз 1	вуз 7	вуз 4	вуз 4
	вуз 4	вуз 4	вуз 2	вуз 1	вуз 5	вуз 5
	вуз 5	вуз 5	вуз 4	вуз 2	вуз 7	...
	вуз 6	...	вуз 5	вуз 3
...
Выше 18 %

Рис. 5. Результат с 3 по 5 пункты

Если возрастная структура ППС вуза является **стабильной**, то и значение доли в категории должно колебаться с течением времени в пределах соответствующего интервала.

б) Для каждого вуза определили проценты попадания в интервалы за период и выделили вузы, процент попадания которых в один и тот же интервал за период составляет больше 60 (рис. 6).

Уровень	Наименование вуза	кол-во попаданий	кол-во попаданий, %
Менее 2 %
...
8 % ÷ 10 % (средний уровень)	вуз 1	6	100%
	вуз 2	6	100%
	вуз 5	6	100%
	вуз 4	5	80%
...
Выше 18 %

Рис. 6. Результат 6 пункта

7) По каждому из критериев отобрали вузы, которые попали на средний уровень и выше с процентом попадания в соответствующий интервал больше 60, и провели общее сравнение по 8 оценочным критериям.

Результаты ранжирования на стабильность возрастной структуры ППС

В результате данного ранжирования получили 13 вузов (табл. 3). Но, как показали расчеты, за период с 2000 по 2005 гг. среди выбранных вузов Рособразования нет ни одного, который бы проходил по всем 8 оценочным критериям и обладал бы стабильной кадровой возрастной структурой ППС на 100%.

Только 5 вузов удовлетворяют заданным условиям ранжирования вузов на стабильность кадровой структуры ППС вуза на 75%.

Точки стоят в тех ячейках таблицы, где расчетная доля соответствующего вуза имеет значение, попадающее в средний уровень или выше среднего в пределах соответствующего интервала в течение всего рассматриваемого периода.

Результаты распределения вузов по 8 критериям

Наименование вуза	Доля на среднем уровне или выше среднего								Количество попаданий
	КН(30;39) к КН	КН(30;39) к ППС	КН(40;49) к КН	КН(40;49) к ППС	ДН(40;49) к ДН	ДН(40;49) к ППС	ДН(50;59) к ДН	ДН(50;59) к ППС	
Санкт-Петербургский государственный университет	•	•	•		•	•	•		6
Новосибирский государственный университет	•	•	•	•		•		•	6
Московский государственный горный университет	•	•	•	•		•		•	6
Магнитогорский государственный университет	•	•	•	•	•	•			6
Воронежский государственный университет		•	•	•	•		•	•	6
Саратовский государственный университет им. Н. Г. Чернышевского	•		•	•	•	•			5
Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения		•	•	•				•	4
Пермский государственный технический университет		•	•		•	•			4
Московский педагогический государственный университет	•		•	•				•	4
Красноярский государственный педагогический университет				•		•	•	•	4
Ивановский государственный химико-технологический университет	•	•			•			•	4
Государственный университет управления	•	•		•				•	4
Брянская государственная инженерно-технологическая академия	•	•	•	•					4

Результаты ранжирования и рейтинги вузов

По данным рейтингов вузов Рособразования с 2001 по 2005 гг., оказалось, что не все выбранные проведенным ранжированием 13 вузов занимают первые места.

В таблице 4 приведены результаты рейтингов отобранных вузов среди классических университетов Рособразования с 2001 по 2004 гг.

Таблица 4

Рейтинг университетов

Наименование вуза	Место			
	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Санкт-Петербургский государственный университет	1	2	2-3	2
Воронежский государственный университет	14-17	13-15	11-17	15-18
Саратовский государственный университет	14-17	16-22	11-17	8-14
Новосибирский государственный университет	10-11	13-15	18-27	19-26
Магнитогорский государственный университет	61-65	51-61	62-68	59-66

В таблице 5 приведены результаты рейтингов отобранных вузов среди технических и технологических вузов Рособразования с 2001 по 2004 гг.

Таблица 5

Рейтинг технических и технологических вузов

Наименование вуза	Место			
	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Московский государственный горный университет	5-7	3	2-4	2-6
Пермский государственный технический университет	39-43	27-31	27-33	24-29
Ивановский государственный химико-технологический университет	77-80	34-43	39-46	30-40
Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения	21-26	62-71	47-51	41-50
Брянская государственная инженерно-технологическая академия	142-146	139-152	154-162	147-155

В таблице 6 приведены результаты рейтингов отобранных вузов среди педагогических и лингвистических вузов Рособразования с 2001 по 2004 гг.

Таблица 6

Рейтинг педагогических и лингвистических вузов

Наименование вуза	Место			
	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Московский педагогический государственный университет	1	1	1	1
Красноярский государственный педагогический университет	29-31	36-42	41-51	40-46

В таблице 7 приведены результаты рейтингов отобранных вузов среди экономических вузов Рособразования с 2001 по 2004 гг.

Таблица 7

Рейтинг экономических вузов

Наименование вуза	Место			
	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Государственный университет управления	2-4	2-3	3-4	3

На рисунке 7 приведена лепестковая диаграмма значений 8 критериев для Санкт-Петербургского государственного университета в сравнении со значениями по Российской Федерации.

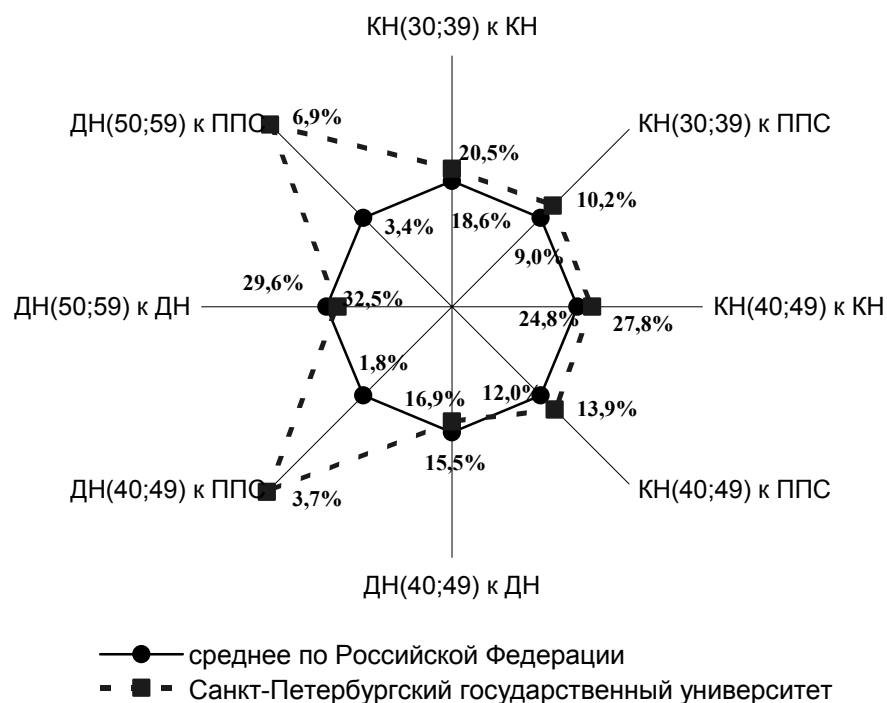


Рис. 7. Лепестковая диаграмма значений 8 критериев для Санкт-Петербургского государственного университета и Российской Федерации в целом

По данным рейтингов вузов Рособразования с 2001 по 2004 гг., отобрали по три вуза из первых мест и последних, подсчитали для них усредненные значения 8 критериев. И оказалось, что есть такие вузы, значения 8 критериев которых больше средних значений по России, но в результатах ранжирования многих нет. Лепестковая диаграмма одного из таких вузов приведена на рисунке 8.

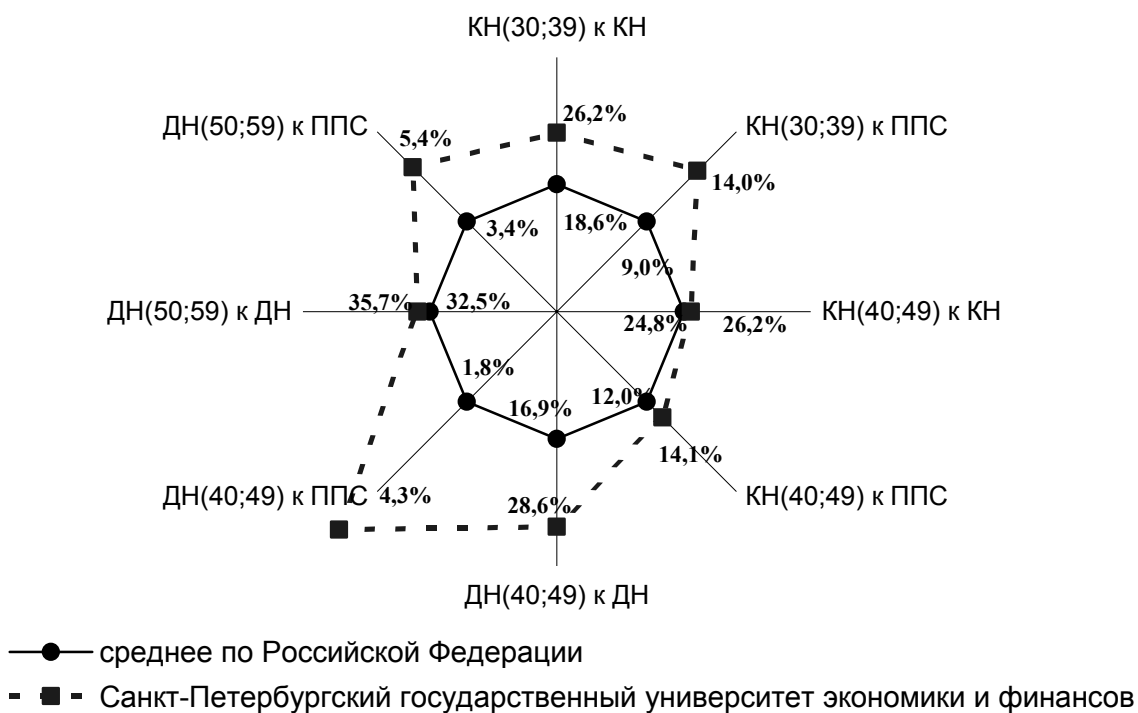


Рис. 8. Лепестковая диаграмма значений 8 критериев для Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов и Российской Федерации в целом

По данным рейтингов вузов Рособразования с 2001 по 2004 гг., Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов занимает первое место среди экономических вузов. Можно сказать, что данный вуз проходит по 8 критериям, так как его значения превышают среднее по России, но в результатах ранжирования его нет. Это говорит о том, что этот вуз не отвечает стабильности кадровой возрастной структуры ППС, но имеет хорошие показатели кадровой возрастной структуры ППС. И таких вузов может быть не один.

Это связано с тем, что значения 8 критериев не попадали в течение пятилетнего периода в один и тот же отведенный интервал, но в целом все значения находятся на среднем уровне или выше среднего. А так как проведенное ранжирование предполагало условие попадания значения долей в один и тот же интервал, то возможно, что оно отсеяло вузы просто с хорошими показателями кадровой возрастной структуры ППС.

Вероятно, имеет смысл провести новое ранжирование, основанное на тех же расчетных значениях, в котором бы рассматривались все вузы, попавшие в средний уровень и выше среднего без учета деления на интервалы.

Таким образом, было принято решение провести ранжирование с «мягким» делением на интервалы.

Ранжирование вузов с «мягким» делением на интервалы

Техника ранжирования такая же, как было указано выше по каждому из критериев, но:

- В ранжировании участвуют только те вузы, которые стопроцентно находятся на среднем уровне или выше в течение рассматриваемого периода (рис. 9.):

Интервал	2000 год	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	2005 год
Средний уровень и выше	вуз 1	вуз 1	вуз 7	вуз 5	вуз 1	вуз 1
	вуз 2	вуз 6	вуз 3	вуз 6	вуз 2	вуз 2
	вуз 3	вуз 2	вуз 1	вуз 4	вуз 4	вуз 4
	вуз 4	вуз 4	вуз 2	вуз 7	вуз 5	вуз 5
	вуз 5	вуз 5	вуз 4	вуз 1	вуз 7	...
	вуз 6	...	вуз 5	вуз 2	...	
	вуз 3		

Рис. 9. Техника ранжирования

- В результате количество вузов со стопроцентным попаданием по 8 критериям оказалось очень большим (табл. 8).

Таблица 8

Количество вузов со стопроцентным попаданием по 8 критериям

Критерий	Количество вузов
КН(30;39) к КН	123
КН(30;39) к ППС	214
КН(40;49) к КН	151
КН(40;49) к ППС	192
ДН(40;49) к ДН	110
ДН(40;49) к ППС	113
ДН(50;59) к ДН	126
ДН(50;59) к ППС	131

• По результатам общего сравнения вузов по 8 критериям получили 10 вузов со стопроцентным попаданием:

- ✓ Башкирский государственный педагогический университет,
- ✓ Башкирский государственный университет,
- ✓ Воронежский государственный университет,
- ✓ Елецкий государственный университет имени И. А. Бунина,
- ✓ Кубанский государственный университет,
- ✓ Рязанский государственный университет имени С. А. Есенина,
- ✓ Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов,
- ✓ Тюменский государственный университет,
- ✓ Удмуртский государственный университет,
- ✓ Ульяновский государственный университет.

В данном случае нельзя утверждать, что возрастная структура ППС этих вузов является стабильной, можно сказать, что вузы имеют хорошие показатели по кадровой возрастной структуре ППС с 2000 по 2005 гг.

Следует отметить, что из 10 отобранных вузов нет ни одного из технических и технологических вузов.

По данным рейтингов вузов Рособразования с 2001 по 2005 гг., можно утверждать, что в целом отобранные 10 вузов занимают средние места, есть даже первое среди экономических вузов.

Сравнение результатов двух ранжирований

При сравнении результатов двух ранжирований только один вуз – Воронежский государственный университет прошел по первому ранжированию на 75%, по второму – 100%, а значит, отличается не только хорошими

показателями по кадровой возрастной структуре ППС, но и их стабильностью (рис. 10).

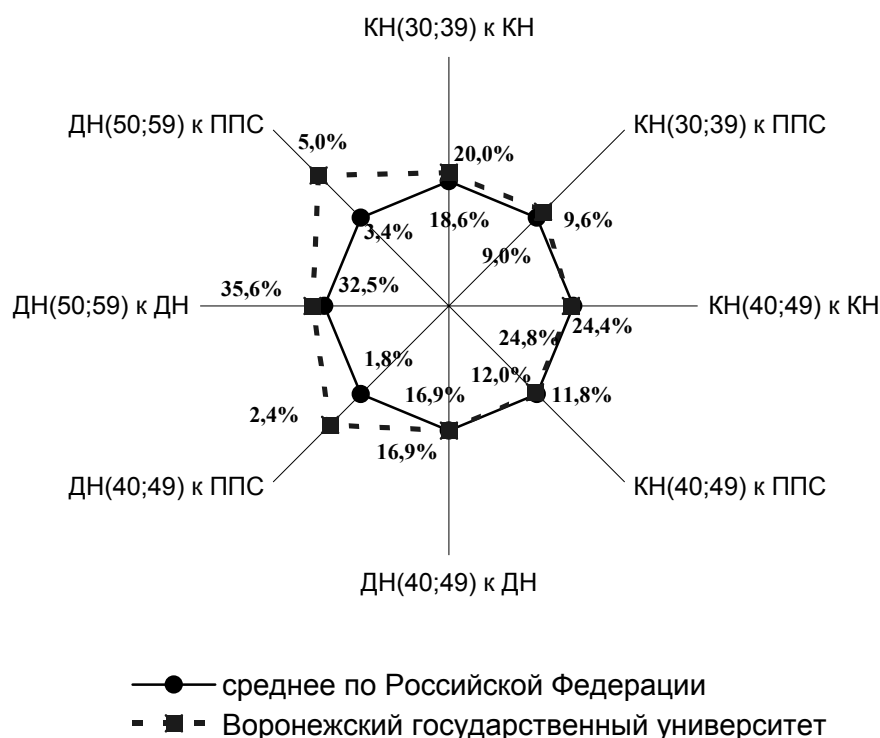


Рис. 10. Лепестковая диаграмма значений 8 критериев для Воронежского государственного университета и Российской Федерации в целом

Заключение

Проведен анализ возрастной структуры профессорско-преподавательского состава вузов, включая докторов и кандидатов наук вузов Рособразования, и ранжирование вузов по выбранным критериям, выявлена корреляция между высокими показателями возрастной и степенной структуры и рейтингом вуза:

- среди экономических, педагогических вузов и университетов явно присутствует;
- среди технических и технологических вузов не наблюдается.

Поднят вопрос об изучении того, за счет каких механизмов обеспечивается в этих 10 вузах стабильно высокие показатели возрастной и степенной структуры:

- Воронежский государственный университет (прошел по двум ранжированиям, имеет средний рейтинг);
- Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов (прошел по второму ранжированию, занимает 1 место среди экономических вузов).

Список литературы

1. Ковалева Н. В. Кадры высшей научной квалификации: пополнение последних лет / Н. В. Ковалева, В. Л. Мамаев, Е. Г. Нечаева. М.: Центр исследований и статистики науки, 1997.
2. Гохберг Л. М. Квалифицированные кадры в России / Л. М. Гохберг, Н. В. Ковалева, Л. Э. Миндели, Е. Ф. Некипелова. М.: Центр исследований и статистики науки, 1999.
3. Работа аспирантуры и докторантуры по России, федеральным округам, субъектам РФ, экономическим районам, отраслям науки и специальностям, типам организаций, академиям наук за 2002-2005 годы. Таблицы по форме отчетности 1-НК / ГМЦ Госкомстата России. М., 2003-2006.
4. Основные показатели деятельности организаций, выполняющих научные исследования и разработки, – по России, федеральным округам, субъектам РФ, экономическим районам, отраслям экономики, формам собственности, секторам деятельности, типам организаций, академиям наук, государственному сектору экономики, видам экономической деятельности за 2002 – 2004 годы. Таблицы по форме отчетности № 2 – наука, том 1 – 10. М.: ГМЦ Госкомстата России, 2003, 2004, 2005.
5. Отчет о научной деятельности вузов Рособразования РЕПНИД, 2005.
6. Научный потенциал вузов и научных организаций Федерального агентства по образованию. 2005: Инф.-аналит. сб. / ФГНУ "СЗНМЦ". СПб., 2006. 192 с.

**МОДЕЛЬ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРИЕМОВ В АСПИРАНТУРУ
НА ОСНОВЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КАДРАХ ВНК
(В РАМКАХ ОБРАТНОЙ ЗАДАЧИ)**

В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, И. В. Пенние

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

Образовательная политика России на современном этапе исходит из необходимости повышения роли образования в развитии общества и государства. Эта роль определяется как задачами удвоения ВВП и модернизации экономики, так и мировыми тенденциями развития. В современном мире образование стало одним из важнейших факторов и ресурсов экономического развития, формирования нового качества экономики. В связи с этим

образование вошло в состав основных приоритетов развития российского общества и государства на ближайшую перспективу.

Одной из проблем системы высшего профессионального образования является проблема обновления преподавательского состава высшей школы. Процессы, которые проходили в российской системе образования за последние 10 лет, привели к тому, что возрастная структура профессорско-преподавательского состава (ППС) существенно изменилась в сторону старения докторов наук и профессоров. Изучение ситуации в Российской Федерации в области воспроизводства современных профессиональных кадров показывает, что реализуемый в настоящее время комплекс государственных мер по воспроизводству кадрового потенциала в науке и образовании является недостаточным. Существенным шагом в исправлении этой ситуации является формирование Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2008 – 2012 годы, в разработке концепции и паспорта которой авторы принимали непосредственное участие.

В связи с этим появляется необходимость в разработке и апробации методики и моделей долговременного прогнозирования потребностей в кадрах высшей квалификации для воспроизводства научно-педагогического потенциала высшей школы в субъектах Российской Федерации. Сложность проведения указанной работы обусловлена как отсутствием систематизированного статистического материала по возрастной структуре докторов и кандидатов наук в числе исследователей и в профессорско-преподавательском составе, так и апробированных методик прогнозирования динамики возрастной структуры.

Систематизация и анализ данных по возрастной структуре ППС и исследователей позволит оценить сегодняшний кадровый потенциал вузов России, а также сформировать прогноз возрастной динамики ППС и исследователей на ближайшие несколько лет как для отдельных вузов, так и в разрезе территорий. Выполнение таких прогнозных оценок возможно только с использованием математических моделей и программных средств, объединенных с базами данных в информационно-аналитическую систему.

Рассмотрим поэтапное создание информационно-аналитической системы:

Первый этап. Формирование данных по качественной структуре профессорско-преподавательского состава, докторантов и аспирантов в разрезе научных специальностей. Анализ соответствия научных специальностей ППС, докторантов и аспирантов и учебных специальностей в вузе в разрезе «вуз – регион – федеральный округ – страна в целом»

Второй этап. Разработка динамической математической модели изменения возрастной структуры кадрового состава вуза, для построения прогноза ее динамики на среднесрочном горизонте планирования.

Третий этап. Разработка алгоритма и математической модели по соответствию качественной структуры профессорско-преподавательского состава вуза приема в аспирантуру и докторантуру (в разрезе 28 укрупненных групп специальностей) и структуры приема и выпуска из образовательных учреждений высшего профессионального образования с учетом потребностей регионального рынка труда

Четвертый этап. Создание программного комплекса, включающего базы данных и моделирующие программы, которые позволят вырабатывать управленческие решения на среднесрочном горизонте планирования по формированию качественной структуры профессорско-преподавательского состава вуза с реализацией на должном уровне образовательных программ высшего профессионального образования с учетом потребностей регионального рынка труда.

Остановимся подробнее на втором и третьем этапах.

Математическая модель соответствия контингента студентов и численности ППС. Рассмотрим два объекта системы высшего образования (рис. 1). С одной стороны, в ОУ ВПО сложилась система движения ППС во времени. С другой стороны, сложилась система движения контингента студентов. Обе эти системы влияют друг на друга [1, 2].

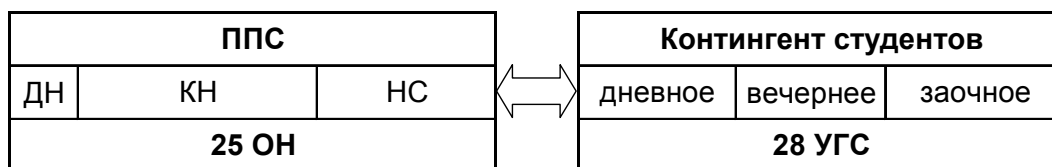


Рис. 1. ППС – Контингент студентов

Нормативная численность и степенная структура ППС конкретного вуза определяются численностью студентов в этом вузе. Установлены следующие критерии к структуре ППС вуза, используемые при лицензировании и аккредитации вузов разных видов [3]:

- доля лиц с учеными степенями и званиями – 60%;
- доля лиц, имеющих ученые степени доктора наук и звания профессора, – 10%;
- число аспирантов на 100 студентов контингента, приведенного к очной форме обучения: для университетов – 4, для академий – 2.

Этим определяется процентное число кандидатов и докторов, которое должен иметь вуз для обучения. Данные вносят ясность в пропорциональ-

ность структуры ППС [3]. На 100 человек ППС надо 10 докторов/профессоров (ДН) и 50 доцентов/кандидатов (КН) и 40 не остепененных (НС). Общее отношение числа ППС к приведенному контингенту студентов установлено 1/10.

Введем следующие коэффициенты. Пусть

$\alpha = 1/10$ – коэффициент пропорциональности, задающий отношение общей численности ППС к приведенному контингенту студентов;

$\beta_{дн} = 1/10$ – коэффициент пропорциональности, задающий отношение общей численности ДН к общей численности ППС;

$\beta_{кн} = 1/2$ – коэффициент пропорциональности, задающий отношение общей численности КН к общей численности ППС;

$\beta_{нс} = 2/5$ – коэффициент пропорциональности, задающий отношение общей численности НС к общей численности ППС.

Используя матрицу соответствия 28 укрупненных групп специальностей 25 отраслям науки $M_{угс-он_c}$ и учитывая нормативные требования к численности и степенной структуре с помощью введенных коэффициентов, построим математическую модель соответствия ППС и контингента студентов:

$$S_{он}(i) = \alpha \cdot M_{угс-он_c} \cdot S_{угс}(i), \quad (1)$$

где $S_{угс}(i)$ – вектор приведенного контингента студентов в разрезе 28 УГС [4]; $M_{угс-он_c}$ – матрица соответствия «28 УГС – 25 ОН» [5]; α – коэффициент пропорциональности; $S_{он}(i)$ – вектор численности ППС в разрезе 25 отраслей наук.

Используя выражение (1), можно вычислить численность ДН, КН и НС в разрезе 25 отраслей наук

$$\begin{aligned} S_{он}(i)_{дн} &= \beta_{дн} \cdot \alpha \cdot M_{угс-он_c} \cdot S_{угс}(i) \\ S_{он}(i)_{кн} &= \beta_{кн} \cdot \alpha \cdot M_{угс-он_c} \cdot S_{угс}(i), \\ S_{он}(i)_{нс} &= \beta_{нс} \cdot \alpha \cdot M_{угс-он_c} \cdot S_{угс}(i) \end{aligned} \quad (2)$$

где $\beta_{дн}, \beta_{кн}, \beta_{нс}$ – коэффициент пропорциональности; $S_{он}(i)_{дн}, S_{он}(i)_{кн}, S_{он}(i)_{нс}$ – вектора численности ДН, КН и НС в разрезе 25 отраслей наук соответственно.

Балансовая задача. С одной стороны, в ОУ ВПО сложилась система движения ППС во времени. С другой стороны, сложилась система движения востребованных экономикой студентов, численность которых определяется балансовой задачей, сформулированной в работе [4]. Возникает за-

дача достижения максимального соответствия в движении этих систем на среднесрочном и долгосрочном периоде прогнозирования.

Основными поставщиками кадров высшей научной квалификации являются аспирантуры и докторантуры, фактически это означает, что система подготовки кадров ВНК через аспирантуры и докторантуры должна, по меньшей мере, успевать за системой подготовки специалистов ВПО, т. е. соответствовать нормативным требованиям к численности и степенной структуре ППС [3].

Рассмотрим задачу, в которой вуз, субъект Федерации, страна в целом придерживаются стратегии подготовить кадры ВНК своими силами (аспирантура и докторантура).

Данная задача ставится для модели динамики возрастной структуры ППС с учетом внутрискладовых переходов, которая может быть представлена следующей системой [2]:

$$\begin{aligned} X_d(i+1) &= A_{DT} A_A X_d(i) + (BU(i))_d, & X_d(0) &= X_{d_0}, \\ Y_d(i) &= C_d X_d(i) \end{aligned} \quad (3)$$

где $X_d(i) \in R^{[3 \cdot 70] \times 1} = (x_d(i)_n)_{n=1, \overline{210}}$ – расширенный (детализированный) вектор пространства состояний, который описывается тремя возрастными векторами: ДН, КН, НС, $A_{DT} \cdot A_A = (a_d)_{m,n=1, \overline{210}} \in R^{210 \times 210}$ – матрица пространства состояний, имеющая блочный вид:

$$A_{DT} \cdot A_A = \begin{pmatrix} E & A_{KH}^{DH}(i) & 0 \\ 0 & E - A_{KH}^{DH}(i) & A_{HC}^{KH}(i) \\ 0 & 0 & E - A_{HC}^{KH}(i) \end{pmatrix} \cdot \begin{pmatrix} A_{DH} & 0 & 0 \\ 0 & A_{KH} & 0 \\ 0 & 0 & A_{HC} \end{pmatrix}. \quad (4)$$

$A_{KH}^{DH} = (a_{KH}^{DH}(i)_{m,n})_{m,n=1, \overline{70}}$, $A_{HC}^{KH} = (a_{HC}^{KH}(i)_{m,n})_{m,n=1, \overline{70}} \in R^{70 \times 70}$ – матрицы перехода («матрицы докторских и кандидатских защит»), которые переводят часть КН в ДН и часть НС в КН, $(BU(i))_d \in R^{210 \times 1}$ – вектор приглашаемых (или увольняемых) на работу со стороны ДН, КН и НС, $C_d \in R^{21 \times 210}$ – матрица выходов, $Y_d(i) = (y_d(i)_l)_{l=1, \overline{21}} \in R^{21 \times 1}$ – вектор выходов.

На искомое количество $Y_d(i)$ влияют ненулевые коэффициенты матриц A_{KH}^{DH} и A_{HC}^{KH} и внешняя политика вуза $(BU(i))_d$.

Чтобы решить задачу обеспечения кадрами студентов вуза по k -й УГС ей должен соответствовать спектр отраслей науки $m = 22$. Таким образом, надо создать, соответственно $m = 22$ моделей вида (3).

Пусть верхний индекс m будет признаком отрасли науки. Примем допущение, что специалисты очень редко меняют специальность и поэтому нет смысла создавать интегральную матрицу большой размерности, а можно обойтись m моделями.

Число ДН, КН и НС зависит при решении (3) от элементов «матриц защит» A_{KH}^{DH} и A_{HC}^{KH} и для тех отраслей науки по которым возможны защиты в данном вузе, соответственно будет равно:

$$\begin{aligned} Y_{ДН}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}) &= \sum_{l=1}^5 y_{d_l}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}), \forall m = \overline{1, 22}, i = \overline{1, 17} \\ Y_{КН}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}) &= \sum_{l=6}^{10} y_{d_l}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}), \forall m = \overline{1, 22}, i = \overline{1, 17}, \\ Y_{НС}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}) &= \sum_{l=11}^{15} y_{d_l}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}), \forall m = \overline{1, 22}, i = \overline{1, 17} \end{aligned} \quad (4)$$

Для соответствия в $t(i)$ году величинам элементов вектора студентов в разрезе 28 УГС $S_{УГС}(i)$ преподавателей из множества $\{Y_d^m(i)\}_{m=\overline{1, 22}}$ запишем балансовое уравнение:

$$\begin{aligned} S_{ОН}^m(i) &= Y_{ДН}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}) + Y_{КН}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}) + Y_{НС}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}), \\ &\forall m = \overline{1, 22}, i = \overline{1, 17} \end{aligned} \quad (5)$$

где $S_{ОН}^m(i)$ – количество ППС в разрезе 25 ОН, вычисленное с помощью модели соответствия (1). При этом важно соблюдение условия (6) – пропорциональности структуры ППС, которые задают систему функциональных ограничений Ω_Y :

$$\begin{aligned} \Omega_Y : \{ Y_{ДН}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}) = \beta_{ДН} \cdot Y_{ППС_2}(i), Y_{КН}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}) = \beta_{КН} \cdot Y_{ППС_2}(i), \\ Y_{НС}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}) = \beta_{НС} \cdot Y_{ППС_2}(i) \mid \forall m = \overline{1, 25}, i = \overline{1, 17} \} \end{aligned} \quad (6)$$

В нижнем уравнении (3) элементы вектора $\{Y_d^m(i)\}_{m=\overline{1, 22}}$ зависят от коэффициентов частоты защит матриц A_{KH}^{DH} и A_{HC}^{KH} . Эти коэффициенты и будут проектными параметрами при решении балансового уравнения (5). Запишем решение балансового уравнения (5) при соблюдении ограничений (6) как задачу оптимизации, минимизирующую рассогласование контингента студентов в разрезе 28 УГС, и необходимого числа преподавателей в разрезе 25 ОН.

Целевая функция:

$$I(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}) = \sum_{m=1}^{22} \left[S_{ОН}^m(i) - Y_{ДН}^m(i, A_{KH}^{DH}) + Y_{КН}^m(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}) + Y_{НС}^m(i, A_{HC}^{KH}) \right]^2.$$

Поставим задачу оптимизации:

$$\sum_{i=i_0}^{i_f} I(i, A_{KH}^{*DH}, A_{HC}^{*KH}) = \min_{\Omega_Y} \sum_{i=i_0}^{i_f} I(i, A_{KH}^{DH}, A_{HC}^{KH}). \quad (7)$$

Решая задачу (7) для тех $m = \overline{1..22}$, для которых в выбранном вузе существуют защиты по данным отраслям наук, находим оптимальные частоты защит докторских A_{KH}^{*DH} и кандидатских A_{HC}^{*KH} диссертаций внутри исследуемого вуза.

Абсолютное число востребованных ДН и КН для обеспечения должного уровня учебного процесса в разрезе m отраслей наук может быть рассчитано следующим образом:

$$\begin{aligned} P_{ДН}^m(i) &= X_{ДН}^m(i) + A_{KH}^{*DH}(i) \cdot X_{КН}^m(i) \\ P_{КН}^m(i) &= X_{КН}^m(i) + A_{HC}^{*KH}(i) \cdot X_{HC}^m(i) \end{aligned} \quad (8)$$

где $X_{ДН}^m(i)$, $X_{КН}^m(i)$ и $X_{HC}^m(i)$ – составляющие вектора $X_d^m(i)$, а вектора $P_{ДН}^m(i)$ и $P_{КН}^m(i)$ содержат необходимое количество докторов и кандидатов наук (в детализации по возрастам) в год $t(i)$, обеспечивающих заданное соотношение контингента студентов и численности ППС для подготовки студентов по специальности k .

Используя полученные оптимальные частоты защит докторских и кандидатских диссертаций, A_{KH}^{*DH} и A_{HC}^{*KH} соответственно, с учетом трехгодичного срока подготовки в аспирантуре и докторантуре, можно записать выражения для вычисления цифр приема в аспирантуру и докторантуру:

$$U_{ДН}^m(i) = \frac{A_{KH}^{*DH} \cdot X_{КН}^m(i+3)}{K_{ДН}^{Защ}}, \quad U_{КН}^m(i) = \frac{A_{HC}^{*KH} \cdot X_{HC}^m(i+3)}{K_{КН}^{Защ}}, \quad (9)$$

где $0 < K_{ДН}^{Защ}, K_{КН}^{Защ} \leq 1$ – планируемая доля защитивших диссертацию в течение трех лет.

Замечание по балансовой задаче: учитывая то, что коэффициенты матриц интенсивности защит A_{KH}^{DH} и A_{HC}^{KH} являются стохастическими, решение поставленной балансовой задачи должно осуществляться в два этапа.

Первый этап. Детерминированные коэффициенты матрицы защит:

1) Коэффициенты матрицы защит фиксируются определенными значениями, например, усредненными по результатам решения прямой задачи (моделирование динамики возрастной структуры ППС с учетом внутривузовских защит);

2) Задача минимизации решается имитационным моделированием, когда при стохастическом векторе внешних воздействий $(BU(i))_d$ ищутся зна-

чения коэффициентов матрицы защит, удовлетворяющие функциональным ограничениям.

Второй этап. Стохастические коэффициенты матрицы защит:

1) для каждого коэффициента матриц защит задается закон распределения со средним значением, вычисленным на предыдущем этапе.

В данном случае задача минимизации решена на предыдущем этапе. Имитационным моделированием решается прямая задача нахождения заданного отклонения конечного результата при варьировании дисперсии коэффициентов матриц защит.

Моделирование динамики профессорско-преподавательского состава вузов и НИИ является одной из задач, решаемых информационно-аналитической системой (ИАС) «Система образования и рынок труда в регионах России». ИАС создана для решения задач в области управления образованием на федеральном и региональном уровнях и включает в себя информационные ресурсы в виде базы данных в области образования по федеральному уровню и всем 89 субъектам РФ за 1996-2004 гг., а также три аналитических модуля с возможностями моделирования динамики различных параметров на период до 2015 г. [6]:

– модуль моделирования движения потоков учащейся молодежи по уровням профессионального образования [7];

– модуль прогнозирования потребностей региональных экономик в профессионально подготовленных специалистах

– модуль прогнозирования движения кадров высшей квалификации (докторов и кандидатов наук).

ИАС «Система образования и рынок труда в регионах России», включающая в себя базу данных и пакет моделирующих программ, позволяет анализировать и осуществлять прогнозирование для широкого спектра данных, таких как потоки «прием-контингент-выпуск» из учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, численность профессорско-преподавательского состава в вузовском и академическом секторе.

Список литературы

1. Пенние И. В. Механизмы формирования государственного заказа на подготовку аспирантов и докторантов для приоритетных направлений развития науки, технологий и техники на базе информационной среды / И. В. Пенние, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин // Обозрение прикладной и промышленной математики. М., 2006. Т. 13, ч. 2. С. 303-304.

2. Пенние И. В. Математическое моделирование профессорско-преподавательского состава вуза с позиции подготовки востребованных

экономикой специалистов / И. В. Пенние, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин // Вестник Поморского университета. Архангельск, 2006. Т. 3. С. 109-121.

3. Приказ Рособнадзора от 30.09.2005 № 1938.

4. Гуртов В. А. Математическая модель прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин // Пятый Всероссийский симпозиум по прикладной и промышленной математике (осенняя сессия). Обзорение прикладной и промышленной математики. Т. 11. Вып. 3. М., 2004. С. 539.

5. Пенние И. В. Формирование матрицы соответствия 28 укрупненных групп специальностей высшего профессионального образования (28 УГС ВПО) 25 отраслям науки для научных специальностей высшей научной квалификации (25 ОН ВНК) / И. В. Пенние, В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам III Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25–26 октября 2006 г.). Кн. 3. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. С. 16-22.

6. Пенние И. В. Информационная система для анализа и прогнозирования динамики возрастной структуры кандидатов и докторов наук в составе ППС российских вузов / И. В. Пенние, В. Н. Васильев, В. А. Гуртов // Образовательная среда: сегодня и завтра: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 28.09 – 01.10.2005). М., 2005. С. 155-156.

7. Гуртов В. А. Моделирование потоков выпускников школ по территории Российской Федерации / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин // Рынок труда и рынок образовательных услуг в Республике Карелия: Сб. научных статей. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2003. С. 73-85.

МАТРИЦЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО СООТВЕТСТВИЯ «27 ВЭД-28 УГС»

В. А. Гуртов, Л. М. Серова

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

Одним из ключевых элементов в методике расчета потребностей Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета [1, 2] является использование матриц профессионально-квалификационного соответствия. Матрицы связывают 28 укрупненных групп специальностей необходимого уровня профессионального образования с отрас-

лями экономики (по ОКОНХ) или видами экономической деятельности (по ОКВЭД). Так как уровней профессионального образования 3 (высшее, среднее, начальное профессиональное образование), то в рамках одного классификатора матриц соответствия тоже 3.

В методике расчета потребностей по ОКОНХ матрицы соответствия отражают структуру подготовки специалистов по 28 укрупненным группам специальностям для 27 отраслей и подотраслей народного хозяйства (матрица структуры «отрасли экономики – группы специальностей»). При этом каждой ячейке матрицы на пересечении строки «отрасль» и столбца «группа специальностей» присваивался вес (доля от 1 или в %) таким образом, чтобы сумма весов в строке (в отрасли) равнялась 1 (или 100%). Присвоение веса осуществлялось экспертно, исходя из оценки относительной потребности по ОКОНХ в специальностях, разбитых на группы. При этом большое значение имели знания эксперта (экспертов) в области реальной практики трудоустройства выпускников ОУ разных специальностей в конкретных отраслях экономики.

В связи с переходом экономической статистики на ОКВЭД возникла необходимость модифицировать разработанную методику расчета прогнозных потребностей рынков труда субъектов Федерации в квалифицированных кадрах. При этом нужно было сформировать новые матрицы соответствия структуры подготовки специалистов по 28 укрупненным группам специальностям для 27 видов экономической деятельности (матрица структуры «виды экономической деятельности – группы специальностей»). Число видов экономической деятельности (27) было выделено на основе данных статистики по классификатору ОКВЭД, которая используется в качестве входных параметров расчета и ведется Росстатом, Рострудом, Минфином России, региональными территориальными органами в виде форм и сборников государственной и ведомственной статистической отчетности.

Как и в случае матрицы соответствия «отрасли экономики – группа специальностей», каждой ячейке матрицы соответствия «виды экономической деятельности – группа специальностей» на пересечении строки «вид деятельности» и столбца «группа специальностей» должен быть присвоен вес (доля до 1 или в %) таким образом, чтобы сумма весов в строке (в виде деятельности) равнялась 1 (или 100%).

Прямой перевод весовых коэффициентов матрицы структуры «отрасли экономики – группы специальностей» в коэффициенты матрицы структуры «виды экономической деятельности – группы специальностей», используя программу-конвертер «ОКОНХ-ОКВЭД», оказался недостаточным. Дополнительно коэффициенты корректировались экспертно, исходя из относительной оценки потребности по видам экономической деятельности в спе-

циалистах, выпускаемых системой профессионального образования в разрезе 28 УГС, с уточнением по данным трудоустройства выпускников в целом по РФ.

Матрицы профессионально-квалификационного соответствия применимыми для всех субъектов Федерации, поскольку трудоустройство в относительных долях примерно одинаково на всей территории РФ. Хотя можно отметить, что матрицу профессионально-квалификационного соответствия оказалось сложно использовать для всех субъектов Федерации по следующим укрупненным группам специальностей: «Морская техника», «Оружие и системы вооружения», «Авиационная и ракетно-космическая техника». По этим УГС для каждого субъекта Федерации вводятся поправочные коэффициенты, учитывающие специфику территориально-экономического положения региона.

Сформированные таким образом матрицы профессионально-квалификационного соответствия, связывающих 28 укрупненных групп специальностей 3-х уровней профессионального образования с 27 видами экономической деятельности приведены в таблицах 1-3. Для удобства понимания значения весовых коэффициентов матриц соответствия, данные в приложениях приведены на 1000 человек. Фактически все весовые коэффициенты матрицы (доли до 1 или в %) умножены на 1000 и в сумме в строке (виде деятельности) составляют 1000. Например, в матрице соответствия для ВПО таблицы 1 значения коэффициентов следует понимать так: из 1000 человек, требуемых экономикой в виде деятельности «Финансовая деятельность», 384 выпускника должны быть из УГС «Экономика и управление», 128 человек «Информатика и вычислительная техника», 99 выпусков из УГС «Гуманитарные науки», по 49 специалистов должны быть выпущены УГС «Физико-математические науки», «Образование и педагогика», «Здравоохранение», «Автоматика и управление», остальные равномерно распределены по УГС «Социальные науки», «Сфера обслуживания», «Геодезия и землеустройство», «Энергетика, энергетическое машиностроение», «Транспортные средства», «Приборостроение», «Химия и биотехнология», «Безопасность жизнедеятельности».

Матрица соответствия ежегодной потребности экономики РФ в специалистах с высшим профессиональным образованием по 28 укрупненным группам специальностей и 27 видам экономической деятельности (в расчете на 1000 человек)

раз-дел оквэд	наименование ОКВЭД	Код группы специальностей																												
		010000	020000	030000	040000	050000	060000	070000	080000	090000	100000	110000	120000	130000	140000	150000	160000	170000	180000	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0	19	28	0	0	9	0	90	0	9	332	43	9	52	52	0	0	0	142	0	0	0	5	48	95	9	38	19	1000
B	Рыболовство, рыбоводство	0	19	29	0	0	10	0	92	0	10	338	43	10	53	53	0	0	0	145	0	0	0	5	29	97	10	39	19	1000
CA	Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	27	29	10	0	2	0	0	10	10	0	0	48	335	145	77	27	9	18	45	18	48	10	58	45	0	0	19	10	1000
CB	Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	26	37	4	0	2	0	0	12	12	0	0	25	270	123	184	26	9	17	52	17	74	12	61	12	0	0	12	12	1000
DA	Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	10	40	5	0	2	12	0	12	12	0	176	0	0	50	108	0	0	0	0	20	94	12	60	130	0	235	10	12	1000
DB	Текстильное и швейное производство	10	40	5	0	2	12	0	12	12	0	12	0	0	95	108	0	0	0	50	20	165	12	60	199	12	154	10	12	1000
DC	Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	10	40	5	0	2	12	0	12	12	0	12	0	0	95	108	0	0	0	50	20	165	12	60	199	12	154	10	12	1000
DD	Обработка древесины и производство изделий из дерева	15	39	5	0	2	0	0	9	9	0	91	9	0	49	145	0	0	0	97	19	45	9	39	9	390	0	9	9	1000
DE	Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	19	48	5	0	2	0	0	9	9	0	89	9	0	48	142	0	0	0	44	19	44	9	57	48	381	0	9	9	1000
DG	Химическое производство	38	55	5	0	2	11	0	11	11	0	11	11	39	48	100	0	48	11	33	38	77	11	110	286	22	0	10	11	1000

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
DH	Производство резиновых и пластмассовых изделий	8	42	4	0	2	8	0	8	8	0	0	8	0	41	167	0	0	0	0	17	42	8	33	105	88	0	15	393	1000	
DI	Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	10	39	5	0	2	10	0	10	10	0	0	10	0	49	198	0	0	0	0	20	49	10	40	10	49	0	15	465	1000	
DJ	Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	50	40	5	0	3	0	0	14	14	0	0	10	71	142	213	71	15	57	57	20	52	14	71	52	0	0	14	14	1000	
DL	Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	50	29	4	0	2	12	0	12	12	0	12	12	0	101	233	84	34	42	35	84	84	58	70	8	0	0	12	12	1000	
DM	Производство транспортных средств и оборудования	47	19	5	0	3	13	0	13	13	0	13	13	0	28	259	94	37	140	94	19	66	13	78	9	0	0	13	13	1000	
DN	Прочие производства	20	20	5	0	3	0	0	14	14	0	0	28	70	140	210	0	14	56	56	10	181	14	70	39	0	0	25	14	1000	
E	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	48	19	5	0	2	0	0	82	11	0	0	11	11	484	44	19	11	33	48	19	22	11	33	39	0	0	33	11	1000	
F	Строительство	5	5	10	0	0	0	20	61	20	30	0	30	50	50	10	0	0	0	0	50	10	0	20	40	20	10	0	465	91	1000
G	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	5	5	200	0	50	30	0	360	10	20	20	0	0	10	0	0	0	0	20	10	0	0	40	10	0	140	20	50	1000	
H	Гостиницы и рестораны	5	9	14	59	19	99	120	63	20	379	0	99	0	9	0	0	0	0	19	9	0	0	9	38	0	0	10	20	1000	
I	Транспорт и связь	48	10	29	0	0	0	0	19	19	19	0	48	10	48	38	67	0	57	276	67	95	10	95	10	0	0	19	19	1000	
J	Финансовая деятельность	49	10	99	30	49	49	0	384	49	10	0	10	15	10	0	0	0	0	10	10	10	49	128	10	0	0	10	10	1000	
K	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	70	84	70	20	50	49	0	100	70	49	49	25	15	20	10	20	20	20	25	20	20	20	100	10	10	5	40	10	1000	
L	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	50	9	142	19	48	9	47	237	28	9	95	5	20	9	0	0	0	0	9	9	9	95	95	9	0	0	35	9	1000	
M	Образование	80	119	149	30	428	10	30	29	20	0	0	0	10	10	0	0	0	0	10	10	5	10	10	10	10	0	10	10	1000	
N	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	10	59	10	49	49	539	0	103	20	29	0	0	0	20	0	0	0	0	10	10	20	10	20	10	0	10	15	10	1000	
O	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	10	10	38	19	48	0	330	114	10	95	48	29	30	5	10	0	10	0	24	5	5	14	0	10	10	5	100	27	1000	
	Всего по экономике	719	894	895	225	774	894	548	1891	434	660	1296	525	964	1932	2469	407	206	452	1401	519	1374	443	1447	1404	1185	721	1016	1302	27000	

Матрица соответствия ежегодной потребности экономики РФ в специалистах со средним профессиональным образованием по 28 укрупненным группам специальностей и 27 видам экономической деятельности (в расчете на 1000 человек)

раздел оквэд	наименование ОКВЭД	010000	020000	030000	040000	050000	060000	070000	080000	090000	100000	110000	120000	130000	140000	150000	160000	170000	180000	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	
		Физико-математические науки	Естественные науки	Гуманитарные науки	Социальные науки	Образование и педагогика	Здравоохранение	Культура и искусство	Экономика и управление	Информационная безопасность	Сфера обслуживания	Сельское и рыбное хозяйство	Геодезия и землеустройство	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	Металлургия, машиностроение и материалобработка	Авиационная и ракетно-космическая техника	Оружие и системы вооружения	Морская техника	Транспортные средства	Приборостроение и опто-техника	Электронная техника, радиотехника и связь	Автоматика и управление	Информатика и вычислительная техника	Химическая и биотехнологии	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	Строительство и архитектура	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	сумма столбцов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0	1	11	0	0	42	0	79	0	17	294	26	8	46	45	0	0	0	57	0	0	0	4	42	83	127	100	17	1000
B	Рыболовство, рыбодоводство	0	1	12	0	0	9	0	85	0	45	313	28	9	49	48	0	0	0	134	0	0	0	4	27	90	92	36	18	1000
CA	Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	0	1	11	0	2	10	0	10	0	1	0	43	345	150	97	28	0	41	26	19	50	10	60	47	0	0	40	10	1000
CB	Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	0	2	10	0	2	10	0	12	0	3	0	16	222	118	251	25	0	51	48	17	71	12	59	12	0	0	50	12	1000
DA	Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	0	1	8	0	2	12	0	12	0	50	134	0	0	49	100	0	0	0	29	10	93	12	59	59	0	245	15	111	1000
DB	Текстильное и швейное производство	0	1	9	0	2	12	0	12	0	50	10	0	0	92	100	0	0	0	49	19	162	12	58	94	48	159	50	62	1000
DC	Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	0	1	8	0	2	11	0	11	0	50	44	0	0	89	100	0	0	0	47	19	155	11	56	187	50	95	15	50	1000
DD	Обработка древесины и производство изделий из дерева	0	1	9	0	2	9	0	9	0	50	39	7	0	50	100	0	0	0	50	20	46	9	40	42	396	92	20	9	1000
DE	Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	0	1	10	0	2	10	0	10	0	1	42	8	0	53	157	0	0	0	44	21	49	10	63	53	422	19	15	10	1000
DG	Химическое производство	0	4	13	0	2	10	0	10	0	1	15	10	36	44	269	0	0	16	31	36	72	10	88	267	21	20	15	10	1000
DH	Производство резиновых и пластмассовых изделий	0	1	8	0	2	8	0	8	0	2	0	7	0	39	165	0	0	0	0	16	40	8	32	200	150	200	15	100	1000

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
DI	Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	0	1	9	0	2	10	0	10	0	2	0	7	0	51	187	0	0	0	0	14	51	10	41	200	150	138	15	100	1000
DJ	Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	0	3	12	0	3	10	0	15	0	1	0	18	50	90	366	75	0	57	60	15	55	15	75	30	0	20	15	15	1000
DL	Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	0	1	8	0	2	9	0	9	0	50	9	6	0	76	250	64	0	114	26	64	63	70	53	6	0	62	9	50	1000
DM	Производство транспортных средств и оборудования	0	1	9	0	2	11	0	11	0	50	10	7	0	24	383	81	0	130	81	16	57	11	67	8	0	18	11	11	1000
DN	Прочие производства	0	2	11	0	3	10	0	14	0	50	0	17	69	138	259	0	0	52	55	10	132	14	69	38	0	19	24	14	1000
E	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0	0	10	0	2	10	0	87	0	50	0	7	12	450	120	21	0	35	30	21	24	12	23	20	0	20	35	12	1000
F	Строительство	0	0	12	0	0	20	19	41	0	100	0	20	20	48	100	0	0	0	50	10	0	19	25	19	10	30	438	20	1000
G	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	0	0	88	0	52	31	10	330	0	80	21	0	0	10	50	0	0	0	90	8	0	0	42	10	0	146	21	10	1000
H	Гостиницы и рестораны	0	0	0	63	33	172	196	39	0	100	0	38	0	17	0	0	0	0	80	17	0	0	17	65	0	100	30	34	1000
I	Транспорт и связь	0	0	40	0	0	10	0	21	0	52	22	0	11	54	100	75	0	0	367	15	70	11	70	11	0	10	50	10	1000
J	Финансовая деятельность	0	0	62	11	58	58	10	448	0	10	0	11	17	12	0	0	0	0	29	11	11	58	151	12	0	5	15	12	1000
K	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	0	0	33	5	36	90	0	100	0	50	92	31	27	30	24	10	0	10	30	10	10	27	150	10	18	9	180	18	1000
L	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	0	1	113	5	65	13	64	121	0	40	176	0	27	13	15	0	0	0	50	13	13	98	128	13	0	5	15	13	1000
M	Образование	0	10	100	13	578	29	84	34	0	8	0	0	11	11	10	0	0	0	19	11	6	11	11	11	11	5	11	11	1000
N	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	0	1	13	7	77	647	0	70	0	50	6	0	0	18	0	0	0	0	18	9	18	9	18	9	0	4	15	9	1000
O	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	0	0	21	4	40	65	470	11	0	100	20	18	10	6	10	0	0	0	42	6	6	17	0	11	11	6	100	27	1000
	Всего по экономике	0	35	652	108	971	1338	853	1619	0	1064	1247	325	875	1826	3305	377	0	505	1543	424	1253	475	1463	1503	1460	1647	1355	776	27000

Матрица соответствия ежегодной потребности экономики РФ в специалистах с начальным профессиональным образованием по 28 укрупненным группам специальностей и 27 видам экономической деятельности (в расчете на 1000 человек)

раздел оквэд	наименование ОКВЭД	010000	020000	030000	040000	050000	060000	070000	080000	090000	100000	110000	120000	130000	140000	150000	160000	170000	180000	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	сумма столбцов
		Физико-математические науки	Естественные науки	Гуманитарные науки	Социальные науки	Образование и педагогика	Здравоохранение	Культура и искусство	Экономика и управление	Информационная безопасность	Сфера обслуживания	Сельское и рыбное хозяйство	Геология и землеустройство	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	Металлургия, машиностроение и материалобработка	Авиационная и ракетно-космическая техника	Оружие и системы вооружения	Морская техника	Транспортные средства	Приборостроение и оптотехника	Электронная техника, радиотехника и связь	Автоматика и управление	Информатика и вычислительная техника	Химическая и биотехнологии	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	Сельскохозяйственные продукты и потребительских товаров	Строительство и архитектура	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0	3	0	0	0	0	0	55	0	72	342	0	0	41	21	0	0	0	205	0	5	0	5	1	51	103	96	0	1000
B	Рыболовство, рыбноводство	0	0	0	0	0	0	0	64	0	85	402	0	0	48	24	0	0	0	121	0	6	0	6	1	60	121	60	0	1000
CA	Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	0	4	0	0	0	0	0	70	0	63	7	0	145	175	294	0	0	35	119	28	7	0	21	0	0	1	29	0	1000
CB	Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	0	4	0	0	0	0	0	63	0	74	8	0	144	79	352	0	0	40	139	25	16	0	25	0	0	2	29	0	1000
DA	Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	0	5	0	0	0	0	0	68	0	76	305	0	0	51	203	0	0	0	127	0	9	0	25	8	1	112	9	0	1000
DB	Текстильное и швейное производство	0	0	0	0	0	0	0	80	0	315	94	0	0	44	103	0	0	0	59	0	18	0	27	0	72	173	14	0	1000
DC	Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	0	0	0	0	0	0	0	67	0	67	186	0	0	37	186	0	0	0	112	0	15	0	22	0	0	298	10	0	1000
DD	Обработка древесины и производство изделий из дерева	0	0	0	0	0	0	0	82	0	67	96	0	30	41	150	0	0	0	120	7	15	0	22	0	105	1	263	0	1000
DE	Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	0	0	0	0	0	0	0	82	0	67	96	0	30	41	150	0	0	0	120	7	15	0	22	0	105	1	263	0	1000
DG	Химическое производство	0	20	0	0	0	0	0	93	0	84	9	0	0	102	418	0	0	0	158	28	49	0	28	0	0	2	10	0	1000

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
DH	Производство резиновых и пластмассовых изделий	0	0	0	0	0	0	0	81	0	81	36	0	0	45	225	0	0	0	135	18	18	0	27	0	9	315	10	0	1000
DI	Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	0	0	0	0	0	0	1	99	0	99	44	0	0	55	276	0	0	0	166	22	22	0	33	0	11	158	12	0	1000
DJ	Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	0	45	0	0	0	0	1	102	0	61	10	0	0	102	359	0	0	0	153	10	20	0	31	92	0	2	10	0	1000
DL	Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	0	4	0	0	0	0	0	81	0	81	9	0	0	86	253	55	0	0	145	26	173	0	27	0	35	2	23	0	1000
DM	Производство транспортных средств и оборудования	0	4	0	0	0	0	0	81	0	81	9	0	0	86	300	69	0	111	143	8	18	0	27	0	34	2	27	0	1000
DN	Прочие производства	0	4	0	0	0	0	0	92	0	83	9	0	55	45	397	0	0	47	157	45	18	0	28	0	0	2	18	0	1000
E	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0	3	0	0	0	0	0	89	0	74	7	0	53	185	282	0	0	31	119	15	88	0	22	15	0	2	15	0	1000
F	Строительство	0	9	0	0	0	0	15	68	0	106	23	0	44	45	88	0	0	0	188	0	9	0	15	0	0	8	383	0	1000
G	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	0	0	0	0	0	0	15	236	0	236	128	0	0	25	10	0	0	0	118	39	8	0	15	0	0	160	11	0	1000
H	Гостиницы и рестораны	0	0	0	0	0	0	84	140	0	701	0	0	0	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29	19	0	1000
I	Транспорт и связь	0	0	0	0	0	0	17	128	0	167	145	0	12	44	11	27	0	18	267	0	9	0	17	0	0	117	23	0	1000
J	Финансовая деятельность	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
K	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M	Образование	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
O	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Всего по экономике	0	104	0	0	0	0	138	1922	0	2740	1966	0	514	1406	4103	151	0	281	2870	279	537	0	445	118	484	1610	1334	0	21000

ПОВЕДЕНИЕ УЧАЩИХСЯ СТАРШИХ КЛАССОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ НА РЫНКЕ ТРУДА

О. С. Демьяновская

Саратовский государственный технический университет, г. Саратов
olala80@mail.ru

В старших классах общеобразовательной школы учащийся сталкивается с необходимостью выбора своей будущей профессиональной деятельности и от этого выбора зависит степень социально-профессиональной адаптации в сфере труда в дальнейшем. Для большинства старшеклассников получение профессионального образования является важным этапом вступления во взрослую жизнь. Поэтому молодежь стремится приобрести образование по наиболее востребованным на современном рынке труда профессиям, что является «началом деловой карьеры, ростом в личном плане, то есть повышением социальной активности личности» [2, С. 142]. Но адаптация к рынку труда не ограничивается лишь выбором профессии, большую роль играют представления школьной молодежи о своей будущей трудовой деятельности. Представления впоследствии перерождаются в трудовые ориентации, направляющие поведение личности. Посредством мотивированного трудового поведения школьник начинает приспособляться, адаптироваться к рынку труда. Д. А. Шевченко выделяет несколько уровней социальной самоидентификации молодежи. Наибольший интерес для нас представляет «социально-профессиональный уровень идентификации» [12, С. 134], который регулирует «поведение, мотивацию и социальную адаптацию».

В свою очередь сама по себе трудовая деятельность носит адаптационный характер. Вступая в трудовые отношения, учащийся школы постепенно встраивается в рынок труда. Тем не менее в ситуации негарантированной занятости в современной России даже наличие престижной профессии не может дать полную уверенность в получении рабочего места. Такие обстоятельства способствует вовлечению в трудовые отношения учащихся школ. Пытаясь повысить свою конкурентоспособность при выходе на первичный рынок труда в будущем, школьники находят применение своих возможностей в трудовой деятельности в формальных и неформальных видах занятости, в различных сегментах рынка труда. В связи с этим, чтобы определить степень адаптации школьной молодежи к современному рынку труда на микроуровне, нам необходимо проанализировать индивидуальное поведение учащихся старших классов общеобразовательных школ на рынке труда, включающее профессиональные и трудовые намерения старшеклассников после окончания школы и наличие опыта трудовой деятельности во время получения общего образования.

Задавшись целью выяснить профессиональные намерения учащихся после окончания школы и перспективу трудоустройства в дальнейшем, а также наличие опыта трудовой деятельности во время обучения в школе, мы провели анкетный опрос старшеклассников общеобразовательных школ г. Саратова. Исследование проводилось в мае-июне 2007 в городе Саратове. Опрос осуществлялся по кластерной выборке, построенной с учетом квот, отражающих основные социально-демографические характеристики учащихся 9-11 классов общеобразовательных средних школ. Общее число опрошенных – 165 человек, выраженное пропорциональным соотношением количества учащихся старших классов (33,3% девятиклассников, 33,3% десятиклассников и 33,3% учащихся одиннадцатых классов). Таким образом, в исследовании приняли участие 41,2% юношей и 58,8% девушек. Опросом была охвачена молодежь в возрасте от 14 до 17 лет.

Определяя профессиональные намерения старшеклассников после окончания школы с помощью анкетного опроса, нам удалось выяснить, что практически две трети учащихся общеобразовательных школ (74,5%) желают поступить в высшие учебные заведения. 20,6% школьников выбрали среднеспециальные учебные заведения. Вместе с тем 4,2% учащихся остановили свой выбор на учреждениях начального профессионального образования. Высокие числовые данные, свидетельствующие в пользу выбора высшего образования современными школьниками, сигнализируют о том, что престиж вузов в настоящее время достаточно высок. Тем не менее очную форму обучения предпочли 73,3% будущих студентов и лишь 17% заочную.

Совмещать учебную деятельность с трудовой планирует почти половина респондентов (57%). В свою очередь 27,3% школьников собираются посвятить себя в целом учебе. В связи с этим следует заметить, что среди респондентов, выбравших заочную форму обучения, трудовую деятельность планируют 96,4% учащихся, что диктуется логикой заочного обучения, подразумевающего параллельно работу студента. Интересно отметить, что чуть больше половины старшеклассников (58,6%), выбравших очную форму обучения, подразумевают трудовую деятельность одновременно с образовательным процессом. Предположим, что такие данные свидетельствуют о том, что в ситуации процессов трансформации в российском обществе выход на рынок труда выпускника учреждения профессионального образования сопровождается ситуацией негарантированной занятости, в связи с чем молодежь, будучи школьниками, а впоследствии студентами, стремится приобрести опыт профессиональной деятельности, чтобы свести к минимуму возможность неудачи при будущем трудоустройстве. Немаловажно, что среди школьников, заявивших о желании совмещать учебу и трудовую деятельность, практически равное количество юношей (67,2%) и

девушек (67,9%). Такое положение дел подтверждается данными социологического исследования И. Козиной, И. Поповой (2006 г.). Исследователи пришли к выводу, что грани между чисто мужскими и чисто женскими ценностями труда нивелируются. В настоящее время мотивы профессионально-карьерной составляющей практически одинаковы у мужчин и женщин [3, С. 372].

Интересно отметить, что у 36,4% учащихся работа будет связана с получаемой профессией и лишь у 12,1% с трудовой деятельностью по другому профилю. Немаловажен тот факт, что практически половина учащихся (50,3%) не ответили на вопрос о профессиональном будущем. На наш взгляд, в этом есть негативный момент. По всей видимости, старшеклассники недостаточно четко представляют дальнейшую профессиональную перспективу. По всей вероятности это связано с тем, что либо школьник в силу своих возрастных особенностей не способен ощущать себя «субъектом выбора своего образовательного и профессионального маршрута» [6], либо в условиях социально-экономической нестабильности российского общества молодежь сталкивается с проблемой неуверенности в завтрашнем дне и опасается строить долгосрочные планы [11, С. 37].

Несмотря на условия нестабильности в сфере занятости, сомнения большинства школьников при проектировании своего жизненного и профессионального пути, мы предприняли попытку выяснить дальнейшие действия учащегося после окончания учреждения профессионального образования. В ходе исследования удалось обнаружить, что 55,2% школьников собираются работать и одновременно получать образование, 32,7% респондентов планируют посвятить себя только трудовой деятельности и 9,1% учащихся – продолжать образование, занимаясь лишь учебой.

Известно, что образование является одним из средств восходящей социальной мобильности, своего рода «социальным лифтом» [10, С. 289]. И это касается не только выбора первой профессии, но и дальнейших образовательных планов, повышающих социальную позицию индивида в социуме. В связи с этим в целях исследования было необходимо выяснить, каким видят свое дальнейшее образование учащиеся, намеревающиеся продолжить образовательную деятельность (66,1%). Ответы школьников распределились следующим образом. На первом месте стоит желание респондентов получить второе высшее образование (25,5%). Второе место занимают ответы старшеклассников (20%), собирающихся продолжить свое образование, полученное в среднеспециальном или начальном учреждении профессионального образования, в высшем учебном заведении. Тем не менее 18,2% школьников задумываются о повышении квалификации с помощью курсов, дополнительных занятий, 4,2% респондентов концентрируются на

учебе в аспирантуре, 1,2% школьников в дальнейшем планируют сменить профессию, переобучиться.

На предложение оценить свои шансы трудоустроиться по полученной профессии основная часть респондентов (80,6%) ответили утвердительно, полагая, что им удастся устроиться на работу по профессии. 4,2% школьников расценивают свои шансы довольно пессимистично, отметив, что им не удастся трудоустроиться по профессии. 14,5% респондентов затруднились ответить. Можно сделать допущение, что все же большинство школьников с оптимизмом смотрят в свое профессиональное будущее, надеясь на получение работы по специальности.

Ситуация на рынке труда в отношении молодежи в настоящее время достаточно парадоксальная. По данным социологического исследования 2004 г., «численность безработной молодежи в возрасте до 29 лет уменьшается, но тем не менее на сегодняшний день остается самой высокой среди других возрастных категорий безработных граждан» [5, С. 6]. В целях исследования было значимо узнать, представляет ли для себя школьник, в будущем имеющий профессию, перспективу оказаться без работы на рынке труда, и какой способ предпочтет для выхода из ситуации безработицы. На вопрос «Как вы считаете, может ли вас в будущем коснуться проблема потери работы?» 43% учащихся ответили, что есть такая вероятность, 30,3% посчитали, что это маловероятно, а для 4,8% школьников вероятность оказаться без работы очень реальна. Следует отметить, что пятая часть респондентов (20,6%) затруднилась с ответом. Прослеживается неоднозначное отношение школьников к феномену безработицы. По данным серии интервью, проводившихся автором в течение 2006-2007 гг. (N=16), на вопрос «Знаете ли вы, кто такие безработные?» встретились следующие ответы: «люди, которые не хотят работать, которым интереснее сидеть дома без работы» (жен., 16 лет); «определенный такой момент в жизни человека, когда он либо, допустим, выучился на одну специальность, он уже подметил место куда-то, хотел поступить на работу и тут раз и его не взяли на работу – вот, не получилось, либо он просто не успел. И вот в этот момент он оказывается без работным, потому что он не попал туда, куда хотел, вот он безработный, нет у него работы» (муж., 15 лет); «да это лодыри» (жен., 16 лет); «ну вон те, которые на помойке» (муж., 17 лет); «люди без работы» (жен., 16 лет); «у кого профессия не котируется» (жен., 17 лет). Как видим, встречаются как вполне адекватные представления о феномене безработицы, так и недостаточные знания об этом явлении.

В российском обществе на протяжении последнего десятилетия наблюдается ситуация, когда выпускники учреждений профессионального образования зачастую не имеют возможности получить рабочее место в силу различных факторов. Оценить перспективу поиска работы по профессии

в ситуации безработицы смогли 57% старшеклассников. 24,2% школьников полагают, что легко смогут подобрать работу по профессии. В свою очередь 30,3% учащихся посчитали, что работу по профессии им найти все же удастся, но с большим трудом, и самая немногочисленная часть респондентов (1,2%) отметили, что это практически невозможно. Примечателен тот факт, что среди школьников, посчитавших, что им легко будет подобрать работу по профессии в ситуации безработицы, 51,3% положительно оценивают перспективу трудоустроиться на работу после получения профессии. В то время как чуть больше половины учащихся, предполагающих, что им придется находить работу с большими усилиями (60%), мыслят о том, что им не удастся трудоустроиться по профессии.

В целях исследования существенно было выяснить отношение учащихся к проблеме поиска работы и трудоустройства. Так, на вопрос «Если вам будет трудно найти работу по профессии, что вы предпочтете?» половина респондентов (50,3%) собираются искать любую работу с удовлетворяющим уровнем заработной платы. В свою очередь 34,5% старшеклассников планируют подобрать работу только по своей профессии, как и 27,3% школьников в будущем рассчитывают открыть свое/новое дело. 18,2% учащихся предпримут попытку пройти переобучение по новой профессии, 14,5% респондентов согласятся на менее квалифицированную работу, и незначительная часть старшеклассников (0,6%) будут жить на обеспечении близких, родственников. Таким образом, нельзя не заметить тот факт, что практически половина респондентов ориентированы на активное поведение на рынке труда, включающее поиск работы по любой профессии, желание заниматься предпринимательской деятельностью, намерение реализовать свои профессиональные амбиции.

Взгляды школьников на проблему поиска работы вообще мы попытались выяснить при помощи полярных вопросов – что способствует успешному ее нахождению и что, напротив, мешает. Ответы старшеклассников по поводу факторов, оказывающих влияние на помощь в поиске рабочего места, распределились следующим образом. На первом месте оказались профессиональные качества претендента (66,7%), второе место школьники отдали личным качествам ищущего работу (55,8%), таким как манеры, внешность, характер. Роль личных связей и знакомств в поиске рабочего места отметили 53,9% респондентов, значительность профессиональной подготовки, полученной в учебном заведении, упомянули 29,1% школьников, 20,6% респондентов отметили необходимость целенаправленной деятельности учреждения профессионального образования по трудоустройству выпускников. Кроме всего прочего, к факторам, оказывающим влияние на поиск работы, старшеклассники отнесли объявления о приеме на работу, раз-

мещенные на улицах, в СМИ, в сети Интернет – 13,3%, запросы работодателей – 11,5, профессиональную переподготовку и дополнительное образование – 7,3%, а также деятельность Службы занятости – 4,2%. Как видим, школьники придают большое значение кандидатуре соискателя, обладающего необходимыми профессиональными навыками и личностными особенностями, при поиске рабочего места. Вместе с тем роль личных связей при поиске работы занимает далеко не последнее место в представлениях учащихся. Та же самая тенденция прослеживается в исследовании Н. А. Свиридова 2002 г. По мнению автора, «родственные и дружеские, неформальные связи выступают довольно эффективным фактором в приспособлении молодежи к условиям жизнедеятельности» [9, С. 91]. В то же время вызывает беспокойство тот факт, что школьники не принимают во внимание патерналистскую деятельность Службы занятости касательно помощи в поиске работы. Это может свидетельствовать о низкой степени результативности политики занятости, проводимой в отношении профессиональной ориентации учащихся школ.

К числу факторов, снижающих шансы человека при поиске работы, школьники отнесли: отсутствие трудового опыта – 72,7%, уровень образования – 55,5%, возраст – 54,5%, отсутствие дополнительных навыков (например, иностранный язык, компьютер) – 29,1%, неудовлетворительную коммуникабельность – 20%, национальность – 18,2%, профессию – 16,4%, отсутствие связей – 12,7%, внешние данные – 11,5%, пол – 6,1% и семейные обстоятельства – 4,8%. Можно предположить, что школьники имеют достаточно хорошее представление о ситуации на современном рынке труда. Среди факторов, затрудняющих возможность нахождения рабочего места для респондентов наиболее значимы недостаток опыта работы, недостаток образования, возрастная сегрегация.

Исследуя отношение школьников к процессу устройства на работу в будущем, мы остановились на изучении двух аспектов: от чего зависит успешное трудоустройство и кто должен заниматься устройством человека на рабочее место. По мнению учащихся старших классов, процесс успешного трудоустройства зависит от уровня образования (77,6%), опыта работы (55,2%), желания устроиться на работу (44,8%), востребованности профессии на рынке труда (39,4%), личных качеств человека (36,4%) и соответствия требованиям работодателя (26,1%). Таким образом, результатом благополучного начала трудовой деятельности по профессии для школьников в большей степени является хорошее образование. И. Н. Иванова отмечает наличие у современных выпускников школы прогностической ориентации

получаемого образования. По ее предположению, школьники «достаточно четко рефлексируют и соотносят уровень образования и свою последующую жизнь, стараясь совместить свое желание с востребованностью выбранной профессии и социальным престижем» [2, С. 150]. Помимо уровня образования для школьников значимы опыт работы, личностное стремление работать, профессии, в которых есть потребность на рынке труда. Интересно отметить, что ответы школьников относительно факторов успешного трудоустройства совпадают с требованиями работодателей. По данным социологического исследования Е. М. Аврамовой и Ю. Б. Верпаховской, ожидания работодателей относительно наемных сотрудников выглядят следующим образом: опыт работы – 86,6%; наличие высшего образования – 80,4%; наличие нужных связей – 70,5%; знания и трудовые навыки – 60,4% [1, С. 39].

Ориентируясь на ответы респондентов о том, кому же следует заниматься устройством человека на работу, нам удалось выяснить, что трудоустройством следует заниматься в первую очередь самому человеку – 66,7%, профессиональному учебному заведению – 50,3%, отделам кадров организаций, заинтересованных в наборе соответствующих сотрудников, – 33,9%, частным компаниям по подбору персонала – 20,6%, Службе занятости населения – 15,2%, общественным организациям (ассоциациям, фондам, профсоюзам) – 7,3%, родственникам и знакомым – 6,1%.

Выяснив намерения школьников по поводу их профессиональных планов и будущего трудоустройства, мы делаем предположение, что трудовая деятельность старшеклассников во время обучения в школе, еще до ситуации получения профессионального образования, может являться одним из этапов социально-трудовой адаптации к рынку труда. В постсоветской России все большее распространение получает феномен занятости школьников. Подростки работают в государственном и негосударственном секторах экономики, их занятость носит как формальный, так и неформальный характер. Процесс загруженности школьника трудовой деятельностью также имеет различный диапазон: от временных работ до долговременного трудоустройства на рабочем месте. Мы не можем не согласиться с Г. Г. Руденко и А. Р. Савеловым в том, что процесс занятости школьников свидетельствует о «начальном этапе адаптации к трудовой деятельности» [7, С. 102]. Вступление подростков на рынок труда в столь раннем возрасте способствует «выработке стереотипа трудового поведения», который может оказывать влияние на профессиональный путь молодежи в дальнейшем.

В ходе анкетного опроса старшеклассников удалось выяснить, что почти половина (45,5%) учащихся на данный момент времени обладают опытом трудовой деятельности. Причем 40% опрошенных отметили, что имели опыт работы/подработки раньше, а 11,5% школьников работают в настоящее время. В связи с этим следует заметить, что доля юношей, имевших опыт трудовой, деятельности, составляет 46,4%, а девушек – 53,6%. В свою очередь 47,4% юношей и 52,6% девушек продолжают свою трудовую деятельность в настоящее время. Интересно отметить, что опыт работы в недавнем прошлом имели 42,9% девятиклассников, 35,7% учащихся одиннадцатых классов и лишь 21,4% десятиклассников. Среди работающих в данный момент времени школьников лидирующее место по численности занимают учащиеся девятого класса (63,2%), что в два раза больше учащихся десятого (21,1%) и одиннадцатых классов (15,8%) вместе взятых. Вероятно, это явление можно объяснить тем, что опрос осуществлялся в весенне-летний период, как раз когда учащиеся одиннадцатых классов готовились к выпускным экзаменам, а впоследствии к поступлению в учебное заведение, что явилось более приоритетным по отношению к трудовой деятельности. Учащиеся же девятого класса оказались более свободными от забот о своем будущем самоопределении и больше времени могли уделить занятию трудовой деятельностью.

Не исключено, что школьники выходят на рынок труда не ради удовлетворения альтруистических потребностей, материальная заинтересованность имеет далеко не последнее значение. На вопрос «Получали ли Вы за свою работу деньги?» 44,8% учащихся ответили утвердительно, и лишь 0,6% отрицательно. Интересен факт наличия общего количества рабочих мест, которые имеются в трудовом багаже школьников. Диапазон численности рабочих мест варьирует от одного до десяти. У большинства школьников в индивидуальной трудовой практике количество рабочих мест упоминается «одно» (19,4% опрошенных), самое меньшее «шесть» и «десять» (по 0,6%). Появление практики нескольких рабочих мест в трудовом опыте одного школьника является показателем движения рабочей силы, по словам Т. И. Заславской, – «трудовой мобильностью» [8, С. 46]. В условиях рынка труда современной России у школьников, ищущих рабочее место, появился широкий диапазон возможностей выбрать сферу труда.

Одним из наиболее важных моментов исследования явилось выяснение мотивов, подвигнувших школьников принять решение найти работу и трудиться. Распределение ответов респондентов на вопрос «Что побудило Вас принять решение найти работу?» выглядит следующим образом (рис. 1.)

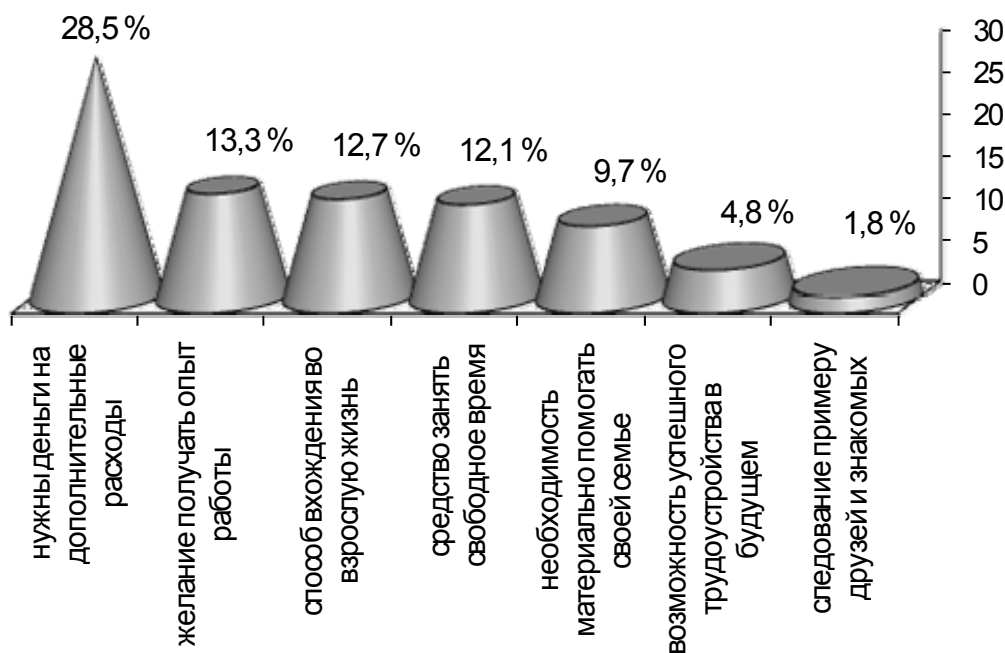


Рис. 1. Мотивы трудовой деятельности школьников

Самой важной причиной поиска работы и трудоустройства для школьников явилась необходимость дополнительных денег на личные расходы (28,5%). Второе место в списке побуждений занимает стремление учащегося получать опыт трудовой деятельности (13,3%). Для 12,7% респондентов факт работы во время обучения в школе является способом вхождения во взрослую жизнь. В свою очередь некоторые учащиеся рассматривают собственную трудовую деятельность как одну из альтернатив занять свободное время (12,1%). Отдельные учащиеся факт наличия трудового навыка объясняют необходимостью материально помогать своей семье (9,7%), других привлекает возможность дальнейшего трудоустройства (4,8%), которую может в каком-то роде гарантировать уже имеющийся опыт работы. Небольшая часть опрошенных вступили на рынок труда, следуя советам своих друзей и знакомых (1,8%). Отсюда можно сделать вывод, что основным мотивом вступления школьников в трудовые отношения является желание иметь денежные средства на свои нужды, независимо от материальной поддержки родителей. По данным исследования Г. М. Мкртчян, в настоящее время формируется «рыночное поколение» [4, С. 108] молодежи, в установках на труд с «мотивационной доминантой "деньги"». В свою очередь нельзя не отметить прагматический настрой школьников на трудовые отношения. Практически в равных позициях находятся мотивы приобретения опыта трудовой деятельности, стремления приобщиться через труд к взрослой

жизни, с пользой провести свободное от школы и других обязанностей время.

Примерный уровень дохода на каждого члена своей семьи в месяц предъявили 73,3% респондентов, в то время как 26,7% школьников затруднились ответить. Все числовые значения, представленные респондентами и выражающие сумму дохода, мы условно объединили в три группы: первая – 3500 рублей, что близко к величине прожиточного минимума в городе Саратове (27,3% опрошенных), вторая – от 3500 до 10000 рублей (38,8% опрошенных) и третья – свыше 10000 рублей (7,3% опрошенных). Для того чтобы глубже выяснить внутренние причины, побудившие школьников вступить на рынок труда, мы сопоставили материальное положение семьи и факт наличия трудового опыта у старшеклассников. Анализ двумерного распределения показал, что большая часть школьников, имеющих опыт работы в прошлом и в данный момент, относится ко второй группе доходов, а именно 48,9% и 53,3% учащихся. Очевидно, мотивами вступления этой группы молодежи в трудовую сферу являются желание поднять уровень своей трудовой мобильности, выразить независимость от родителей с помощью собственных материальных средств. Самые низкие числовые данные зависимости опыта работы школьников от уровня дохода семьи получились в третьей группе, а именно 6,7% учащихся трудились в прошлом и 20% работают на момент анкетирования. Такие показатели, по всей видимости, объясняются тем, что у детей из семей с более высоким материальным положением может наблюдаться более низкая мотивация к трудоустройству в школьном возрасте.

Определив диапазон мотивационных факторов, побуждающих школьников вступить в трудовую сферу, на наш взгляд, необходимо отметить тип организаций, в которых учащиеся начинают свой трудовой опыт. Форму организации указали 42,4% школьников, имеющих опыт работы. Практически три четверти учащихся (31,5%), подтвердивших наличие трудового опыта, работали в частной организации, в то время как в государственных учреждениях были заняты 8,5% и в общественных организациях 2,4% учащихся. Следует заметить, что большая часть респондентов, имеющих опыт работы, занята в частной сфере (75% учащихся, работавших ранее, и 72,2% подростков, трудящихся на момент опроса). С большим интервалом отстает численный состав школьников, занятых в государственных (работали 21,2 и 16,7% трудятся в данный момент) и общественных (3,8% имели опыт работы и 11,1% работают сейчас) организациях. Можно сделать предположение, что высокие числовые данные, свидетельствующие о занятости школьников в частном секторе, объясняются «доступностью» рабочего места. Ведь в государственных организациях при трудоустройстве несовершеннолетнего требуется соблюдение некоторых нормативных процедур, зачастую затруд-

няющих, а в отдельных случаях делающих невозможным трудоустройство подростка (к примеру, недостаточный возраст для вступления в официальные трудовые отношения).

Немаловажен анализ характера труда учащихся школ, а именно, на какой основе строятся трудовые отношения между школьником и работодателем и какова продолжительность рабочего дня подростка. У 24,8% респондентов трудовые отношения базировались на устной договоренности с работодателем. Срочный трудовой договор составлялся с 12,7% учащихся, а у 6,7% школьников трудовые отношения фиксировались в трудовой книжке. Следует отметить, что в государственных учреждениях трудовые отношения со школьниками в большинстве случаев (77,8%) оформлялись в трудовой книжке и на основе срочного трудового договора (26,3%), в то время как гарантом занятости в частной организации чаще выступала неформальная договоренность с работодателем (92,5%).

График работы у 18,8% респондентов был менее 4 часов, что соответствует нормам рабочего дня несовершеннолетних в рамках трудового законодательства. 16,4% учащихся трудились не более 8 часов и 8,5% подростков выполняли свою работу более 8 часов, что противоречит законодательству в сфере труда. Причем как соблюдение, так и нарушение нормативно установленной продолжительности трудового дня для детей, судя по ответам школьников, встречаются во всех типах организаций.

В исследовании было важно выяснить отношение участников трудового процесса к своему труду. Мы сделали попытку рассмотреть, как выражена индивидуальная оценка учащимся влияния факта занятости трудовой деятельностью на учебу в школе. 27,3% респондентов отметили, что трудовая деятельность не сказывается отрицательно на качестве учебы в школе, т. е. не мешает. 12,1% школьников влияние работы на школьные успехи оценивают неоднозначно, отметив вариант ответа «когда как». Для 2,4% респондентов трудовая деятельность идет вразрез со школьной успеваемостью, учащиеся отметили, что работа является помехой для достижения успехов в учебе, в то время как 1,8% школьников занятость стимулирует к лучшей учебе. Тем не менее все же для большинства работающих школьников трудовая деятельность не препятствует получению общего образования. Небольшая часть респондентов пытается находить баланс между школьными обязанностями и работой.

В свою очередь для нас было значимо выяснить планы школьника продолжать свою работу в последующей трудовой деятельности. 12,7% учащихся, скорее всего, будут продолжать работу. 12,1% школьников ответили, что нет. Вариант ответа «скорее всего, нет» выбрали 9,1% респондентов и 7,3% учащихся дали утвердительный ответ.

Выясняя субъективное отношение школьника, имеющего опыт трудовой деятельности, к вероятности быть конкурентоспособным на рынке труда, мы задали вопрос «Как Вы считаете, то обстоятельство, что Вы имеете опыт работы, может помочь при трудоустройстве в будущем?». Две трети респондентов (27,9%) ответили утвердительно, и лишь одна треть (13,9%) отрицательно. Большинство учащихся, имевших опыт работы (64,2%) и работающих на момент анкетирования (75%), примерив к себе трудовую деятельность, видят перспективу своего трудового потенциала.

Таким образом, при выяснении намерений школьников по поводу их профессионального и трудового будущего мы обнаружили следующие тенденции. Большинство школьников, принявших участие в исследовании, нацелены на получение высшего образования, а впоследствии и второго высшего и дополнительного образования. Практически половина респондентов планируют начало трудовой деятельности уже во время обучения в учреждении профессионального образования. Причем ценность трудовой деятельности равнозначна для юношей и девушек. В то же время дальнейшая профессиональная перспектива, в силу своей временной отдаленности, не совсем прозрачна для старшеклассников. Несмотря на это, школьники достаточно оптимистично оценивают свои шансы трудоустроиться по профессии и в то же время имеют неопределенное представление о ситуации безработицы. Вместе с тем школьники ориентированы на индивидуальное поведение на рынке труда, подразумевающее деятельную позицию в ситуации поиска работы.

Исследование показало, что учащиеся школ достаточно активно вовлечены в трудовую сферу. Некоторые уже имеют за плечами опыт нескольких рабочих мест. Основными мотивами вступления школьников на рынок труда являются: потребность в денежных средствах на дополнительные расходы, стремление получить трудовой опыт, возможность через труд казаться взрослее, способ заполнения вакуума свободного времени. Применение своих трудовых амбиций школьники находят в различных государственных и негосударственных организациях. Причем все же большая часть работающих школьников занята трудовой деятельностью в частном секторе с различной формой собственности. Свой трудовой опыт большинство школьников оценивают положительно, считая его начальным шагом на пути интеграции в трудовую сферу. Можно сделать заключение, что школьная молодежь имеет достаточно адекватные представления о реалиях рынка труда. У современных школьников наблюдается прагматическая ориентация на образование и трудовую деятельность. Такая ориентация оправдывается намерениями школьников минимизировать риск вероятности не трудоустроиться в условиях рыночных трудовых отношений.

Список литературы

1. Аврамова Е. М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е. М. Аврамова, Ю. Б. Верпаховская // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 37-46.
2. Иванова И. Н. Потребление образовательных услуг / И. Н. Иванова. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 2004.
3. Козина И. «Слабые группы» на рынке труда: гендерная специфика мотивации поведения / И. Козина, И. Попова // Журнал исследований социальной политики. 2007. Т. 5. № 3. С. 365-386.
4. Мкртчян Г. М. Стратификация молодежи в сферах образования, занятости, потребления / Г. М. Мкртчян // Социологические исследования. 2005. № 2. С. 104-113.
5. Проблемы рынка образовательных услуг и спрос на выпускников учреждений профессионального образования / П. В. Романов, А. Ю. Слепухин, В. А. Карпец и др., под ред. М. Э. Елютиной, В. Н. Ярской. Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2004.
6. Родичев Н. Ф. Восемь мифов о профессиональном самоопределении подростка / Н. Ф. Родичев // <http://pedsovet.org/forum/topic1861.html> (обращение к ресурсу 28.08.2007).
7. Руденко Г. Г. Специфика положения молодежи на рынке труда / Г. Г. Руденко, А. Р. Савелов // Социологические исследования. 2002. № 5. С. 101-107.
8. Самарцева О. К. Движение рабочей силы / О. К. Самарцева // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
9. Свиридов Н. А. Адаптационные процессы в среде молодежи (дальневосточная ситуация) / Н. А. Свиридов // Социологические исследования. 2002. № 1. С. 90-95.
10. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. / П. Сорокин: М.: Политиздат, 1992.
11. Фокина О. Профессиональные предпочтения и жизненные цели старшеклассников / О. Фокина // Человеческие ресурсы. 2006. № 2. С. 35-37.
12. Шевченко Д. А. Социальная самоидентификация лучших выпускников / Д. А. Шевченко // Социологические исследования. 2004. № 1. С. 134-137.

**ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ
КАК ОСНОВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
С УЧЕТОМ РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

Н. Н. Дмитриева

*Государственное учреждение Центр занятости населения
г. Магнитогорска
asu@mdv.ru*

Многочисленные газеты и журналы, публикующие сведения о вакансиях, пестрят огромным количеством объявлений с приглашением специалистов рабочих профессий. Рабочий класс сегодня крайне необходим. Предприятия во всех регионах страны ощущают серьезные проблемы при формировании штатов, особенно по основным профессиям.

Рассмотрим пример города Магнитогорска, градообразующими предприятиями которого являются предприятия металлургического комплекса.

Анализ ситуации на рынке труда города показывает, что на протяжении последних лет потребность предприятий в рабочих кадрах от общего количества вакансий держится на уровне 80-84% (Приложение 1).

В течение 2006 года в службу занятости было заявлено 13 696 рабочих вакансий. Если посмотреть, как эти вакансии распределяются по отраслям экономики, то получим следующую картину. Наибольший дефицит рабочих испытывают предприятия строительной отрасли – 17,8% от всех вакансий, промышленность – 13,0%, здравоохранение – 40,2%, торговля и общественное питание – 7,1%, жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание – по 7,7% соответственно.

Анализ профессиональной структуры спроса свидетельствует о высокой потребности в таких специалистах, как отделочник, станочник, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, плотник, электромонтер, медицинский обслуживающий персонал и т. д. Необходимо отметить, что востребованы в основном специалисты, имеющие достаточный опыт работы по специальности и высокую квалификацию.

Но выпускников школ тянет в юристы, финансисты, торговлю, туда, где вращаются большие деньги. На это настраивает молодежь мощная система коммерческой рекламы, которая показывает с телеэкранов, кто они – нынешние счастливики и хозяева жизни.

Проведенное Центром занятости в мае 2007 года анкетирование выпускников 11-х классов показало, что большинство старшеклассников сориентировано на поступление в высшие учебные заведения (90%), хотя 59%

респондентов к окончанию школы осведомлены о том, что на рынке труда в основном востребованы профессии квалифицированных рабочих.

Это говорит о том, что упущен благоприятный период в школьном возрасте: кружки технического творчества и моделирования закрываются, техническое оборудование в школьных мастерских не выдерживает никакой критики, из-за низкой заработной платы из школ уходят мужчины-педагоги, под руководством которых воспитываются «самоделкины».

Участники опроса высказали намерения получить профессии в области экономики, финансов (32%), малого и среднего бизнеса (32%), информационного и компьютерного обеспечения (18%). При этом работать в сфере промышленности выразили желание только 17%, в строительстве – 12%. Намерение работать в сфере коммунального и бытового обслуживания населения не высказал никто, хотя город ощущает острый дефицит кадров в указанной сфере (Приложение 2).

Следует отметить, что при выборе профессии учащиеся руководствуются не ее востребованностью на рынке труда, не личными склонностями и способностями, а социальным статусом, которого они хотят достичь.

В условиях сложившегося несоответствия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда особую актуальность приобретает содействие профессиональному самоопределению учащейся молодежи.

Такая ситуация заставляет работодателей, учебные заведения, органы службы занятости, администрацию города предпринимать меры, направленные на выравнивание положения на рынке труда.

Система работы по профессиональной ориентации молодежи «школа – профессиональное учебное заведение – предприятие» позволяет совместно с социальными партнерами решать проблему самоопределения выпускников образовательных и профессиональных учебных заведений с учетом потребности городского рынка труда.

Вся деятельность в этом направлении строится в соответствии с Комплексной программой социального партнерства по профессиональной ориентации молодежи на 2006-2007 гг.

Профессиональная ориентация ребят на получение рабочих профессий начинается со школьной скамьи. На этом этапе в тесном контакте работают школьные психологи, психологи службы занятости и предприятия города. В школах проводятся уроки – «Знакомство с миром востребованных профессий», ознакомительные экскурсии в профессиональные учебные заведения и на предприятия города.

Психологи Центра занятости оказывают содействие в профессиональном самоопределении детей-сирот, выпускников школ-интернатов и детских домов. Для учащихся организуются встречи, на которых выпускники

знакомятся с миром профессий, ситуацией на рынке труда, учебными заведениями города.

Проводимый ежегодно анализ «Прогноз спроса и предложения рабочей силы» используется школьными психологами в работе с выпускниками и родителями.

Центр занятости совместно с Управлением образования издает справочник учебной базы города, содержащий информацию о профессиях и специальностях, которые можно получить в учебных заведениях города, описание профессиограмм, профессионально важных качеств, необходимых человеку для работы по выбранной профессии.

Традиционными стали ярмарки профессий для выпускников образовательных школ. Проводимая работа дает свои результаты. Ежегодно около 30% всех выпускников школ делают свой выбор в пользу получения рабочих профессий через профессиональные училища города.

Профориентационная деятельность образовательных учреждений, проводимая совместно с работодателями, позволяет сохранить в определенной степени систему подготовки кадров для различных отраслей экономики и социальной сферы.

В городе насчитывается 11 учебных заведений начального профессионального образования: четыре готовят специалистов для промышленной отрасли, в том числе для металлургической, три училища – для строительства, два – для торговли, общественного питания и бытового обслуживания, два – для других отраслей народного хозяйства.

В основном проблему трудоустройства испытывают выпускники начального профессионального образования, обучавшиеся на платной основе: бухгалтера, юристы, а также выпускники учебных заведений, готовящиеся для отраслей общественного питания и бытового обслуживания – портные, парикмахеры (табл. 3).

Для того чтобы избежать такого перекоса, служба занятости координирует работу учебных заведений при согласовании объемов и профилей профессиональной подготовки на текущий учебный год и рекомендует учебным заведениям осуществлять прием учащихся в соответствии с требованиями профессионально-квалификационной структуры рынка труда. Что же касается групп, обучающихся на коммерческой основе, наши предложения по корректировке приема на эти профессии и специальности носят рекомендательный характер.

Несмотря на имеющиеся проблемы, количество выпускников профессионального начального образования обратившихся в службу занятости, свидетельствует о тенденции их снижения с 15,2% в 2003 году до 8,1% в 2006 году от общего количества выпускников этого уровня. Этому способ-

ствуется и «демографическая яма», которая, в свою очередь, отягощает проблему дефицита кадров.

Ежегодно проводится анализ профессионально-квалификационного состава безработных выпускников, не приступивших к трудовой деятельности, в сравнении с общим количеством выпускников профессиональных образовательных учреждений всех уровней. Данные оформляются в виде информационного листка и рассылаются в учебные заведения для корректировки планов приема на очередной учебный год.

В информационном листке Центр занятости рекомендует учебным заведениям иметь программу трудоустройства выпускников, сотрудничать с предприятиями всех форм собственности для подготовки специалистов под социальный заказ предприятий; сокращать прием учащихся по профессиям, не пользующимся спросом на рынке труда; обучать студентов основам поиска работы и самопрезентации, а также формировать личностные качества, позволяющие им успешно выдерживать конкуренцию на рынке труда; вводить в программы обучения специалистов, готовящихся для сферы обслуживания, курс основ предпринимательской деятельности с целью возможной организации собственного дела. Листок содержит перечень профессий, пользующихся спросом на рынке труда.

Проблему повышения престижа рабочих профессий невозможно решить без связи с предприятиями т. к. именно они являются основными заказчиками рабочих кадров, формируют требования к рабочему человеку и в последующем во многом создают его образ.

Магнитогорский металлургический комбинат держит курс на производство высококачественной металлопродукции, развитие до уровня лидирующей мировой компании. В связи с этим продолжается модернизация производства, внедряются новые технологии работы, требующие использования дорогостоящего оборудования, компьютеризации рабочих мест и др. Все это предъявляет особые требования и к рабочим кадрам. Жизненно необходимы современные рабочие – образованные, технически грамотные, профессионалы высшей квалификации.

Поэтому особое внимание на предприятиях металлургического комплекса уделяется кадровой политике.

Необходимо отдать должное руководству ОАО «ММК», которое даже в самые трудные времена сумело сохранить отлаженную систему подготовки молодых кадров через тесную связь с базовыми учебными заведениями профессионального образования. Металлургический комбинат – это единственное предприятие в городе, планирующее потребность в рабочей силе и высококвалифицированных специалистах на 3-4 года вперед. Цель этих превентивных мер – не допустить, чтобы из стен учебных заведений выходили невостребованные на рынке труда выпускники.

Обеспечение высокого качества подготовки будущих молодых специалистов требует от предприятия комплексного подхода: помощи учебным заведениям в создании современной материальной базы, организации экскурсий на производственные площадки, обеспечения оплаты труда мастеров производственного обучения, организации практики в цехах, гарантии трудоустройства выпускников.

Наиболее успешным студентам Магнитогорского государственного технического университета (начиная с 3 курса) во время обучения предусмотрены адресные стипендии, а при прохождении производственной практики выплачивается заработная плата.

Учебные заведения, со своей стороны, готовят квалифицированные кадры по специальным программам, с учетом требований предприятия.

ОАО «ММК» проявляет заботу не только о подготовке молодых специалистов, но и проводит ряд мероприятий по их закреплению на предприятии. С этой целью создана и успешно реализуется при поддержке «Союза молодых металлургов» целевая молодежная программа, предусматривающая комплекс мер по привлечению и адаптации молодежи, обеспечивающая определенные гарантии оплаты труда, профессионального роста, решения жилищно-бытовых проблем, духовного и физического развития молодых работников. Осуществляются эти программы через шефство и наставничество, систему материального поощрения, проведение профессиональных конкурсов молодых рабочих и специалистов.

Традиционными стали социальные инициативы предприятия: проведение профессиональных конкурсов: «Лауреат молодежной премии ОАО «ММК», «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодежный трудовой коллектив» и др.; встреч учащихся профессиональных училищ и лицеев с молодыми рабочими, привлечение молодежи к спорту, культурному досугу.

По большому счету вся кадровая политика предприятий металлургического комплекса направлена на формирование положительного образа рабочего человека, на повышение имиджа рабочих профессий и заслуживает внимания.

Подготовка квалифицированных кадров требует совместной работы профессиональных училищ предприятий и организаций, муниципалитета. Для координации действий постановлением главы администрации города Магнитогорска утвержден координационный совет по вопросам образования, в который вошли представители Городского собрания депутатов, Центра занятости, учебных заведений, руководители управлений администрации города. Задача совета – согласование действий всех заинтересованных сторон в решении проблем образования города.

Основные направления работы:

- координация деятельности образовательных учреждений в целях наиболее полного и качественного удовлетворения потребностей предприятий и организаций в квалифицированных специалистах и рабочих кадрах;
- поддержка развития интегрирующих процессов между различными уровнями образования и формирование единого, качественного образовательного пространства;
- содействие установлению и развитию связей образовательных учреждений с предприятиями и организациями города по вопросам трудоустройства выпускников и др.

Совместная работа отдела по делам молодежи городской администрации и центра занятости населения направлена на организацию работы по летней занятости молодежи. Создаются трудовые отряды молодежи, цель которых снизить уровень правонарушений и приобщить несовершеннолетнюю молодежь к полезной трудовой деятельности. Ребята выполняют различную работу: ремонтируют помещения своих учебных заведений, благоустраивают территорию города, работают в библиотеках, оказывают помощь детским дошкольным учреждениям. Такой труд дает возможность познакомиться поближе с рабочими профессиями, сделать что-то своими руками и заработать свой первый рубль.

Служба занятости большое внимание уделяет повышению конкурентоспособности выпускников профессиональных образовательных учреждений на рынке труда, их социальной адаптации. В первую очередь им оказывается весь комплекс профориентационных услуг. Для молодых людей, зарегистрированных в качестве безработных, проводятся углубленные профдиагностические консультации, направленные на расширение информационного поля клиентов, обучение навыкам трудоустройства и самопрезентации при посещении работодателя.

Выпускники учебных заведений, обратившиеся в службу занятости, не остаются без внимания. Причины обращения их в нашу службу разные – это отсутствие опыта работы и практических навыков, невладение объективной информацией о рынке труда, неумение строить профессиональные планы, неадекватная самооценка. Все это значительно затрудняет адаптацию молодых специалистов в современных экономических условиях.

Из практики работы видно, что молодые люди готовы заниматься чем угодно, лишь бы хорошо платили. При этом амбиции выпускников, их требования к уровню заработной платы и условиям работы намного превышают реальные параметры. Они требуют себе должности, оклады, привилегии на уровне топ-менеджеров.

С целью закрепления на практике знаний, полученных в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, приобретения профессиональных и организаторских качеств,

социальной адаптации в новом коллективе, а также для материальной поддержки молодых специалистов служба занятости не первый год занимается трудоустройством выпускников по программам «Первое рабочее место» и «Стажировка».

Надеемся, что существующая система непрерывного процесса профессиональной ориентации, объединяющая в единую систему школы, профессиональные учебные заведения, службу занятости и предприятия, а также общая заинтересованность и партнерство позволят эффективно использовать имеющиеся ресурсы каждого для возрождения престижа и значимости рабочей профессии, а значит, и обеспечит благоприятную социализацию незанятой молодежи. Только с учетом тенденций рынка образовательных услуг профориентация станет действительно основой подготовки кадров.

Таблица 1

Динамика потребности рынка труда города Магнитогорска в рабочей силе

		Показатель	Потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей), чел.		
			всего	в том числе рабочих	
				человек	%
2005 год	А	Вакансии по состоянию на: 01.07.2005	900	734	81,5
		31.12.2005	810	656	81,0
	Б	Вакансии, заявленные в течение отчетного периода	12209	10279	84,2
2006 год	А	Вакансии по состоянию на: 01.07.2006	2576	2085	81,0
		31.12.2006	1453	1167	80,3
	Б	Вакансии, заявленные в течение отчетного периода	15572	13040	83,7
		01.05.2007	3962	3360	85,0
	Б	Вакансии, заявленные с начала года.	5028	4013	80,0

Таблица 2

*Опрос выпускников 11-х классов.
Вопрос: «В какой сфере Вы хотели бы работать?»*

Сфера деятельности	Процент выбора
Экономика, финансы и страхование	32%
Малый и средний бизнес	32%
Информатика и компьютерное обеспечение	18%
Промышленность	17%
Здравоохранение и социальное обеспечение	14%
Строительство	12%
Педагогическая деятельность	10%
Транспорт и связь	6%
Коммунальное и бытовое обслуживание	0

Таблица 3

*Анализ выпуска рабочих из учреждений
начального профессионального образования в 2004-2006 гг.*

Учебное заведение	Специальность	Всего выпускников			Со «свободными дипломами»			Обратилось в центр занятости			Процент от общего количества выпускников		
		2004 г.	2005 г.	2006 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Учреждения начального профессионального образования													
ПЛ №13	Бухгалтерский учет	нет инф.	28	нет инф.	нет инф.	0	нет инф.	4	16	8	-	57,1	-
ПЛ №17	Парикмахер	28	34	31	8	2	2	16	32	4	57,1	94,1	12,9
	Портной	57	83	55	0	0	0	15	19	9	26,3	22,9	16,4
ПУ № 67	Слесарь по ремонту автомобилей	72	87	95	2	12	6	3	5	11	4,2	5,8	11,6
ПУ №121	Повар-кондитер	125	64	66	10	3	9	37	33	20	29,6	51,6	30,3

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

С. В. Дусенко, Е. С. Засимович

*ГОУ ВПО Институт туризма и гостеприимства (филиал)
Московского государственного университета сервиса, г. Москва
vesta-z@mail.ru*

Сегодня вряд ли кто-нибудь усомнится в том, что успех любого бизнеса определяют человеческие ресурсы. Проблема нехватки квалифицированных кадров актуальна для различных отраслей, а для динамично развивающейся индустрии гостеприимства, вероятно, важнейшая. Причем проблема гораздо серьезнее, чем просто недостаточное число выпускников.

Как отмечают сегодня практики, профессиональный уровень молодых специалистов крайне низок. Выпускник обладает серьезной, можно даже сказать фундаментальной, базой общетеоретических знаний и дисциплин. Однако наблюдаются серьезные проблемы в специализации, практическом опыте, знании современных технологий и недостаточной языковой подготовке. Очевиден разрыв между учебными программами по подготовке кадров для отрасли и ее реальными потребностями. Имеют место недостаточная компетентность молодых специалистов и отсутствие адаптационных навыков, которыми они должны обладать в динамично развивающейся конкурентной среде.

Отсутствует система диверсифицированного и сбалансированного профессионального образования в сфере туризма и гостеприимства. Нет тесной интеграции науки и бизнес-структур, т. е. нет широкого спектра научно обоснованных образовательных программ и образовательных учреждений, осуществляющих непрерывную, многоуровневую, профессиональную деятельность по подготовке и переподготовке кадров в сфере туризма и гостеприимства в тесном взаимодействии с практикой.

Отсутствие отраслевого заказа на потребность в специалистах разного уровня приводит к полной хаотичности в численности и профессиональной направленности подготовки специалистов. Учебные заведения практически работают «вслепую», т. е. готовят столько специалистов, сколько могут. Это усложняет трудоустройство молодых специалистов, не обеспечивает конкретных потребностей предприятий.

Отсутствуют отраслевые профессиональные стандарты, которые определяют перечень основных навыков и знаний, требуемых для выполнения должностных обязанностей работников гостиничной индустрии всех уровней. На основе отраслевых профессиональных стандартов возможно обнов-

ление действующих и введение новых образовательных стандартов профессионального образования, предусматривающих качественное и содержательное улучшение подготовки кадров в условиях изменения соотношения теоретических и практических блоков, а также усиления языковой и информационной подготовки, изучения современных мировых технологий организации гостиничного бизнеса. Только их полная сопряженность может быть основой для подготовки современных высококвалифицированных специалистов. Наблюдается ряд проблем:

- Резкая диспропорция в подготовке специалистов разных уровней с явным дефицитом специалистов начального и среднего профессионального образования и соответствующих образовательных учреждений.

- Отсутствие тренинговых центров, оснащенных современным и постоянно обновляющимся оборудованием, для проведения лабораторных, практических работ, прохождения практик. Слабая материально-техническая база образовательных учреждений, а также научно-методическая.

- Отсутствие возможности у преподавателей систематически повышать свою квалификацию.

- Отсутствие системы дополнительного профессионального образования под заказ отрасли, практики трудоустройства выпускников по полученной профессии, независимой оценки итогового экзамена выпускников с привлечением работодателя.

- Слабая вовлеченность бизнеса в процесс подготовки кадров.

Следовательно, в целях развития отечественной системы подготовки кадров для индустрии гостеприимства необходимо принять комплекс мер по устранению вышеуказанных проблем, а также целесообразно изучить ведущие зарубежные системы, основанные на непрерывном, многоуровневом, поэтапном принципе подготовки кадров.

Повышение качества подготовки специалистов с высшим образованием для гостиничного комплекса России напрямую связано, с одной стороны, с развитием непрерывной цепочки подготовки кадров, с другой стороны, с созданием новых образовательных стандартов, более соответствующих требованиям сегодняшнего дня и долговременным тенденциям развития отрасли.

Система непрерывного профессионального образования работников гостинично-туристского комплекса должна быть направлена на решение задач насыщения рынка туризма высококвалифицированными конкурентоспособными кадрами соответствующих спросу специализаций, а в прикладном аспекте – обеспечить возможность по окончании учащимися каждого уровня обучения производительно трудиться, гарантировать экономический эффект и способствовать укреплению авторитета конкретного предприятия.

Непрерывность обучения обеспечивается обязательностью прохождения всех уровней подготовки:

- довузовское (школьное профильное) образование;
- начальное профессиональное образование;
- среднее профессиональное образование;
- высшее профессиональное образование;
- дополнительное профессиональное образование;
- послевузовское профессиональное образование.

Непрерывность обучения обеспечивается обязательностью прохождения всех уровней подготовки. При этом по окончании каждого из них учащийся получает диплом (удостоверение, сертификат) с указанием наименования полученной специализации и квалификации.

Подготовка специалистов с начальным и средним профессиональным образованием начинается в школах в рамках программ профессиональной ориентации школьников (дovuзовская подготовка) и носит, в основном, профориентационный характер. Необходимо формировать у школьников ориентацию на профессиональную деятельность, выявлять мотивацию, личностные качества и предрасположенность к выбираемой профессии; знакомить с организационной структурой и основными профессиями гостинично-туристского комплекса, особенностями работы в отрасли, чтобы они осознанно сделали выбор при определении специальности и продолжении образования в данной сфере деятельности. В этом направлении уже ведется работа. По данным ОАО «ГАО «Москва», в Москве на базе 24 общеобразовательных учреждений открыто 24 класса, в которых обучается 600 старшеклассников. В учебные планы образовательных учреждений введены элективные курсы и спецкурсы по выбору, ведется работа в рамках дополнительного образования через объединения «Экскурсовод» и «Гид-переводчик». Также в высших учебных заведениях Москвы работают подготовительные курсы, основная цель которых – четко сориентировать абитуриента на его будущую деятельность, увлечь его профессией, подготовить к вступительным экзаменам.

Следующая ступень – это получение образования в лицеях и колледжах по государственным стандартам среднего специального образования по специальностям «Гостиничный сервис», «Организация обслуживания в сфере сервиса», «Организация обслуживания в общественном питании», «Технология продукции общественного питания». На сегодняшний день ощущается недостаток квалифицированного линейного персонала, поэтому необходимо дополнить общеобразовательные стандарты среднего профессионального образования специальностями «Администратор гостиницы», «Делопроизводитель в сфере гостиничного сервиса со знанием информационных технологий», «Работник службы приема и размещения», «Хостес»,

«Работник службы безопасности». Получив среднее специальное образование по данным специальностям, выпускники лицеев и колледжей имеют возможность обучаться в высших учебных заведениях по сокращенной форме.

Подготовка специалистов в высших учебных заведениях осуществляется по действующим государственным образовательным стандартам высшего профессионального образования «Менеджмент организации» – специализация «Менеджмент в гостиничном и туристском бизнесе»; «Экономика и управление туризмом и гостиничным хозяйством»; «Социально-культурный сервис и туризм» – специализация «Гостиничный сервис»; «Туризм»; «Организация обслуживания в гостиницах и туристских комплексах». Перечисленные стандарты определяют требования к специалистам, которые имеют самый общий характер.

Студент вуза должен получить такие знания, которые приближают его к пониманию отраслевой специфики бизнеса, в которой он собирается работать. В связи с этим в основу концепции обучения должны быть положены следующие принципы:

- сочетание теоретических и практических знаний;
- формирование коммуникативных навыков работы в коллективе;
- всестороннее изучение мирового опыта в сфере туризма и гостеприимства;
- постоянное и устойчивое стремление к совершенствованию бизнеса посредством создания новых услуг;
- углубленное изучение иностранных языков, культуры, традиций иных сообществ и воспитание толерантного отношения к культуре клиента;
- изучение этических норм обслуживания клиента, ориентированных на его интересы и потребности.

Профессия специалиста в области туризма и гостеприимства включает в себя различные типы деятельности: информационную, информационно-коммуникативную, исследовательскую, творческую и т. д. Выполнение подобных видов деятельности становится возможным благодаря специальным навыкам и умениям, формирование которых целесообразно уже на младших курсах.

Вначале идет накопление знаний классическим способом, т. е. лекции, семинары, чтение литературы. Благодаря накопленным фундаментальным знаниям можно осуществлять практикоориентированное закрепление материала. Здесь возможно использовать активные образовательные методики.

Активные методы обучения в профессиональном образовании направлены на интенсификацию мыслительной деятельности обучающегося, способность корректировать собственные действия, умение аргументировать и высказывать суждения, принимать решения, как в стандартных, так и в не-

стандартных ситуациях. Данные методики могут быть рассмотрены как средство погружения в тему.

Деловые игры являются разновидностью активных методов обучения. Этот метод имеет серьезные преимущества по сравнению со многими другими методами обучения. Участие в деловых играх может дать не только знания, но и опыт. Бесценный опыт, который в условиях размеренного существования надо приобретать годами. Кроме того, с помощью деловых игр можно учить и учиться не только тому, как и почему надо работать, можно тренировать такие важные для успешной работы качества, как коммуникативность, лидерские качества, умение ориентироваться в сложной, быстро меняющейся ситуации.

Оценивая роль деловых игр в подготовке и переподготовке кадров, можно выделить следующие параметры:

- применение в деловых играх моделей реальных социально-экономических систем позволяет максимально приблизить процесс обучения к практической деятельности руководителей и специалистов;

- принятие управленческих решений в деловых играх осуществляется их участниками, которые выполняют определенные роли, а поскольку интересы разных сторон не совпадают, то решение приходится принимать в условиях конфликтных ситуаций;

- проведение деловых игр является коллективным методом обучения, в результате игры формируется коллективное мнение при защите мнения своей группы игроков и критики других групп;

- в деловых играх создается определенный эмоциональный настрой игроков, помогающий активному включению обучаемых в решение изучаемой проблемы.

Исследователи установили, что при лекционной подаче материала усваивается 20% информационного материала, в то время как в деловой игре – 90% (по данным профессора В. И. Рыбальского). Введение и широкое применение деловых игр в вузах, выпускающих специалистов туризма и гостеприимства, позволит уменьшить время, отводимое на изучение некоторых дисциплин, на 30 – 50% при большем эффекте усвоения материала.

Введение в учебные планы такой формы занятий, как имитационная игра, позволит обучающимся освоить системность выработки практических навыков выявления проблем, их анализа, принятия оптимальных решений в создании алгоритмов лидерских управленческих действий по достижению поставленных целей. Имитационная игра позволит по заданным самими участниками правилам вырабатывать методы принятия стратегических и тактических решений в нестандартных ситуациях.

Использование проблемно-поискового метода позволит слушателям соприкоснуться с учебными, жизненными ситуациями в положении перво-

открывателей, исследователей. Проблемные ситуации в свою очередь создаются на реальном материале.

К активным методам относятся и лекционно-семинарские занятия, включающие три этапа: лекцию преподавателя по теме семинара, самостоятельную домашнюю работу слушателей по подготовке к семинару.

При выборе методов обучения необходимо всегда исходить из положения о том, что любой метод, любая организация занятий сами по себе не дают нужного педагогического эффекта, если они, во-первых, не способствуют активизации слушателей, т. е. побуждению их к активной интеллектуальной и практической деятельности, и, во-вторых, не обеспечивают глубокого понимания, осознания изучаемого материала. Кроме того, в процессе обучения как методы, так и методические приемы переплетаются, сочетания их разнообразны.

Современный учебный процесс нельзя представить без компьютерных технологий, поднимающих интерактивные методы обучения на качественно новый уровень. Могут быть использованы различные их варианты и инструментарию, позволяющие студенту и преподавателю передавать информацию, вести диалог, контролировать выполнение заданий, общаться.

Ни одна учебная программа не даст должного результата, если учащийся не будет мотивирован и организован на использование методов саморазвития и самообучения. В профессиональном образовании мотивация тесно взаимосвязана с профессиональными установками, т. е. готовностью субъекта к определенной активности в определенной ситуации, а также важна сама установка на образование как устойчивая ориентация на усвоение новых знаний, умений и навыков.

Эффективным дополнением к методике обучения являются симуляционные игры, еженедельные задания по выполнению проектов на группу в 4-5 человек (причем группы всегда меняются, что позволяет вырабатывать навык работы в команде с разными людьми), презентации своих проектов (что помогает сформировать навыки презентации, которые так важны при работе с клиентами).

Даже на теоретических знаниях в западных школах по гостиничному бизнесу у студентов воспитываются такие важные качества для гостеприимства, как пунктуальность, надлежащий внешний вид, работа в команде, доброжелательность. Основы поведения в сфере обслуживания в европейских школах прописываются через свод кодексов и правил как обязательное условие.

Эффективность обучения определяется результативностью, которую необходимо доказать еще будучи студентом. Такую возможность студент может получить, проходя практику на предприятиях туристской и гостиничной индустрии.

Наиболее эффективными являются следующие формы практических занятий:

- внеаудиторные формы занятий (дидактические, обслуживание гостинично-туристских семинаров, выставок, ярмарок и т. д.);
- учебно-исследовательская работа студентов (исследование определенных проблем и подготовка докладов для студенческих научных конференций, написание рефератов, курсовых и дипломных работ);
- педагогический контроль результатов обучения (семинарские занятия, текущие и государственные экзамены);
- отдельные виды практики (учебно-ознакомительная, производственная, преддипломная).

Целью учебно-ознакомительной практики является знакомство студентов с гостиничными предприятиями города, с принципами, основными направлениями и формами их работы; с должностными обязанностями сотрудников; с техническим оснащением и технологическими процессами.

Производственная практика предполагает самостоятельную работу студента по изучению принципов, основных направлений и форм работы предприятий туризма и гостеприимства с поставщиками услуг, потребителями и другими субъектами рынка. Во время прохождения производственной практики студент выполняет функции специалиста по выбранной специальности.

В процессе преддипломной практики происходит закрепление теоретических знаний и получение практических навыков по специальности. Основными задачами данной практики являются: изучение деятельности предприятий туризма и гостеприимства в соответствии с направленностью выпускной квалификационной работы студента; особенности маркетинговой политики предприятия; закрепление практических навыков выполнения технологических процессов; изучение внутриорганизационной подчиненности и отчетности должностных лиц на предприятии.

При прохождении всех видов практик студент обязан:

- подчиняться правилам внутреннего распорядка предприятия, на котором он проходит практику;
- выполнять распоряжения руководителей практики от кафедры и от предприятия;
- соблюдать технику безопасности;
- соблюдать требования закона о неразглашении коммерческой тайны.

Аттестация по итогам практики проводится руководителем на основании документации, представленной студентом.

Система заданий, предлагаемых программой практики, направлена на приобретение профессиональных навыков в условиях предприятий туризма и гостеприимства. Каждое конкретное практическое задание построено на

максимальном использовании теоретических знаний. Все задания актуальны и отражают деятельность предприятия туристской и гостиничной индустрии.

Однако краткосрочная практика, предусмотренная учебным графиком, не дает возможности в полной мере показать те знания, умения и навыки, которые приобрел студент в процессе обучения. Следовательно, гостиница должна быть встроена в учебный процесс. Только тогда можно максимально приблизить теоретические знания к реальной практике. Решение данной проблемы возможно путем многостороннего сотрудничества между вузами и стратегическими партнерами из числа гостиничных предприятий и гостиничных цепей (вуз – гостиница – студент).

Также необходимо участие профильных гостиничных предприятий в формировании содержания гостиничного образования и привлечения ведущих специалистов к реализации новых курсов и дисциплин специализации. Возможно и открытие профильных кафедр непосредственно на базе ведущих действующих гостиничных предприятий города.

Итоговым этапом для выпускников является представление защиты своей работы в презентационной форме с использованием мультимедийных возможностей. На данном этапе закрепляются умения студентов анализировать информацию, выделять главное в информационном сообщении, понимать направленность коммуникации, достигать результата в интерактивном процессе.

Основу дополнительного профессионального образования составляют программы профессиональной переподготовки всех уровней, повышение квалификации сотрудников гостиничной отрасли. Существенным пробелом в системе дополнительного профессионального образования являются незначительное количество программ; недостаточная проработанность краткосрочных тренингов, стажировок, мастер-классов.

Послевузовское профессиональное образование для выпускников, желающих продолжать научную деятельность, предлагает поступление в аспирантуру.

Подводя итог, стоит отметить, что система образования должна носить опережающий характер, при котором знания и навыки, полученные студентами, не должны терять своей актуальности к моменту их выпуска и начала работы в профессиональных структурах.

Основным рычагом управления качеством подготовки специалистов для гостинично-туристской отрасли является совершенствование образовательных стандартов, в которых приводится набор профессиональных знаний, умений, навыков, требований, предъявляемых к специалистам различных профессий отрасли. Разработка таких стандартов уже давно актуальна, при этом совсем не обязательно создавать их с нуля, возможно, имеет

смысл проанализировать существующие зарубежные стандарты подготовки кадров для индустрии гостеприимства и попытаться адаптировать их к российским условиям.

Анализ зарубежного опыта подготовки специалистов в сфере гостеприимства позволил определить свойственные им особенности образования:

- подготовка кадров осуществляется крупными гостиничными комплексами, имеющими свои замкнутые учебные центры (финансирование на 60-80% осуществляется за счет предприятий, входящих в комплексы);

- будущий специалист проходит все уровни профессиональной подготовки: ученик (стажер) – студент – бакалавр – магистр – специалист, повышающий свою профессиональную квалификацию;

- практика является составляющей частью учебного процесса, при этом

количество теоретических и практических занятий примерно одинаково;

- обучение будущего специалиста начинается в случае установления потребности в нем конкретного предприятия;

- учебный план подготовки специалиста составляется с учетом потребностей предприятия-заказчика и учебного заведения, способного обеспечить выполнение этого учебного плана.

Переход российских вузов на приемлемый адаптированный вариант подготовки специалистов в соответствии с Болонской конвенцией имеет несомненные и безусловные преимущества.

Принятие Болонской конвенции позволит создать единый образовательный стандарт, в соответствии с которым выпускник вуза будет обладать знаниями и умениями, соответствующими последним мировым требованиям отрасли, станет гибким и мобильным. Болонская декларация подразумевает: двухступенчатую систему высшего образования (бакалавр и магистр); учет усвоенных студентами знаний в кредитных единицах, которыми измеряется не время обучения, а усвоение знаний и умений; модульные учебные программы.

Основными целями Болонской конвенции является создание единого образовательного стандарта, характерными признаками которого являются:

- качество высшего образования, включающее качество содержания, фундаментальность, универсализацию и условия реализации образовательных программ;

- уровень профессиональной подготовленности выпускников;

- мобильность обучающихся, преподавателей, исследователей в едином образовательном пространстве и свободное перемещение выпускников на рынке труда;

– многообразие и гибкость содержания и технологий реализации образовательных программ с учетом традиций, автономии и академических свобод вузов Европы;

– открытость и доступность образования, обеспечиваемые мобильностью, взаимным открытием филиалов вузов в различных странах, и введение технологий и организационных структур дистанционного обучения.

Все перечисленные характеристики единого образовательного пространства должны удовлетворять системе подготовки специалистов для индустрии гостеприимства, т. к. данное направление в большей мере интернационально.

Однако сам переход к положениям Болонской конвенции требует профессионального решения ряда сложных для российских вузов проблем:

– приведение в порядок стандартов подготовки современных специалистов, основанных на достаточно полных и точных квалификационных характеристиках данных специалистов;

– обеспечение вузов квалифицированными преподавателями, владеющими современными знаниями и технологиями и при этом имеющими положительный опыт преподавания;

– отсутствие или недостаточное и некачественное учебно-методическое обеспечение, что затруднит процесс самостоятельной работы студентов.

Таким образом, в условиях конкуренции на рынке гостиничного бизнеса качество обслуживания выходит на первое место по значимости, оставляя позади материальные компоненты бизнеса, поскольку основной продукт гостиницы – это услуга. Всему этому необходимо научить сотрудников отрасли, и начинать следует уже со школьной скамьи на уроках профессиональной ориентации школьников с последующим обучением в колледжах, средних специальных учебных заведениях, вузах. Кроме того, необходимо постоянно знакомить действующий персонал гостинично-туристской отрасли с последними мировыми достижениями в отрасли, передовыми методами обслуживания, повышать их квалификацию. Одним словом, разработать многоступенчатую, непрерывную систему подготовки кадров для индустрии гостеприимства.

Список литературы

1. Буханевич И. Б. Болонский процесс и особенности преподавания цикла дисциплин гостиничного направления: Сб. материалов Международной научно-практической конференции «Туризм»: подготовка кадров, проблемы и перспективы развития / И. Б. Буханевич. М., 2006.

2. Пляттов В. Л. Деловые игры: разработка, организация, проведение / В. Л. Пляттов М., 1991.

3. Смирнов С. А. Практикуемые модели социально-гуманитарного образования// Преподавание социально-гуманитарных дисциплин в вузах России: состояние, проблемы, перспективы. / С. А. Смирнов. М., 2001.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СЕЛЬСКИХ БЕЗРАБОТНЫХ (НА ПРИМЕРЕ БАРДЫМСКОГО РАЙОНА ПЕРМСКОГО КРАЯ)

В. В. Иванова, Н. Д. Исмагилова

*Агентство по занятости населения Пермского края, г. Пермь
vszn@perm.raid.ru*

Бардымский район расположен на юге Пермского края, площадь района – 2,4 тыс. кв. км., что составляет 1,5% территории Пермского края. Общая численность населения района – 28 тысяч человек, здесь компактно проживают башкиры и татары (90%), русские (8%) и другие национальности. Район удален от основных экономических центров Прикамья, что, однако, частично компенсируется прохождением через район транзитной магистрали, кратчайшим путем связывающей Пермь с южными районами края и Башкортостана.

Благодаря квалифицированным действиям работников центра занятости, ситуация на рынке труда Бардымского района остается стабильной уже несколько лет. Одним из главных направлений деятельности центра занятости является оказание консультационной помощи по трудоустройству, профессиональному обучению, по открытию собственного дела, по подготовке социальных проектов. Для каждого гражданина, обратившегося в ЦЗН с целью содействия в трудоустройстве, профконсультант проводит подбор подходящей профессии. Владея информацией от работодателей о наиболее востребованных в данный момент профессиях на рынке труда, профконсультант проводит тестирование клиента на профессиональную пригодность для выбранной им профессии.

В условиях дефицита вакансий клиентам службы занятости предлагаются различные виды самозанятости. При проведении профориентационной работы профконсультант ориентирует гражданина на получение профессии, предполагающей последующую самозанятость, как наиболее гарантированную форму трудоустройства в данной ситуации.

С учетом уровня образования, опыта работы, степени активности гражданина выявляется возможность организации им собственного дела или

обучения безработного для дальнейшего обеспечения себя доходным занятием.

Значительная часть ныне работающих предпринимателей района – пекари, водители, парикмахеры, пчеловоды, печники, продавцы, фермеры – получили профессиональную подготовку благодаря службе занятости. За период с 1999 г. по 2007 г. только в учебном центре службы занятости по направлению ЦЗН Бардымского района были обучены свыше 870 безработных граждан по профессиям «овощевод по методу Н. Кунакова», «плодоовощевод», «птицевод», «пчеловод». Обучение ведется с выездом преподавателя на места не только в районный центр, но и в конкретные села и деревни.

Обучение овощеводов проводит опытный преподаватель Н. Кунаков – кандидат наук, фермер, занимающийся выращиванием овощей. Разработанная им учебная программа основывается на высокоэффективном методе Миттлайдера и адаптирована к местным условиям с минимизацией трудозатрат и минеральных удобрений. В настоящее время ученики Н. Кунакова подсчитывают выращенную продукцию в тоннах. На красивые ухоженные огороды района приезжают полюбоваться и набраться опыта не только жители окрестных деревень, но и гости из других областей России.

Применяя на практике полученные на курсах знания, жители Бардымского района совершенствуют метод и в дополнение к уже имеющимся приспособлениям (плоскорез Фокина, культиватор) изготавливают оборудование, еще более ускоряющее и облегчающее процесс выращивания овощей.

Творческая жилка обнаружилась, к примеру, у супругов Марваровых: Розы и Рафиля. Они ускорили процесс прополки междурядий, усовершенствовав идею плоскореза. В большой теплице огурцы соседствуют с перцами и баклажанами. На грядках почти нет сорняков. Растения подкармливают каждую неделю биогумусом – продуктом жизнедеятельности калифорнийского червя, что, повышая урожайность в несколько раз, еще и избавляет от сорняков. К тому же этот ценнейший биостимулятор лечит растения. В 2006 г. Марваровы получили два урожая моркови и свеклы за сезон. Такого явления в Пермском крае еще никогда не было. Эта семья – удачный союз двух людей: предприимчивой Розы – «генератора» идей и мастера «золотые руки» Рафиля.

Вчерашние безработные, используя полученные знания, смогли организовать свои хозяйства по-новому, сделать их доходными. Многие стали благополучными предпринимателями. И связь с центром занятости не теряют: преподают на курсах, передавая свои знания сегодняшним безработным.

Азат Галимзянов – известный на весь район фермер-садовод. Несколько лет назад был безработным агрономом. Окончил курсы овощеводов по направлению службы занятости. Используя полученные знания и весь свой опыт специалиста-агронома, смог усовершенствовать свое хозяйство. У Азата Фатхиевича разбит сад: около 100 всевозможных деревьев и кустарников. Его проект «Яблоневый сад» на районном конкурсе социальных проектов получил грант в размере 30 тыс. руб. А земельный участок стал учебным классом под открытым небом, где он дает мастер-классы и взрослым своим ученикам из числа безработных, и школьникам. Например, в июне 2007 года А. Галимзянов провел занятие по овощеводству (методика посева, посадки, обработки, уборки овощных культур), плодовоовощеводству (обрезка, обработка, уход за плодовыми деревьями).

А какой урожай чеснока у предпринимателя Ф. Мазитова! Он учился в первой группе овощеводов, из государственного фонда занятости получил субсидию на организацию собственного дела и зарегистрировался главой крестьянского (фермерского) хозяйства. Вот уже семь лет на небольшом участке земли (около 8 соток) Фидаиль Насатович собирает до 1,5 тонны чеснока в год.

Супруги Раис и Маулида Абузовы прошли обучение овощеводству в 2002 году, получили финансовую помощь службы занятости и построили несколько теплиц, одна из них размером 35 x 12 метров. В настоящее время выращивают овощи и получают хороший доход. Семья не захотела останавливаться на достигнутом и решила возродить традиции предков. Проект теперь уже главы личного подсобного хозяйства Раиса Абузова «Золотое руно» стал победителем районного конкурса социальных и культурных проектов в номинации «За достойную жизнь». Целью проекта является приобретение и разведение овец романовской породы, а также обеспечение проведения мусульманского праздника «Курбан-байрам». Одно из достоинств романовских овцематок – способность рожать ягнят в любое время года сразу по 3-5 голов, что приводит к быстрому увеличению поголовья овец. Проект получил грант в размере 30 тыс. руб.

Проблемами селекции и сохранения выращенной продукции с увлечением занимается М. Балтаев, в недалеком прошлом – безработный, прошедший обучение овощеводству и получивший финансовую помощь службы занятости. Сначала он разработал проект «Свежие овощи зимой», который стал победителем конкурса социальных проектов в номинации «Повышение социальной активности пожилых людей и инвалидов», сумма полученного гранта 50 тыс. руб. А потом подготовил новый проект «Мини-ферма». Эта «Мини-ферма» должна обеспечить 150-процентную рентабельность производства, она состоит из деревянных подвижных конструкций, срок службы – 20-25 лет. Кроме этого, Балтаев решил всерьез заняться

селекцией сортов картофеля: закупил 2100 кг элитных семян картофеля в Пермском научно-исследовательском институте сельского хозяйства.

При обучении той или иной профессии учитываются и национальные традиции сельских жителей. В Бардымском районе, где проживает в основном татаро-башкирское население, выращивание гусей – традиционное занятие. Поэтому обучение профессии птицевода здесь оказалось особенно востребованным. Язиля Атнабаева, бывшая безработная, в свое время обучилась на курсах птицеводства и получила финансовую поддержку службы занятости. В 2006 году она приняла участие в конкурсе социальных и культурных проектов «ЛУКОЙЛ-Пермь». «Гусиное перо – пух, да добро» – так назывался проект Атнабаевой – был поддержан в номинации «Семья, как фактор, обеспечивающий социальное благополучие общества» на запрашиваемую сумму 70 тыс. руб. Этот проект был направлен на расширение площадей для выведения гусят.

Пчеловодство – одно из наиболее популярных традиционных видов деятельности в районе. Потомственным пчеловодом можно назвать Фаниля Мурсалимова из деревни Бардабашки. Занятие пчеловодством – это вся его жизнь, продолжение дела, начатого отцом. Тем не менее Фаниль Хамитович приобрел новые полезные знания на курсах по пчеловодству. На 75 сотках размещено 170 пчелосемей. В настоящее время на его пасеке проводятся практические занятия начинающих пчеловодов района.

На базе центра занятости Бардымского района проводятся семинары краевой службы занятости как для безработных граждан, желающих организовать собственное дело, так и для специалистов службы занятости, занимающихся организацией предпринимательской деятельности, что способствует распространению накопленного опыта по развитию самозанятости. Фильм о самозанятости в районе обошел весь Пермский край и некоторые другие регионы.

Бывшие безработные, ныне предприниматели, фермеры, владельцы личных подсобных хозяйств, принимают активное участие в ставших традиционными праздниках урожая. Здесь они щедро делятся своим богатым опытом и демонстрируют свои успехи: огромные тыквы и кочаны капусты, новые сорта картофеля и продукцию с собственных пасек, семена и сортовые саженцы. Их продукция пользуется особым спросом у покупателей. Что немаловажно, своим примером они показывают безработным односельчанам: имея землю и трудолюбие, можно жить достойно и независимо.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК ОСНОВНАЯ
ГАРАНТИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ.
УЧЕБНЫЕ КУРСЫ «ВЫБОР ПРОФЕССИИ»,
«ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ»**

В. А. Ильченко

*Комитет по занятости населения Курской области, г. Курск
ostarkova@fgszn.ru*

В условиях рыночных отношений, при увеличении числа профессий и свободном выборе, становится все труднее определить призвание человека. Проблема профессионального самоопределения молодежи, в частности учащихся школ и гимназий, становится особенно острой. Зачастую неправильный выбор профессии имеет для человека серьезные социальные и психические последствия: человек не достигает того успеха, который мог бы иметь в случае адекватного выбора профессии, не получает удовлетворения как от результатов своего труда, так и от самого процесса труда, а это может привести к психологической деформации личности. В то же время практика показывает, что если специальность выбрана правильно, по призванию, то труд для человека становится источником радости, творческого вдохновения и приносит максимальную пользу и человеку, и обществу.

Одним из направлений активной политики занятости населения является профориентационная работа среди безработных граждан, занятого и незанятого населения, в первую очередь молодежи. Преобладание «молодежной» безработицы среди других возрастных групп объясняется тем, что наиболее интенсивный поиск работы приходится на начальный этап трудовой деятельности.

Проведенный анализ имеющихся вакансий показывает, что сегодня наиболее остро стоит вопрос об отсутствии на рынке труда достаточного количества высококвалифицированных рабочих следующих профессий: инженеров различных профилей, газосварщиков, водителей трамвая, троллейбуса, слесарей различных видов производств, электромонтеров, токарей, шлифовщиков, фрезеровщиков, каменщиков, штукатуров, машинистов транспортных средств, машин и установок. При этом на рынке труда востребованы программисты, страховые агенты, менеджеры по продажам, рекламные агенты, автослесари, автоэлектрики, медицинские сестры.

В результате редкое предприятие сегодня имеет сбалансированный по всем рабочим местам и должностям, эффективно работающий персонал и хороший кадровый резерв, а в условиях кадрового дефицита конкуренция работников за получение рабочего места все больше сменяется конкурен-

цией работодателей за рабочую силу, удовлетворяющую всем предъявляемым требованиям.

В то же время наличие высоких требований к кандидатам на рабочее место у работодателей зачастую сочетается с уровнем оплаты труда, предлагаемой потенциальным работникам, совершенно не удовлетворяющей их потребности (около 30% всех вакансий, заявленных работодателями в службу занятости, содержат предложения по заработной плате ниже величины прожиточного минимума).

Существующая система профессионального образования не смягчает, а наоборот, все больше увеличивает дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, поскольку объемы, структура и качество подготовки кадров все больше ориентируются не на реальные потребности, не на происходящие изменения в структуре спроса на профессии и специальности регионального рынка труда, а на сформированные неверным образом потребности населения (родителей и абитуриентов) в образовательных услугах.

В общественном мнении в годы рыночных реформ сформировался устойчивый перечень наиболее престижных («модных») в рыночной экономике профессий, который и определяет спрос на услуги учреждений профессионального образования.

Прежде всего, это коснулось юристов, экономистов, бухгалтеров, менеджеров, работников социально-гуманитарного профиля, предложение которых в несколько раз превышает реальный спрос на них, что происходит на фоне нехватки целого ряда других специалистов, особенно, рабочих. Хотя профессиональная школа пытается адекватно реагировать на эти процессы, все же структура профессионального образования во многом не соответствует перспективным потребностям рынка труда.

Отсутствие механизмов взаимодействия между рынком образовательных услуг и рынком труда влияет и на рост безработицы среди выпускников системы профессионального образования. Ежегодно на учете в службе занятости состоит на учете лиц данной категории от 0,6 до 0,7 тыс. человек, или 6,5% от общей численности безработных.

В Курской области вопросам осознанного выбора профессии подростками уделяется большое внимание. Так, при содействии органов по вопросам занятости населения Курской области количество услуг по профессиональной ориентации, оказанных учащимся общеобразовательных школ, в период с 1999 по 2006 годы соответственно увеличилось с 1440 до 15722 человек, или в 11 раз.

Материал для поиска новых форм профориентационной работы, а также получения отзыва об оказываемых населению услугах дают проводимые социологические исследования.

Социологическое исследование, проведенное комитетом по занятости населения Курской области в режиме мониторинга в 2006 году (для сравнения использованы результаты опросов 1998, 1999 и 2000 годов), позволяет получить информацию о тенденциях в профессиональном самоопределении учащихся школ области, их ориентации на региональном рынке труда, мотивах выбора будущей профессии.

В выборочном социологическом опросе приняли участие 1202 человека (589 учащихся 9-х классов и 613 одиннадцатиклассников) непрофильных классов общеобразовательных школ.

В ходе анализа полученных результатов выяснилось, что большинство молодых людей после окончания школы планируют получить профессиональное образование в разных формах обучения. Окончательный выбор своего профессионального пути у большинства опрошенных школьников формируется, в основном, к окончанию школы.

На вопрос «Ваши дальнейшие планы после окончания школы?» респонденты ответили следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Ответы респондентов, %

Респонденты Варианты ответа	Выпускники 9-х классов (по области в целом)	Выпускники 11-х классов (по области в целом)	Общий массив (по области в целом)
Продолжу обучение в школе	54	-	27
Буду поступать в учреждения НПО	7	4	5
Буду поступать в учреждения СПО	13	8	11
Буду поступать в ВУЗ	1	62	32
Пойду на курсы	2	1	2
Пойду служить в РА	1	2	2
Буду работать	1	1	1
Буду работать и учиться	1	12	6
Займусь предпринимательством	-	1	1
Другое	1	1	1
Не определился	15	4	9
Нет ответа	4	4	3

Тенденция на получение высшего образования выпускниками школ сохраняется на протяжении ряда лет. Отметим, что девушки в большей мере (38%), чем юноши (26%), ориентированы на получение высшего образования, а юноши чаще, чем девушки, планируют поступить в средние специальные учебные заведения (13 и 9% соответственно).

Данные мониторинга профнамерений выпускников 11-х классов городских школ области, проведенного в 2006 году, по отношению к сведениям, полученным в 1998, 1999, 2000 гг., позволяют отметить устойчивую тенденцию на получение высшего профессионального образования, но и некоторый рост желающих получить рабочую профессию в учреждениях начального профессионального образования (табл. 2).

Таблица 2

Получу профессию по годам	2006 г.	2000 г.	1999 г.	1998 г.
В вузе	67%	74%	64%	76%
В учреждениях СПО	7%	12%	12%	9%
В учреждениях НПО	3%	2%	-	-

Выпускники 11-х классов сельских школ области в меньшей степени, чем учащиеся городских школ, ориентированы на вузы (57%) и в большей степени на получение специальности в средних профессиональных учреждениях (10%).

Исследование показало, что значительная часть старшеклассников (30%) не выбрали профессию, но указали предпочтительную сферу деятельности. На трудности в выборе профессии повлияло значительное увеличение численности профессий и специальностей, появившихся в последние годы. 21% выпускников отметили, что не могут выбрать конкретную профессию, т. к. многое нравится, 8 % участников опроса указали, что плохо знают свои способности, 6% – плохо знают, какие есть профессии.

На трудности поступления в учебные заведения, а также отсутствие у семьи материальной возможности обучиться выбранной профессии указали 12% выпускников 9-х и 11-х классов.

Определились с профессией 64% одиннадцатиклассников и 43% учащихся 9-х классов. Из них 54% учащихся 11-х классов и 43% школьников 9-х классов отметили, что выбор был сделан в соответствии с их желанием («выбрали профессию по душе»).

Выявлены предпочтительные сферы деятельности старшеклассников школ городов и районов области (по степени убывания) (табл. 3).

Таблица 3

Предпочтительные сферы деятельности учащихся 11-х классов городских школ области	Предпочтительные сферы деятельности учащихся 11-х классов сельских школ области
Экономика, финансы, кредит	Военная служба
Культура, спорт, туризм	Экономика, финансы, кредит
Медицина; военная служба; информационные технологии и коммуникации	Культура, спорт, туризм
Образование; торговля и сервисное обслуживание	Государственная и муниципальная служба
Государственная и муниципальная служба	Медицина
Производство; транспорт; строительство	Информационные технологии и коммуникации; транспорт
Сельское хозяйство	Образование
	Производство; строительство
	Торговля и сервисное обслуживание
	Сельское хозяйство

Как видно из таблицы 3, интерес к производственной и сельскохозяйственной сфере деятельности – минимальный. Предпочтительные виды деятельности – те, которые, по мнению школьников, интересны и хорошо оплачиваемы. Так, на вопрос анкеты: «С какими из суждений вы согласны? (выбрать одно)», 59% учащихся 11-х классов выбрали ответ «Только на интересную работу можно потратить значительную часть своей жизни», а 40% выбрали ответ «Оплата труда – основное в работе». Ответы выпускников 9-х классов составили 56 и 43% соответственно.

Как показал анализ ответов участников опроса, существуют определенные гендерные различия в выборе предпочтительной сферы профессиональной деятельности. Юноши выбирают такие сферы деятельности (в порядке убывания предпочтений), как военная служба (служба в органах внутренних дел); информационные технологии и коммуникации; транспорт; экономика, финансы, кредит; культура, спорт, туризм; строительство; медицина; производство; государственная и муниципальная служба; торговля и сервисное обслуживание, образование.

Выбор девушек – экономика, финансы, кредит; медицина; культура, спорт, туризм; военная служба (служба в органах внутренних дел); образование; государственная и муниципальная служба; торговля и сервисное об-

служивание. Значительной разницы в ответах выпускников 9-х и 11-х классов не прослеживается.

Результаты исследования показывают, что профессии, в которых имеется потребность, не всегда оказываются популярными среди молодежи.

Проанализируем профессиональные предпочтения выпускников школ 2006 года в сравнении с результатами исследований прошлых лет.

В таблице 4 указаны наиболее часто выбираемые выпускниками профессии (рейтинг основных профессий)¹:

Таблица 4

Профессии, выбранные учащимися 11-х классов в 2006 г.	Профессии, выбранные учащимися 9-х классов в 2006 г.	Профессии, выбранные учащимися 11-х классов в 2000 г.	Профессии, выбранные учащимися 11-х классов в 1999 г.
1. Экономист (финансист)	1. Специалист по компьютерным технологиям	1. Преподаватель	1. Инженер; экономист (финансист)
2. Юрист; медработник	2. Юрист	2. Социальный работник, психолог	2. Преподаватель; военнослужащий
3. Специалист по компьютерным технологиям	3. Медработник	3. Программист, инженер	3. Юрист
4. Инженер; менеджер разного уровня	4. Водитель (машинист, автослесарь)	4. Юрист; медработник	4. Медработник
5. Преподаватель	5. Экономист (финансист); преподаватель; военнослужащий; менеджер разного уровня; работник органов внутренних дел	5. Экономист (финансист)	5. Социальный работник (психолог)
6. Бухгалтер (ревизор); журналист; переводчик; военнослужащий; работник органов внутренних дел;	6. Инженер; журналист; бухгалтер; предприниматель; повар; социальный педагог, психолог; работник сферы об-		

¹ На примере ответов респондентов школ г. Курска и городов Курской области.

Профессии, выбранные учащимися 11-х классов в 2006 г.	Профессии, выбранные учащимися 9-х классов в 2006 г.	Профессии, выбранные учащимися 11-х классов в 2000 г.	Профессии, выбранные учащимися 11-х классов в 1999 г.
социальный педагог, психолог; работник сферы обслуживания;	служивания; тренер; газосварщик; переводчик; повар; художник		
6. Бухгалтер (ревизор); журналист; переводчик; военнослужащий; работник органов внутренних дел; социальный педагог, психолог; работник сферы обслуживания	6. Инженер; журналист; бухгалтер; предприниматель; повар; социальный педагог, психолог; работник сферы обслуживания; тренер; газосварщик; переводчик; повар; художник		

Профессии сельскохозяйственного профиля, а также научная деятельность не пользуются спросом у учащихся, независимо от места проживания респондентов. Сохраняется спрос на специальности экономического профиля.

Рейтинговый список профессий, выбранных учащимися 11-х классов школ города Курска, в которых ведется профориентационная работа (контрольные классы) приведен в таблице 5.

Таблица 5

Профессии, выбранные учащимися 11-х классов в 2006 г.	
Школа № 28	Школа № 5
1. Экономист (финансист)	1. Экономист (финансист); юрист
2. Специалист по компьютерным технологиям	2. Менеджер; социальный педагог, психолог
3. Юрист; социальный педагог (психолог)	3. Журналист; военнослужащий; медработник; маркетолог, логистик; предприниматель
4. Инженер; бухгалтер; менеджер; работник сферы обслуживания; журналист; государственный служащий	

Как видно из таблицы 5, в контрольных классах наблюдается та же тенденция, что и в области в целом. Однако отметим, что спектр профессионального выбора шире, чем у учащихся школ, где профориентационный курс не внедрялся. Для более значимого изменения профессиональных установок учащихся необходима ранняя профориентационная работа, и не только с учащимися, но и их родителями. Кроме этого, профориентационный курс нуждается в постоянном совершенствовании и корректировке с учетом опыта внедрения со стороны педагогов школ, научных работников и методистов.

Как правило, на профессиональный выбор старшеклассника заметно влияет профессиональный опыт (профессиональная подготовка) родителей. Стремление пойти по стопам родителей прослеживается в таких профессиях, как военнослужащий, медицинский работник, экономист (бухгалтер).

По данным репрезентативного опроса, проведенного Аналитическим центром Ю. Левады среди российских граждан в возрасте 18 лет и старше, сохраняется уважение к традиционным ценностям практического интеллектуального труда (врач – учитель – инженер), растет интерес к профессиям в области высоких технологий. Возрастает престиж демонстративно мужских занятий (армия, спорт) и авторитет социально-практических профессий (юрист, экономист, финансист)².

Результаты изучения профессиональных намерений школьников Курской области подтверждают эту тенденцию.

Полученные в ходе социологического опроса данные позволяют сделать следующие выводы.

Старшеклассники ориентированы на продолжение образования после школы. Большая часть молодежи мечтает о поступлении в вуз, и лишь некоторые планируют поступить в учреждения начального профессионального образования и выбрать рабочие профессии, которые требуются региональному рынку труда. Однако, как показывают профориентационные исследования по определению готовности выпускников к началу профессиональной карьеры, проведенные в четырех вузах г. Курска, несмотря на то, что основной профессиональной целью большинство выпускников видят получение по окончании вуза работы (51%), из них работать по специальности планирует только 31%. Реального профессионального плана, связанного с получаемой специальностью, у большинства студентов практически не имеется.

Выпускники школ при выборе профессии главное значение придают своим способностям и склонностям, отмечая при этом, что не совсем знают свои возможности. Это подтверждает необходимость проведения ранней

² Служба занятости. 2006. № 10, С. 49.

профориентации, в том числе диагностики, выявления профессиональных склонностей учащихся, учета их индивидуальных особенностей при выборе профессии с учетом ситуации на местном рынке труда.

Проведенное исследование показало, что в контрольных классах (где проводился профориентационный курс) спектр профессионального выбора шире, чем у учащихся школ, где профориентационные занятия не велись. Влияние учителей на профессиональный выбор учащихся, к сожалению, невелико, а ведь учитель имеет возможность через учебный предмет влиять на выбор учащихся. Внедрение в 9-х классах всех школ нового предмета «Слагаемые выбора профиля обучения и направления дальнейшего образования» в рамках предпрофильной подготовки предоставляет педагогам эту возможность.

Для более значимого изменения профессиональных установок учащихся необходима ранняя профориентационная работа. В процессе профориентации очень важно показать учащимся и их родителям перспективу, которая их ожидает.

Учитывая особую важность работы по профессиональной ориентации населения, в том числе учащихся общеобразовательных школ, по инициативе областной службы занятости населения было заключено соглашение о сотрудничестве с комитетом образования города Курска, в рамках которого разработан примерный тематический план факультативного курса «Я и моя профессия», определены экспериментальные площадки для его внедрения. Программа факультативного курса рассчитана на 34 часа. С 2004-2005 учебного года профориентационный курс проводится на базе ряда школ города Курска. Преподают курс школьные психологи.

Девятиклассники изучили две большие темы курса: «Я и мои возможности» и «Моя профессия», в которых они узнали о психических процессах и индивидуально-типологических особенностях личности, их роли в профессиональном самоопределении, познакомились с многообразием мира профессий и специальностей, рынком труда, определили свои профессиональные предпочтения.

В процессе проведения занятий выяснилось, что молодые люди слабо ориентируются в мире профессий. О профессиях ребята узнают, в лучшем случае, на внеклассных мероприятиях, особенно на этапе окончания школы. Но обращения к педагогу-психологу по этой проблеме – сугубо добровольное дело, поэтому количество таких обращений невелико.

Проведение факультативных занятий «Я и моя профессия» принесло большую пользу учащимся. Об этом свидетельствуют результаты заключительного анкетирования девятиклассников, полученные в конце учебного года.

Как показал анализ анкет, поставленные в этом эксперименте задачи были достигнуты. Сократилось количество учащихся, которые считают, что «оплата труда – основное в работе» (с 61 до 43%) и возросло количество учащихся, которые считают, что «только на интересную работу можно потратить значительную часть своей жизни» (с 39 до 57%). Это свидетельствует о том, что многие дети сформировали четкую потребность в профессиональном определении и заняли активную позицию по этой проблеме. Учащиеся определили свои индивидуальные особенности, интересы и склонности, сформировали знания о мире профессий и о профессиональных требованиях к личности. Об этом свидетельствует 55% ответов учащихся, отметивших, что курс «помог им узнать о себе и о мире профессий».

Факультатив способствовал формированию у учащихся общественно значимых мотивов выбора профессии. 12% опрошенных изменили свои профессиональные предпочтения и выбрали себе такие профессии и специальности, которые востребованы в современном обществе (электрогазосварщик, автомеханик, мастер по автотюнингу, машинист локомотива, официант, оператор ЭВМ и др.).

Школьные психологи оказали помощь учащимся 9-х классов в определении своего образовательного маршрута: 23% учащихся определили свои шаги на пути к профессиональной карьере: «ссуз – вуз – работа по специальности» и «ПУ – работа по специальности»; 63% наметили свой профессиональный маршрут по пути «вуз – работа по специальности». Причем из 45% определившихся в выборе 22% респондентов одним из основных мотивов выбора профессии назвали советы педагога-психолога. Процесс профессионального самоопределения становится все сложнее: 41% учащихся затрудняются с ответом; 16% опрошенных не могут выбрать, так как многое нравится; 8% опрошенных плохо знают свои способности; 7% ответили, что плохо знают профессии.

Следует отметить, что до начала профориентационного курса респонденты выбирали такие сферы будущей деятельности, как «информтехнология», «культура, спорт, туризм», «медицина», «торговля и сервис», «образование», «государственная служба». По окончании занятий респонденты отметили, что хотят работать в сфере производства (7%), в сфере строительства (5%) и в сфере сельского хозяйства (2%).

Результаты внедрения факультатива свидетельствуют о том, что учащиеся проявляют интерес к занятиям, выбор профессии оценивается ими как важный жизненный шаг.

Опыт внедрения факультативного курса в школах города был одобрен на заседании межведомственной комиссии по вопросам профессиональной ориентации и психологической поддержки населения при Правительстве Курской области. Программа профориентационного факультативного курса

адаптирована к элективному курсу «Слагаемые выбора профиля обучения и направления дальнейшего образования», который внедряется в школах Курской области в 2007-2008 учебном году. Курс профильной ориентации для учащихся 9-х классов общеобразовательных школ рассчитан на 24 часа в рамках предпрофильной подготовки. Данный курс дает школьникам представление об общих основах выбора обучения (информационных, психологических, практических). Знание их обеспечивает учащимися принятие адекватного решения как о выборе конкретного профиля, так и о путях дальнейшего образования, а также позволяет им сделать выбор соответствующего модуля (военные профессии, строительство, архитектура и т. д.).

Профессиональной ориентацией необходимо заниматься в период учебы в школе. В период получения молодежью профессионального образования в начальных, средних специальных и высших учебных заведениях указанная работа требует продолжения: уточняются профессиональные планы, карьерные устремления молодежи, формируется позитивный образ востребованных рынком труда профессий. С этой целью закономерно проведение ярмарок вакансий, оказание профессиональных консультаций, проведение конкурсов в рамках региональной программы «Арт-профи форум» среди обучающихся учебных заведений системы начального профессионального образования Курской области и других мероприятий.

Список литературы

1. Анелькина А. Не тому учат. Мониторинг самых востребованных специальностей на рынке труда в 1 полугодии 2006 г. / А. Анелькина // Служба занятости. 2006. № 10.
2. Воробьев А. Н. Планирование профессиональной карьеры / А. Н. Воробьев, А. В. Певень. Курск. 2006.
3. Государственная служба занятости вчера, сегодня, завтра. Курск, 2006.
4. Кем россияне хотят видеть своих детей и внуков в будущем // Служба занятости. 2006. № 10.
5. Технология и методы профессиональной ориентации населения. М., 2001.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОНИТОРИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ

О. А. Колесникова

*Управление государственной службы занятости населения
Воронежской области, г. Воронеж
mail@fgszn.vrn.ru*

В информационном пространстве трансформационной экономики России в последние 15 – 20 лет происходят огромные сдвиги, которые требуют систематического отслеживания, научного осмысления и регулирования. В этой связи настоятельной потребностью стало проведение мониторинговых исследований различных сторон социально-экономической жизни общества. Для специалистов их необходимость не вызывает сомнения. В сфере российского рынка труда мониторинг происходящих изменений стало привычной нормой и осуществляется в форме ежеквартальных статистических обследований населения по вопросам занятости. В данной предметной области проводятся и другие мониторинговые исследования, причем как централизованно, так и на региональном уровне.

Однако проблема организации мониторинга рынка труда в России решена далеко не полностью. Имеется ряд теоретико-методологических и практических ее аспектов, требующих новых подходов и современных решений. Наиболее важные из них:

1. Необходимость системного характера мониторинга.
2. Гибкое реагирование концептуального и методического обеспечения мониторинговых исследований на изменения в социально-экономической ситуации.
3. Организация и финансирование необходимых исследований на разных уровнях.

Суть первой проблемы состоит в том, что мониторинг должен быть комплексным по применяемым методам исследования и системным по содержанию. Между тем существующая практика проведения мониторинга рынка труда базируется преимущественно на статистических методах. Однако содержащаяся в статистических источниках информация недостаточна ни для удовлетворения текущих потребностей специалистов и управленцев, ни для исследовательских целей, ни для прогнозирования. О сегодняшней статистике с ее выборочным характером нельзя говорить, как раньше, что она «знает все», так как она не дает представления о многих, прежде всего качественных, сторонах происходящих на рынке труда процессов: о причинно-следственных связях в изучаемых явлениях, профессиональном аспекте занятости, влиянии на нее мотивационно-психологических, историко-

культурных факторов и т. п. Являясь практически единственным источником информации, статистика не позволяет с достаточной полнотой и точностью оценивать сдвиги на рынке труда и эффективно управлять происходящими там процессами.

Все это побуждает к применению и других методов – более динамичных, способных улавливать и качественные изменения, независимых от политической конъюнктуры, позволяющих дополнять и проверять данные статистики. Критериям полноты и оперативности, достоверности и способности к оценкам качественных понятий как нельзя более соответствуют социологические методы мониторинговых исследований рынка труда, которые могут и должны существенным образом дополнять его статистическое отображение.

Сочетание статистических методов исследования с социологическими имеет ряд преимуществ, поскольку позволяет:

- наиболее полно обеспечить информационные потребности пользователей;
- проводить комплексный анализ и прогнозирование показателей рынка труда и их динамики;
- работать с субъектами исследования практически в интерактивном режиме. Фактор реального времени в картину рынка труда привносит социологический мониторинг.

Вторую из обозначенных проблем – своевременности и адекватности методического обеспечения актуальных мониторинговых исследований можно показать на следующем примере. В последнее время вызывает сомнения достоверность некоторых статистических показателей в сфере труда и занятости, в частности, показателя общей безработицы в Воронежской области (рис. 1).

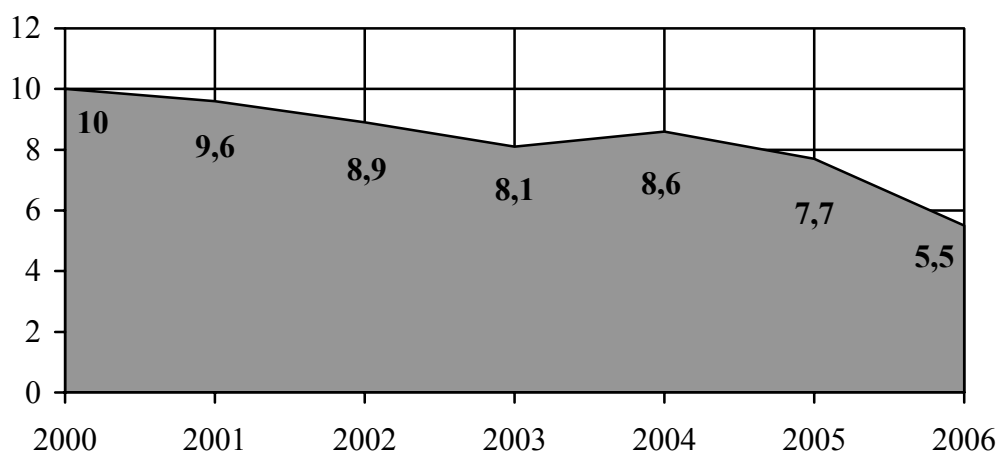


Рис. 1. Изменение уровня общей безработицы, %

Из приводимых данных видно, что значение этого показателя за один только 2006 год снизилось, по данным статистики, с 7,5 до 5,5%. Чем это можно объяснить в области, где до сих пор экономический рост не принял вполне устойчивого характера?

Мы уже высказывались критически по поводу методики статистических обследований домохозяйств. Согласно ей, к числу безработных на полном рынке труда не относят лиц, занятых хотя бы 1 час в неделю (и это при российских зарплатах!), а размер региональных выборок столь мал, что квартальные результаты считаются нерепрезентативными.

Возможно, что полученный статистикой резкий сдвиг данного показателя объясняется недостаточностью выборки сельского населения, так как именно в этой среде в Воронежской области сохраняются ареалы повышенной незанятости. Применяемая методика более соответствует условиям «сплошной» высокой безработицы, охватывающей все слои населения. В последнее время усредненные ее показатели стали маловыразительны, так как безработица приняла «очаговый» характер, характеризуется отдельными резкими всплесками, зависящими от конкретных условий определенного района или категории населения. Насколько сегодня спрос на рабочую силу дифференцирован в зависимости от социально-экономических условий территории, можно видеть из данных таблицы 1.

Исходя из вышесказанного, в методику статистического мониторинга проблем рынка труда, по-видимому, настало время внести соответствующие изменения. В частности, нам представляется, что региональные выборки для мониторингового опроса населения следовало бы расширить и предусмотреть, чтобы проводимые обследования не упускали категории и зоны повышенной напряженности с точки зрения занятости.

Таблица 1

Потребность в кадрах по группам районов Воронежской области, заявленная в службу занятости (2006 г.)

Группы районов по экономическому положению:	Уд. вес в областной численности, %:	
	экономически активного населения	заявленных постоянных вакансий
1. Промышленно развитые (3)	20,7	28,1
2. Индустриально-аграрные (7)	27,5	40,1
3. Аграрно-индустриальные (11)	32,3	17,7
4. Сельскохозяйственные (12)	19,5	14,1

Третья проблема – обеспечение мониторинговых исследований также носит комплексный характер, т. е. не сводится только к поиску источников финансирования. Сложности ее решения обусловлены следующим.

Во-первых, в регионах России исследования рынка труда, тем более социологическими методами, не получили распространения. Руководители различного уровня привычно обходятся имеющейся статистической информацией и чаще всего психологически не готовы к проведению исследований, требующих размышлений, анализа, да еще и дополнительных затрат.

Во-вторых, отечественная статистика, политологи, журналисты и т. д. уже давно создают и поддерживают картину благополучия в сфере занятости, которую при недостатке объективной информации трудно опровергнуть. Поэтому в большинстве случаев инициаторами исследований рынка труда выступают специалисты, а не управленцы, в чьих руках власть и деньги.

В-третьих, проведение исследований этого профиля в регионах наталкивается на законодательные трудности. Так, федеральное законодательство о занятости населения не предусматривает их проведение, финансирование из бюджета РФ и не вменяет в обязанность территориальным органам занятости. Органы власти регионов вправе организовывать исследования рынка труда на средства территориальных бюджетов. Однако из-за негибкости законодательства они не могут создавать соответствующие структуры при службах занятости, которые лучше всего владеют проблематикой, нуждаются в проведении исследовательской и прогнозно-аналитической работы и способны эффективно ее наладить.

Очевидно, что обозначенная проблема требует прежде всего институциональных решений. Поскольку в регионах она не решается в инициативном порядке, считаем целесообразным функционально закрепить организацию исследований рынка труда за субъектами Федерации с правом создания и финансирования соответствующих структур, в том числе при службах занятости.

Стабилизация социально-экономического положения России, происходящий в стране экономический рост определяют ряд новых задач в сфере рынка труда. Среди них особенно важна, на наш взгляд, *задача прогнозирования*. Если раньше, в период нестабильного развития экономики, даже краткосрочные прогнозы не всегда сбывались, то в настоящее время стала возможна разработка средне- и долгосрочных экономических прогнозов, а для этого необходимо создание специального методического обеспечения.

Особую актуальность приобретает проведение прогнозных расчетов *объема и профессиональной структуры потребности экономики в рабочей*

силе. Значимость именно этого направления прогнозирования объясняется рядом обстоятельств:

- на фоне возрастающей количественной сбалансированности спроса и предложения на рынке труда сохраняются и постоянно воспроизводятся профессиональные и территориально-профессиональные диспропорции;

- на российских предприятиях много лет отмечается дефицит кадров, который сдерживает развитие экономики и представлен определенными профессиями;

- отсутствие надежного количественного анализа и прогнозов потребности в кадрах является одной из причин перекосов в подготовке специалистов профессиональными учебными заведениями, а также дезориентирует молодежь при выборе профессий и специальностей.

Поэтому очень важно обеспечить согласование профессиональной структуры рынков труда и образовательных услуг и увязать решение этой задачи с проводимой в стране модернизацией образования.

Информационной основой научно-методических разработок такого рода должны быть комплексные мониторинговые исследования. Несмотря на многочисленные трудности, в Воронежской области мониторинг рынка труда уже свыше 10 лет проводится областной службой занятости населения или при ее участии. Для этого использовались разные организационно-финансовые возможности, но научно-методические основы этой работы были заложены в период функционирования в структуре службы специализированного подразделения – лаборатории анализа и прогнозирования рынка труда. Была разработана методика комплексного мониторинга, основные характеристики которой представлены в таблице 2.

Комплексный характер мониторинга позволил сформировать в областной службе занятости населения и систематически накапливать специфическую информационную базу, которой не располагают другие организации области. На этой основе результаты проводимых мониторинговых исследований имеют многоцелевое использование (табл. 3).

Однако важнейшим из них является разработка прогноза потребности экономики Воронежской области в рабочих кадрах в профессиональном разрезе. Эта работа выполнялась в сотрудничестве с постоянным партнером – научно-исследовательской организацией Региональный центр информации (РЦИ). Служба занятости принимала в ней научно-методическое участие на общественных началах.

На рынке труда области к настоящему времени сложились значительные квалификационные диспропорции (рис. 2).

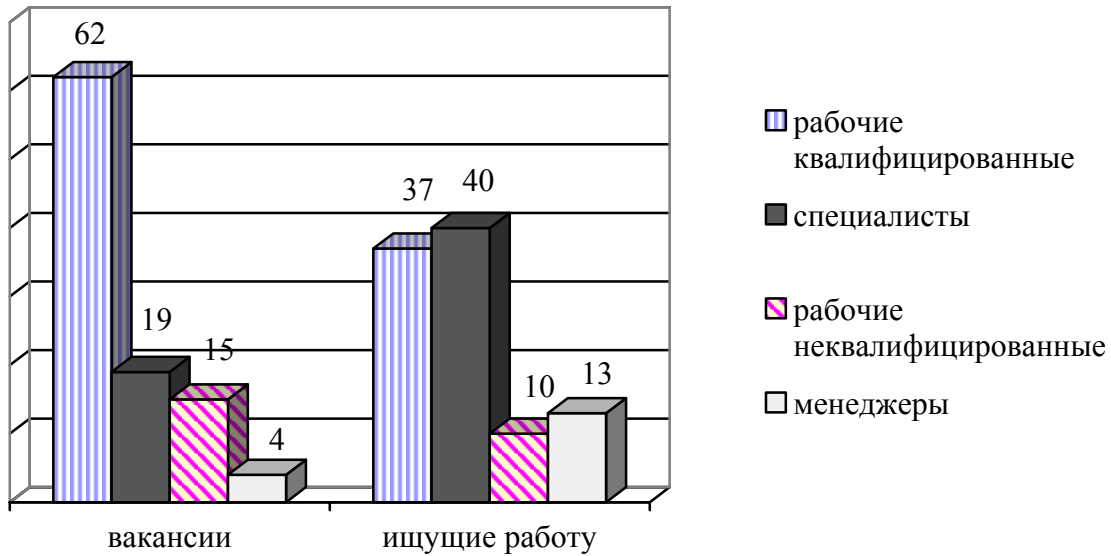


Рис. 2. Структура и соотношение спроса и предложения рабочей силы на рынке труда области, %

Таблица 2

Основные характеристики методики мониторинговых исследований рынка труда Воронежской областной службы занятости населения

Задачи	Виды	Объекты	Основные виды инструментария
1. Сбор и анализ информации о состоянии и динамике рынка труда 2. Сбор и обобщение данных о профессиональной структуре спроса и предложения кадров, изменениях в ней 3. Сбор и анализ информации о сопряженных процессах на рынке образовательных услуг 4. Определение на основе данных мониторинга: характеристик для прогнозирования и их значений перечней наиболее и наименее востребуемых профессий	1. Статистический 2. Социологический	1. Рынок труда – общий и регистрируемый; 2. Молодежный сектор рынка труда 3. Рынок образовательных услуг в части его взаимодействия с рынком труда	1. Показатели статистического мониторинга рынка труда – таблица 2. Анкета мониторингового исследования трудовых мотиваций ищущих работу и безработных (№ 1) 3. Анкета для опроса выпускников профессиональных учебных заведений по проблеме трудоустройства (№ 2)

Задачи	Виды	Объекты	Основные виды инструментария
<p>индикаторов оценки напряженности ситуации на рынке труда</p> <p>критериев и показателей оценки эффективности региональной политики занятости населения</p> <p>5. Разработка прогнозов:</p> <p>уровня безработицы различных категорий населения, спроса и предложения рабочей силы</p> <p>потребностей в рабочих и специалистах</p> <p>напряженности на рынке труда</p>			<p>4. Анкета для опроса выпускников школ по проблеме их образовательных и профессиональных намерений (№ 3)</p> <p>5. Анкета эксперта предприятия, организации для изучения и прогнозирования спроса на рабочую силу (№ 4)</p>

Как видно, они особенно велики в сегменте квалифицированных рабочих: спрос на них в 1,7 раза превосходит предложение. По отдельным профессиям и районам области эти перекосы значительно больше. Необходимость регулирования ситуации и отсутствие в России практически приемлемых методик побуждают нас участвовать в разработке методических подходов к данному виду прогнозирования.

Таблица 3

Направления использования мониторинга рынка труда

Направления	Используемый инструментарий
<p>Характеристика ситуации в экономике и на рынке труда региона, информирование администрации и др. социальных партнеров об ее изменениях</p> <p>Оценка и сравнение социально-экономического потенциала территорий</p> <p>Прогнозирование величины и профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда</p> <p>Разработка прогнозов безработицы</p>	<p>Данные статистического мониторинга и анкеты № 1</p> <p>Материалы статистического мониторинга и анкет №1 и № 4</p> <p>Данные статистического мониторинга и анкет № 3 и №4</p> <p>Данные статистического мониторинга, анкеты № 1</p>

<p>Анализ, прогнозирование и регулирование уровня трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений</p> <p>Разработка программы содействия занятости населения</p> <p>Информационное обслуживание рынка труда</p> <p>Разработка разделов программы содействия занятости населения по проблемам молодежи, женщин, лиц зрелых возрастов, инвалидов и т. п., содействия предпринимательской деятельности ищущих работу граждан, профориентации и профессионального обучения безработных и др.</p>	<p>Данные анкет № 2 и № 4</p> <p>Данные статистического и социологического мониторинга в целом</p>
---	--

В итоге длительной работы нами совместно с РИЦ разработана и апробирована принципиально новая методика прогнозирования региональной потребности в рабочих кадрах в разрезе основных групп профессий. Ее отличают следующие особенности:

- прогнозирование осуществляется *на основе данных мониторинга рынков труда и образовательных услуг*;
- *более широкая информационная база* прогнозирования, включающая использование статистических и социологических источников информации по комплексу факторов – демографических, экономических, социальных, психологических;
- накопительный характер информационной базы позволяет ввести *в алгоритм прогнозных расчетов ряд среднестатистических зависимостей-констант* и постепенно их уточнять, повышая точность и упрощая процедуру прогнозирования;
- при выполнении прогноза используется *несколько взаимодополняющих методов*: сравнительно простой математический алгоритм расчета опирается на результаты применения метода экспертных оценок, определение статистических зависимостей и проверяется сравнительным анализом текущих и прогнозных тенденций в спросе на фоне обуславливающих их факторов;
- *вариабельность* инструментария позволяет проводить исследование и прогнозные расчеты разного территориального уровня, отдельно для городской и сельской местности;
- особенности выборки предприятий и организаций для экспертного опроса позволяют выполнять прогноз *в разрезе отраслей*;
- в инструментарии заложена возможность *контроля достоверности* основных экспертных оценок и на этой основе – выбраковки анкет с сомнительными данными;

▪ полный вариант прогнозирования рассчитан на *профессиональные* кадры и использование подготовленных интервьюеров, что повышает надежность результата.

В соответствии с предлагаемой методикой прогнозирование потребности в профессиональных кадрах основывается на следующих принципах:

- принципе «от частного к общему», т. е. в основу разработки данного вида прогноза должны быть положены *региональные* исследования. Это обусловлено тем, что регионы, в отличие от страны в целом, характеризуются большей однородностью факторов, обуславливающих потребность в кадрах, меньшим спектром самих профессий. В силу этого на региональном уровне необходимые группировки профессий и использование среднестатистических коэффициентов-констант будут менее искажать результаты прогнозных расчетов;

- базовым методологическим принципом разработки данного прогноза является его *укрупненный характер*. Нецелесообразность и невозможность проведения детализированных прогнозных расчетов в разрезе каждой профессии вытекают из особенностей рыночной экономики и характера самого прогноза. Во-первых, механизм рынка неизбежно внесет свои коррективы в любой прогнозный расчет, делая излишней его глубокую детализацию. Во-вторых, при ситуационном характере выполняемого прогноза ориентация подготовки кадров на прогнозную потребность сводится к учету тенденций и основных профессиональных сдвигов на основе анализа большой совокупности факторов. В-третьих, существующая сегодня статистическая база совершенно недостаточна для разработки детальных прогнозов;

- в этой связи применен методический принцип разработки *укрупненного прогноза в разрезе основных и наиболее массовых групп профессий*, в совокупности охватывающих не менее 70% профессиональной структуры спроса на региональном рынке труда.;

- методика предполагает прогнозный расчет *дополнительной потребности* экономики в кадрах рабочих и специалистов, т. е. текущего спроса, а не занятости в целом;

- *среднесрочный* характер прогнозирования – не более 3-5 лет.

В соответствии с данным методическим подходом прогнозный расчет может содержать четыре аспекта: количественный, качественный, территориальный и отраслевой. Для выполнения прогноза любого уровня в рамках региона используется региональный перечень-классификатор профессий. При разработке первого варианта прогноза в классификатор было включено 75 профессий.

Разработан также определенный алгоритм прогнозных расчетов, учитывающий необходимость замещения выбывающих рабочих кадров и заполнения вновь создаваемых рабочих мест.

Методикой учитывается заявленный работодателями неудовлетворенный спрос, который корректируется по данным мониторинга рынка труда. Также учитывается наличное предложение рабочей силы.

Согласно выполненному среднесрочному прогнозу, в 2007-2009 гг. объем дополнительной потребности всей области в кадрах рабочих составит 26,1 тыс. чел. Из них потребность районов области – 10,8 тыс. чел, или 41,8% от общеобластной, тогда как фактический объем их подготовки для районов области больше, чем для города Воронежа.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: НЕОТЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ

Н. И. Коновалова

*ГОУ «Профессиональное училище №29», г. Вологда
pu29@volnet.ru*

Система начального профессионального образования осуществляет подготовку квалифицированных рабочих для экономики Вологодской области и играет важную роль в обеспечении стабильного экономического развития области, выполняя таким образом важнейшую экономическую функцию – воспроизводство квалифицированных трудовых ресурсов.

Вступление России в ВТО столкнет на мировом рынке не только наши товары, но и рабочую силу, подвергнет конкретному испытанию ее качество, поэтому проблема кадрового обеспечения производства и развития человеческих ресурсов в целом имеет ключевое значение для подъема экономики и вхождения ее в мировое пространство. Сегодня существуют две основные проблемы модернизации профессионального образования: количество и качество.

Самое главное обстоятельство, которое оказывает существенное влияние на качество подготовки рабочих, это крайне низкое финансирование нашей системы. Из-за этого произошло и моральное, и физическое старение оборудования и технологических процессов. Силами одного образовательного учреждения обновить их невозможно. Считаем, что профессиональные училища должны стать цехом № 1, именно сюда должно поступать новое

оборудование, мы должны научить работать учащихся на новом оборудовании, а затем отправлять их на предприятия.

Многие говорят о текучести кадров. Достойная заработная плата – основной фактор, способный заставить работать механизм обеспечения производства кадрами. Разряд – это заработная плата работника. Если посмотреть на наши предприятия, то мы увидим, что чаще всего руководители не заинтересованы в повышении разряда. Стимула у работников хорошо трудиться нет. Периодичность повышения квалификации у рабочих в России составляет 13-15 лет, для сравнения, на предприятиях развитых стран – 3-5 лет, преобладающие разряды на наших предприятиях 1-3. Преобладание рабочих 1-3 разрядов наблюдается чаще всего на финансово неустойчивых предприятиях.

Очевидно, что подобный состав рабочего персонала, характерный для большинства предприятий, не в состоянии производить конкурентоспособные услуги, вот почему все ведущие объекты, например, строительства, отдают не отечественным мастерам, а иностранным рабочим. Поэтому одним из важнейших приоритетов кадровой политики предприятий должна стать забота о более качественном составе рабочих, о повышении их квалификации, а обеспечить это качество можем только мы вместе. Некоторые руководители, чтобы не тратить деньги на обучение и повышение квалификации, считают, что возьмут с улицы работника, и все проблемы решатся. Это не так.

С учетом перспектив предприятий и возможных структурных изменений целесообразно организовывать опережающую переподготовку работников. Надо помнить: природные ресурсы ограничены, человеческий ресурс бесконечен.

«Профессиональное училище № 29» готовит рабочих для строительной отрасли: штукатуры, маляры, каменщики, сварщики, плотники, столяры строительные, монтажники санитарно-технических систем и оборудования. Мы проанализировали закрепляемость наших выпускников на предприятиях и выяснили, что основными причинами низкой закрепляемости являются:

- осенний призыв в армию;
- низкая заработная плата;
- отсутствие общежития и перспективы на получение квартиры;
- отсутствие социальных льгот.

Как было отмечено некоторыми представителями предприятий, потребительские свойства рабочей силы как товара на рынке труда должны включать не только профессиональную составляющую, не только умение работать руками и головой, но и внутреннюю культуру, способность работать в коллективе, иметь потенциал развития, что невозможно обеспечить

без получения выпускниками НПО среднего (полного) общего образования. На вопрос: «Нужна ли подготовка для качественного освоения профессии?» положительно отвечают 70% обучаемых по профессиям строительного профиля.

Наши училища стараются более рационально и эффективно использовать свою учебно-производственную базу (это организация производственной деятельности в мастерских, выпуск продукции, оказание услуг населению на уроках производственного обучения и во время прохождения производственной практики). Эта деятельность позволяет частично решить болезненные вопросы, связанные с поддержанием учебно-материальной базы, приобретением инструмента, расходных материалов.

К сожалению, действующее законодательство, в частности, Налоговый кодекс, ограничивает возможности работодателей, не предусматривает льготы для тех, кто берет на себя бремя затрат на содержание образовательных учреждений. Вообще Налоговый кодекс не в полной мере соответствует приоритетности образования и политике его модернизации.

К факторам, затрудняющим развитие системы начального профессионального образования, можно отнести также:

1. Низкий уровень оплаты труда инженерно-педагогических работников и ухудшение их качественного состава, так как они не имеют возможности своевременно повышать свой профессиональный уровень. Сегодня наблюдается острая нехватка мастеров производственного обучения, а их подготовкой никто в нашей области не занимается.

Необходимо определить передовые предприятия, фирмы, работающие по новым технологиям, с новыми материалами, и дать возможность мастерам производственного обучения пройти стажировку на этих предприятиях; предусмотреть выделение средств на стажировки мастеров производственного обучения по овладению новыми технологиями.

2. Сегодня мы видим дефицит квалифицированных рабочих кадров (к сожалению, в России сложилась система ориентированного на вузы образования); разрыв связей с предприятиями; незаинтересованность работодателей в инвестировании профобразования. Здесь, нам кажется, должны помочь восстановить былые связи отраслевые департаменты. Нам необходим научно обоснованный среднесрочный и долгосрочный прогноз востребованности рабочих кадров. Актуальна сегодня и проблема создания на областном и городском уровнях социальной маркетинговой службы, связывающей социально-экономические потребности региона с образовательной сферой. В ее структуру должны быть включены информационные банки данных о потребности в новых профессиях, позволяющие облегчить профтехучилищам поиск заказчиков кадров.

Будущее и стабильность предприятий во многом зависят от того, кто на них работает сегодня и кто придет завтра, каков образовательный, профессиональный уровень персонала, его мотивация и ценностные ориентиры. В этих условиях активная кадровая политика предприятий должна строиться на принципах социального партнерства с училищами.

Проблема социального партнерства волнует наш коллектив давно. Мы провели педсовет на тему: «Социальное партнерство как определяющий фактор повышения качества профессиональной подготовки рабочих-строителей». Результатом этого педсовета стала целевая программа «Социальное партнерство»

Наше училище № 29 работает как адаптивное образовательное учреждение.

Миссия училища адаптивного типа заключается в:

- приоритетной, опережающей подготовке рабочих по специальностям и профессиям, обеспечивающим функционирование и развитие механизмов рынка труда;
- оперативной подготовке рабочих кадров для перспективных видов профессиональной деятельности, а также по специальностям, не требующим длительного срока подготовки и существенных затрат;
- формировании личности, способностей к самореализации как члена социума;
- подготовке высококвалифицированных рабочих-строителей через многоуровневую систему обучения;
- направленности воспитательной работы на развитие личностных качеств выпускника, повышение квалификации и профессионального мастерства инженерно-педагогических кадров.

Чтобы миссия училища была выполнима, необходимо социальное партнерство, в первую очередь с работодателями. К основным направлениям социального партнерства мы относим: формирование перечня профессий с учетом востребованности на рынке труда, определение общих требований к качеству профподготовки, учебно-программной документации, участие партнеров в итоговой аттестации выпускников, в аккредитации и аттестации училища; развитие материально-технической базы; реализацию результативной воспитательной системы; активную профориентационную работу, в первую очередь с детьми работников предприятий; содействие трудоустройству выпускников.

Сегодня училище активно сотрудничает с более чем 30 предприятиями различных форм собственности. В их числе: АК «Вологдаагрострой», АО «Сельстрой», АО «Вологдамонтажпроект», ООО «Стройиндустрия», ЗАО «Стайлинг», «Вологдаоблстройзаказчик», УМ «Агрострой», СУ-209 и др.

Эти предприятия оказывают помощь в поставке технической документации и методической литературы для обучения в мастерских училища во время практики. При содействии ассоциации мебельщиков на базе училища было проведено два обучающих семинара для работников училища и мебельных предприятий. Социальное партнерство с такими фирмами позволяет повысить качество профессиональной подготовки будущих строителей и мебельщиков. Сегодня с ними и другими предприятиями города подписаны договоры о социальном партнерстве.

В учебных группах представители предприятий – заказчиков кадров организуют вместе с училищем встречи с лучшими рационализаторами, проводят беседы о требованиях к будущим рабочим, новых технологиях и перспективах развития строительной отрасли. Активно участвуют в неделях по профессиям, во вручении выпускникам дипломов об окончании училища.

Училище выпускает кадры раз в год, а на производстве они требуются постоянно, поэтому мы активно работаем со службой занятости: ведем подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, тем самым выполняя функцию непрерывного образования кадров. Активно сотрудничаем с центрами занятости в вопросах трудоустройства выпускников, изучения потребностей рынка труда, предприятий в рабочих кадрах. Обучение взрослого населения взаимовыгодно как для социальных партнеров, так и для коллектива училища.

Продолжается работа с уже существующими социальными партнерами и ведется активный поиск новых объектов сотрудничества. Нам хотелось бы, чтобы предприятия брали на работу не только готовых специалистов, но и обучали вместе с нами начинающих, готовили таким образом кадры для себя, не теряли связи в период службы в армии, создавали условия для закрепления молодых рабочих на производстве. Считаю, что именно училища должны занять нишу по повышению квалификации рабочих кадров, переподготовке высвобождающихся работников, безработных граждан, инвалидов, солдат, демобилизованных из Вооруженных сил.

Одним из ведущих направлений нашей работы является профессиональная и производственная адаптация.

В рамках начальной профессиональной адаптации в мастерских училища учащиеся знакомятся с профессией, организацией труда, подготовкой рабочего места, техникой безопасности, требованиями контроля к правильности выполнения трудовых операций, с оборудованием. Вовлекаются в выпуск полезной продукции: различных конструкций оконных блоков, филенчатых дверных блоков, табуреток, резных карнизов, панно, теплиц и др. Для учащегося, выполнившего работу своими руками, это очень важно, по-

сколько усиливает мотивацию и закрепляет интерес к профессии, а главное – приносит моральное удовлетворение от работы.

Производственная адаптация предполагает работу учащихся в условиях реального строительного комплекса, знакомство с современной техникой и технологиями, с трудовым коллективом.

Вопрос адаптации на производстве очень важен не только для выпускников, но и для инженерно-педагогического коллектива как возможность скоординировать свою деятельность.

Изучение процесса производственной адаптации выпускников на производстве мы рассматриваем как один из основных способов практической проверки качества подготовки молодых рабочих.

Измерителями адаптации выпускников на производстве в социуме являются разработанные в училище анкета «Как живешь, выпускник?», «Анкета молодого рабочего» и «Карта молодого рабочего». Анкета «Как живешь, выпускник?» содержит следующие блоки вопросов: уверенность в правильности профессионального выбора; осознание ценности осваиваемой профессии; удовлетворенность полученным образованием; готовность к работе в условиях рынка; озабоченность трудоустройством; нехватка социальной и профессиональной компетенции; приоритеты в профессиональной деятельности; интересующий сектор экономики; жизненные планы; экономические и общественно-политические проблемы; отношение к явлениям в молодежной среде и др. Анализ ответов показывает, что подавляющее большинство выпускников (до 88,4%) уверены в правильности выбора профессии (сварщика, мастера столярного и мебельного производства, мастера столярно-плотничных и паркетных работ, слесаря по ремонту автомобилей). В будущей трудовой деятельности для молодых рабочих-строителей важны:

- самостоятельность в работе – 34%;
- отношения в коллективе 27,66%;
- материальное стимулирование – 27%.

Наш выпускник на 61,7% готов работать в условиях рынка, но для более высокой конкурентной способности ему не хватает:

- жизненного опыта – 40,42%;
- экономических знаний – 29,79%;
- профессиональных знаний и умений – 19,15%;
- уверенности в себе – 14,89.

Думая о будущем, 17,12% выпускников тревожатся о трудоустройстве, выбирая при этом сектор частных предприятий и коммерческих структур. Их тревогу можно увязать с недостаточно развитым личностным качеством – самооценкой. К работе в условиях рыночной экономики готов каждый

третий выпускник, освоивший профессию, связанную с деревообработкой, и каждый второй, выбравший профессию в сфере металлообработки и строительства.

Среди приоритетов в будущей профессиональной деятельности выпускники выделили: возможность профессионального роста; отношения в производственном коллективе; соответствие профподготовки требованиям производства; материальное стимулирование. Вместе с тем у преобладающего большинства опрошенных доминирует интерес к частному сектору экономики как к возможности профессионально реализоваться, без учета его слабых звеньев (хрупкость экономической устойчивости в условиях конкуренции, правовая незащищенность наемного труда, доля отчислений наемному работнику от совокупного дохода частного предприятия и т. д.).

Мониторинг адаптации выпускников на производстве выявил очень важную для педагогического коллектива училища закономерность – абсолютное большинство (94%) выпускников быстро, в течение трех месяцев, адаптируются к его требованиям.

Программа жизненных планов выпускников выстраивается в соответствии с притязаниями:

- достижение материального благополучия – 46,8%;
- интересная работа – 29,78%;
- создание крепкой семьи – 29,78%;
- достижение высокого социального положения – 12,76%.

В этом немалую роль сыграло содействие работодателей совершенствованию образовательного процесса.

Продуктивность социально-педагогической миссии училища подтверждается результатами опроса выпускников – учащихся III курса и выпускников молодых рабочих.

Молодые рабочие удовлетворены:

- содержанием труда – 89% респондентов;
- социальной значимостью труда – 89%;
- престижностью работы – 87,5%;
- возможностью самосовершенствоваться – 85,6%;
- занимаемой должностью – 84%;
- перспективами продвижения по работе – 84%;
- зарплатой – 78,6%;
- организацией труда на производстве – 87,5%;
- отношениями с непосредственными руководителями – 89,3%;
- отношениями с коллегами – 92,9%;
- уровнем профподготовки – 91,1%;

- личными успехами в работе – 92,9%;
- оценкой своего труда руководством и коллегами – 87,4-91,1%.

Выпускники на четыре балла оценивают качество профессиональной, общеобразовательной подготовки, общую культуру и личностный рост.

Главным результатом своей деятельности считаем конкурентоспособность и востребованность наших выпускников.

В содержании важную роль играют профессиональные образовательные стандарты. Однако и здесь в настоящее время обнаружен разрыв между требованиями современного производства и подготовкой кадров. Дело в том, что базой для разработки образовательных стандартов должен быть, но еще не стал «профессиональный стандарт», который призван отразить новое содержание труда и технико-технологические характеристики отдельных профессий. Сегодня необходимо утвердить региональный компонент Госстандарта НПО, так как не все профессии вошли в Федеральный перечень.

Чтобы наши учащиеся были востребованы работодателями, надо обеспечить их конкурентоспособность за счет эффективной структуры управления образовательным процессом, внедрения инновационных технологий и методик, обновления содержания обучения, совершенствования мастерства преподавателей, мастеров производственного обучения, создания принципиально новой методической службы для развития и саморазвития педагогов.

Эти положения отражены в целевой областной программе «Развитие системы образования Вологодской области на 2007-2010 годы».

Эта программа будет способствовать более рациональному использованию трудовых, материальных и информационных ресурсов. Если она будет работать эффективно, то многие проблемы, о которых мы говорили выше, будут решаться. Всем заинтересованным лицам необходимо повышать статус рабочего человека. «Нет на свете выше звания, чем рабочий человек».

ДОЛГОСРОЧНЫЕ ТРЕНДЫ ИЗМЕНЕНИЯ СТРУКТУРЫ МИГРАЦИОННЫХ ПОТОКОВ И ОЦЕНКА ИХ ВЛИЯНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНУЮ ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев

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

Рынок труда как система упорядоченных взаимоотношений между агентами спроса на рабочую силу и ее предложения является неотъемлемой частью экономического пространства страны и естественным образом зависит от динамики его развития и изменений в его структуре. Необходимость обеспечения устойчивого экономического роста особенно остро ставит проблемы согласованного развития основных факторов производства. Их решение должно быть направлено на обеспечение эффективной занятости населения страны и ее регионов. Эффективная занятость означает соответствие между спросом на рабочую силу со стороны производства и ее предложением, рациональное использование труда, согласованность процессов формирования занятости и ее структур с демографическим развитием, совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров.

Будущее российского рынка труда в значительной мере определяется состоянием локальных (региональных, отраслевых, профессиональных) рынков рабочей силы. Без решения возникающих на региональном уровне задач невозможно достичь долговременной разрядки на общероссийском рынке труда в целом. В то же время при всей глубине региональной специфики многие основные проблемы регионов, подлежащие решению путем регулирования воспроизводства рабочей силы, схожи. В связи с этим учет особенностей формирования региональной занятости на локальных рынках труда, а также анализ существующих их взаимосвязей должны стать неотъемлемой частью исследования состояния и динамики национального рынка труда.

Анализ взаимосвязей и взаимодействий региональных рынков труда предполагает изучение динамики, структуры и направлений межрегионального перемещения населения, прежде всего трудоспособной его части, которая формирует потенциал предложения на региональных рынках труда. Динамика численности населения в возрасте старше и моложе трудоспособного, в свою очередь, определяет уровень общих среднедушевых доходов и уровень демографической нагрузки на экономически активное население по содержанию стариков и детей. Собственно решение задачи взаимодействий региональных рынков труда должно базироваться на исследо-

вании межрегионального движения занятых и безработных (трудовой миграции), а также различных групп экономически неактивного населения (учащихся, детей, стариков). Подобные исследования требуют детального изучения динамики различных характеристик функционирования региональных рынков труда.

Разработка программ поддержания и развития занятости, сокращения безработицы предполагает прогнозирование занятости населения в зависимости от основных макроэкономических параметров развития, тенденций в миграционных процессах. Собственно проблемам миграции населения уделяется определенное внимание в рамках демографических исследований (см., например, [1-4]). Однако сегодня, на наш взгляд, актуально изучение влияния территориального движения населения и трудовых ресурсов на предложение рабочей силы в регионах (традиционно – на численность населения в трудоспособном возрасте), на взаимосвязи локальных рынков труда (территориальное движение занятого и безработного населения, мобильность разных групп экономически неактивного населения: учащихся, пенсионеров). Результаты таких исследований важны, поскольку для повышения эффективности функционирования национального и региональных рынков труда требуется детально разработанный и адаптированный к современным условиям прогноз развития сферы занятости и рынков труда регионов РФ, базирующийся на современных инструментальных средствах. Для их разработки в рамках проекта РГНФ № 07–02–00140а предполагается учитывать существующие и перспективные взаимосвязи региональных рынков труда.

Для реализации поставленных задач необходимо проведение анализа и выявление особенностей формирования миграционных потоков с учетом их различных структур (возрастных, половых, профессиональных и т. п.). Изучение территориального движения населения и рабочей силы сегодня может осуществляться достаточно полно по сравнению с его другими формами, т. к. статистическую информацию о процессе движения можно представить в виде шахматной таблицы (см. Приложение). Построение подобных таблиц применительно к движению населения и трудовых ресурсов региона в отраслевом и профессиональном разрезе впервые предложено в [5, 6]. Система балансов движения населения и трудовых ресурсов, разрабатываемых как за отчетный период, так и на перспективу, на различных уровнях экономики – страна, регион, отрасль – позволяет рассматривать это движение как единый социально-экономический процесс [7-9]. Это дает возможность, интегрируя разрозненные статистические данные и таблицы, по аналогии с межотраслевым балансом производства и распределения продукта исследовать структуру движения населения и рабочей силы, а также влия-

ние ее изменений на предложение труда в разных структурах с учетом многообразно возникающих взаимодействий и взаимосвязей.

В I разделе шахматной таблицы, разработанной для территориального движения населения и трудовых ресурсов, содержатся данные о внутрирегиональной и межрегиональной миграции населения. Формы статистической отчетности о территориальном движении населения представляют необходимую информацию для заполнения этого раздела в разрезе федеральных округов и субъектов РФ. Данные о миграционных взаимосвязях с другими регионами каждой территориально-административной единицы (возможно, с выделением взаимосвязей с дальним и ближним зарубежьем), о рождаемости и смертности ее населения позволяют заполнить II и III разделы шахматной таблицы. Кроме того, в качестве окаймляющих итогов в ней необходима регистрация показателей, характеризующих распределение населения по территориально-административным единицам на начало и конец отчетного периода.

В случае подобного представления информации имеют место основные балансовые уравнения следующего вида:

$$n_i(t) = n_i(t-1) + \sum_{j=1}^n b_{ji}(t) + \sum_{j=n+1}^{n+k} r_{ji}(t) - \sum_{j=1}^n b_{ij}(t) - \sum_{j=n+1}^{n+k} l_{ij}(t), \quad i = \overline{1, n}, \quad (1)$$

где $n_i(t)$ – численность людей в состоянии i на конец периода времени t ; $b_{ij}(t)$ – число переходов, совершенных в течение периода t из состояния i в состояние j ; $r_{ij}(t)$ – число поступлений в течение периода t из внешнего источника пополнения i в состояние j ; $l_{ij}(t)$ – число выбытий в направлении выбытия j из состояния i в течение периода времени t ; n – число исследуемых состояний; k – число внешних по отношению к n исследуемым состояниям источников пополнения (соответственно направлений выбытия). В первую очередь имеются в виду такие источники пополнения, как «родилось», «прибыло в систему» (соответственно такие направления выбытия, как «умерло», «выбыло из системы»).

Указанные шахматные таблицы могут быть использованы [8, 9] для практического решения следующих основных задач:

– анализа процесса движения населения и трудовых ресурсов для конкретного объекта (страна, регион, отрасль) с целью выявления закономерностей и особенностей как в статике, так и в динамике и(или) для различных объектов с целью выявления их общности и различий в процессе движения, в том числе и с точки зрения характеристик населения и трудовых ресурсов, различного уровня социально-экономического развития территорий;

- прогнозирования миграций населения и трудовых ресурсов и их результатов, в том числе в зависимости от макроэкономических факторов;
- управления движением населения и трудовых ресурсов с целью упорядочения этого процесса, и тем самым улучшения его результатов на перспективу с учетом различных социально-экономических интересов.

Теоретические модели процесса движения могут быть существенно детализированы, если население и трудовые ресурсы в них дифференцировать по различным классификационным признакам (профессии, полу, возрасту, стажу работы и др.). Однако в большинстве случаев на практике возможности подобной детализации ограничены в силу отсутствия необходимой для этого статистической информации. В результате возникает вопрос о возможных путях оценки дезагрегированных и адекватных происходящим в стране процессам статистических данных.

Расчеты и анализ динамики интенсивностей структурных сдвигов основных параметров региональных рынков труда, а также внутрирегиональных сдвигов в отраслевой занятости позволяют говорить о достаточно высоком динамизме и интенсивности взаимодействий региональных рынков труда [10-12]. Однако эта характеристика общая. Для детализации анализа необходимо исследовать динамику межрегионального движения населения и трудовых ресурсов по конкретным позициям: занятые, безработные, экономически неактивное население. Традиционным подходом к моделированию движения населения и трудовых ресурсов являются балансовый метод и теория марковских цепей как наиболее соответствующая специфике процесса движения населения. Однако возникает необходимость корректировки традиционного подхода, прежде всего в отношении трактовки исходной информации. В связи с этим была предложена модель движения населения и трудовых ресурсов, учитывающая неоднократные переходы людей. Впервые идея разработки такой модели применительно к отраслевому движению населения и трудовых ресурсов была рассмотрена в [8].

Для случая замкнутой системы из n состояний модель строится исходя из следующих гипотез:

- перемещения людей из одного состояния в другое происходят в течение года t неоднократно и в любое время, причем r -й переход, совершенный индивидом с начала года, будет r -м шагом движения;
- человек может в течение года пребывать определенное время в некотором «перевалочном» состоянии (возможно, не в одном) между начальным и конечным состояниями движения;
- общее за год t число $a_i(t)$ лиц, числившихся в состоянии i , представляет собой сумму $n_i(t-1)$ числа лиц в этом состоянии на начало года t и прибывших в него в течение этого года из всех других состояний и перехо-

дов, которые совершены в пределах данного состояния (например, так называемый внутриотраслевой оборот), т. е.

$$a_i(t) = n_i(t-1) + \sum_{j=1}^n b_{ji}(t), \quad i = \overline{1, n}, \quad (2)$$

где $b_{ji}(t)$ – число переходов, совершенных в течение года t из состояния j в состояние i ($b_{ii}(t)$ – внутренний оборот людей в состоянии i);

Любой индивид, числившийся в течение года t в состоянии i , остается в нем или в процессе движения переходит в другое состояние (возможно, в то же) с заданными вероятностями соответственно $q_i(t)$ и $m_{ij}(t)$, которые оцениваются в виде:

$$q_i(t) = n_i(t)/a_i(t), \quad i = \overline{1, n}; \quad (3)$$

$$m_{ij}(t) = b_{ij}(t)/a_i(t), \quad i, j = \overline{1, n}. \quad (4)$$

Введенные оценки вероятностей связаны соотношением

$$q_i(t) + \sum_{j=1}^n m_{ij}(t) = 1, \quad i = \overline{1, n}. \quad (5)$$

Взаимосвязанную систему введенных в модели структурных параметров, например, вероятностей закрепления и перехода, будем в дальнейшем условно называть структурой движения.

Матричная запись выражения (2): $N(t) = A(t)\hat{Q}(t)$, где $\hat{Q}(t) = \text{diag}\{q_i(t)\}$, $i = \overline{1, n}$, позволяет записать, что

$$N(t) = N(t-1)(E - M(t))^{-1}\hat{Q}(t) \quad (6)$$

или

$$N(t) = N(t-1)P(t),$$

где $A(t) = (a_1(t), a_2(t), \dots, a_n(t))$ – вектор-строка;

$N(t-1) = (n_1(t-1), n_2(t-1), \dots, n_n(t-1))$ – вектор-строка E – единичная n – матрица; $P(t) = (E - M(t))^{-1}\hat{Q}(t) = D(t)\hat{Q}(t)$ – стохастическая матрица.

Таким образом, структурные параметры, задаваемые матрицами $\hat{Q}(t)$ и $M(t)$, позволяют получить рекуррентное соотношение, связывающее распределения общей численности населения и трудовых ресурсов по n состояниям на начало и конец года с учетом неоднократных в течение этого периода перемещений индивидов.

Существует также и открытый вариант модели (6). В этом случае имеется специфика определения и задания оценок вероятностей m_{ij} ($i = \overline{n+1, n+k}$, $j = \overline{1, n}$) прибытия в систему из n состояний из k внешних источников и оценок вероятностей m_{ij} ($i = \overline{1, n}$; $j = \overline{n+1, n+k}$) выбытия за пределы системы

по каждому из k внешних направлений. Это требует специального рассмотрения способа задания и определения этих вероятностей [9].

На основе приведенной модели по данным о территориальном движении населения по федеральным округам за 1991-2004 гг. были оценены вероятности перехода между состояниями ($P = \| p_{ij} \|$). Как показывает, например, анализ полученных для 2003 г. оценок, имеет место существенная дифференциация вероятностей перехода (табл. 1). При этом все оценки вероятностей межрегиональных переходов на один-два порядка меньше вероятности умереть. Наиболее высокие значения наблюдаются для оценок вероятностей выбытия в Центральном федеральном округе с максимальным значением для вероятности выбытия из Дальневосточного федерального округа в Центральный. Отметим также высокое значение вероятности выбытия из Северо-Западного федерального округа в Центральный. Наиболее высокие вероятности выбытия по всем направлениям наблюдаются в Дальневосточном федеральном округе. При этом вероятность выбытия по причине смерти для данного округа ниже, чем в остальных округах. Среди остальных потоков выделяется поток из Уральского федерального округа в Приволжский. Вероятность встречного миграционного потока также достаточно высока. Для федеральных округов Европейской части России характерны четкие различия между значениями вероятностей движения между собой и значениями вероятности выбытия в Уральский, Сибирский, Дальневосточный федеральные округа (за исключением упомянутых потоков из Уральского федерального округа в Приволжский и обратно), достигающие двух-трех раз. Минимальные значения вероятностей выбытия наблюдаются для выбытия по направлениям из Центрального и Северо-Западного федеральных округов в Дальневосточный федеральный округ. Исходя из сложившихся на базовом периоде тенденций изменения оценок этих вероятностей, может быть получен трендовый прогноз их перспективных значений.

Таблица 1

*Оценки вероятностей межрегиональных переходов в 2003 г. ($p_{ij} * 10^4$)*

Федеральный округ	ЦФО	СЗФО	ЮФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
Центральный (ЦФО)	9807,1	4,65	3,67	3,88	1,66	1,68	1,35
Северо-Западный (СЗФО)	20,11	9776,2	5,75	7,25	2,22	2,14	1,61
Южный (ЮФО)	14,76	4,52	9831,9	4,81	4,61	2,77	1,78
Приволжский (ПФО)	11,50	3,81	3,81	9805,4	7,74	2,21	1,38
Уральский (УФО)	11,92	4,00	8,48	17,92	9797,7	6,81	1,48
Сибирский (СФО)	10,14	3,41	5,08	4,73	5,68	9794,9	5,02
Дальневосточный (ДФО)	28,47	7,54	11,58	9,53	4,09	15,43	9771,8

В зависимости от выбора базового периода в прогнозе могут быть учтены различные тенденции изменения исследуемых показателей. Сравнительный анализ прогнозных значений вероятностей переходов при учете тенденций 1997-2003 гг. и 1991-2003 гг. показывает, что значения диагональных элементов практически не зависят от выбранных тенденций, в то время как остальные элементы матрицы оценок вероятностей перехода существенно изменяются (табл. 2).

Таблица 2

Соотношение вероятностей перехода в 2020 г. при учете различных тенденций базового периода (значения, рассчитанные по тренду 1997-2003 гг., в % к значениям, рассчитанным по тренду 1991-2003 гг.)

Федеральный округ	ЦФО	СЗФО	ЮФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
Центральный	100,0	86,2	124,3	80,4	56,2	105,3	119,1
Северо-Западный	74,3	99,6	95,4	49,9	79,3	143,4	204,4
Южный	107,8	113,1	100,0	82,4	59,9	141,4	141,7
Приволжский	120,8	108,7	121,0	99,8	83,4	113,3	144,4
Уральский	105,2	140,4	156,4	105,1	99,7	152,7	179,4
Сибирский	80,8	99,3	104,8	49,5	74,7	99,9	246,1
Дальневосточный	53,2	63,8	29,9	22,8	28,9	52,6	100,3

Наиболее сильные различия в полученных оценках вероятностей характерны для Уральского, Дальневосточного и Сибирского федеральных округов. По сравнению с тенденциями 1991-2003 гг. тренды 1997-2003 гг. сильно занижают вероятности выбытия из Дальневосточного федерального округа в другие регионы страны и, напротив, показывают в 1,5-2 раза большую вероятность перемещения в Дальневосточный и Сибирский федеральные округа из других регионов, что, вероятно, является следствием замедления процессов выбытия мигрантов из регионов Дальневосточного федерального округа. Эти различия приводят, как показывает дальнейший анализ, лишь к незначительным изменениям результирующих абсолютных показателей (оценки перспективной численности населения и численности умерших различаются на 0,06 и 0,32% соответственно). Анализ показывает, что сохранение сложившихся тенденций (1997-2003 гг.) приведет к существенным изменениям в интенсивности движения к концу прогнозного периода.

Как следует из анализа оценок вероятностей перехода, интенсивность миграционного движения практически по всем миграционным направлениям снижается (табл. 3). В свою очередь, это уменьшение сочетается с заметным ростом вероятности умереть. Диагональные элементы, которые

отражают оценки трех вероятностей – не участвовать в движении, совершить внутрирегиональный переход или совершить в течение года несколько перемещений и вернуться в прежнее состояние – изменяются незначительно, что является следствием стабильности данного показателя в ретроспективном периоде.

Таблица 3

Темпы прироста вероятностей перехода в 2020 г. (в % к 2004 г.)

Федеральный округ	ЦФО	СЗФО	ЮФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
Центральный	-0,1	-54,9	-56,2	-74,3	-66,7	-62,0	-56,9
Северо-Западный	-46,8	-0,6	-61,3	-74,4	-66,0	-56,3	-50,7
Южный	-10,8	-35,1	0,1	-66,4	-57,0	-53,1	-57,1
Приволжский	5,6	-31,1	-40,4	-0,5	-44,6	-46,3	-44,3
Уральский	-14,4	-25,5	-26,8	-53,3	-0,2	-44,9	-49,7
Сибирский	-24,1	-36,5	-55,1	-74,3	-55,5	-0,3	-34,3
Дальневосточный	-55,0	-63,2	-76,6	-80,6	-81,9	-75,1	0,2

Для Центрального федерального округа вероятность выбытия в другие федеральные округа сокращается на 55-75%. Еще более значительное сокращение этих показателей характерно для Дальневосточного федерального округа. К группе округов, где имело место наиболее существенное уменьшение исследуемых показателей, относятся также Северо-Западный и Сибирский федеральные округа. Остальные федеральные округа образуют группу, где снижение интенсивности было меньшим, особенно по отдельным направлениям. Для всех округов максимальное уменьшение вероятности выбытия характерно для потока в Приволжский федеральный округ. Исключение составляет Дальневосточный федеральный округ, в котором сокращение интенсивностей выбытия по различным направлениям носило сопоставимый характер. Оценки вероятности умереть повышаются для всех округов, причем особенно сильно (на 40%) – в Северо-Западном федеральном округе. Наименьшее увеличение этих оценок при сохранении сложившихся на базовом периоде тенденций будет иметь место в Центральном и Южном федеральных округах (15 и 7% соответственно).

На основе прогнозных оценок рассмотренных вероятностей переходов между состояниями можно получить прогнозные оценки объемов основных миграционных потоков, которые, в свою очередь, могут быть использованы для оценки перспективной численности населения и трудовых ресурсов в регионе. Оценка потенциала миграционных перемещений особенно важна при решении структурных проблем рынка труда, связанных со сложившимся территориальным распределением спроса на труд и его предложения.

Оценка влияния смоделированных долговременных трендов демографических и миграционных процессов на динамику занятости в федеральных округах может быть в простейшем случае осуществлена на основе использования сложившихся в базовом периоде тенденций изменения региональных долей численности занятого населения в его общей численности, оценки которой получены ранее. Для этой цели могут быть использованы и другие прогнозы численности населения в регионах РФ. Однако в последнем случае теряется возможность оценить степень влияния изменений отдельных его параметров на изменение численности занятого населения. Сложившиеся в 1999-2005 гг. региональные доли численности занятого населения в его общей численности по федеральным округам представлены в таблице 4. Достаточно устойчивые тенденции изменения приведенных в таблице долей могут быть описаны логарифмическими временными трендами, основные характеристики которых приводятся в таблице 5.

Для всех округов, кроме Центрального федерального округа, построенные тренды отличаются очень высокой объясняющей способностью. Далее на основе этих трендов могут быть определены перспективные оценки рассматриваемых долей.

В данной работе для оценки перспективной динамики доли занятого населения в общей численности населения применена процедура, аналогичная использованной при прогнозе элементов структуры миграционной подвижности. Итоговый прогноз занятости зависит от динамики изменения доли занятого населения в общей численности населения, изменений в структуре движения населения, а также от принимаемых гипотез относительно динамики экзогенно задаваемых численностей родившихся и прибывших из ближнего и дальнего зарубежья мигрантов.

Таблица 4

Динамика доли численности занятого населения в его общей численности по федеральным округам РФ

Федеральный округ	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Центральный	0.455	0.459	0.458	0.463	0.467	0.483	0.489
Северо-Западный	0.452	0.463	0.468	0.475	0.481	0.485	0.491
Южный	0.359	0.359	0.367	0.373	0.375	0.385	0.391
Приволжский	0.446	0.450	0.454	0.464	0.465	0.469	0.472
Уральский	0.459	0.460	0.469	0.476	0.488	0.492	0.496
Сибирский	0.421	0.428	0.432	0.436	0.442	0.445	0.450
Дальневосточный	0.452	0.467	0.479	0.488	0.492	0.492	0.495

Таблица 5

Основные характеристики логарифмических временных трендов, моделирующих динамику доли численности занятого населения в его общей численности по федеральным округам РФ

Федеральный округ	K_1	Const	R^2
Центральный	0.0158	0.4485	0.6769
Северо-Западный	0.0195	0.4500	0.9758
Южный	0.0164	0.3527	0.8338
Приволжский	0.0141	0.4429	0.9286
Уральский	0.0206	0.4521	0.8718
Сибирский	0.0145	0.4187	0.9449
Дальневосточный	0.0234	0.4522	0.9802
РФ	0.0163	0.4299	0.9328

В качестве иллюстрации приведем полученные оценки перспективной динамики занятости по двум вариантам. Вариант 1 предусматривает сохранение экзогенно задаваемых численностей на уровне последнего года предпрогнозного периода. Согласно варианту 2, при неизменной численности родившихся численность мигрантов (как из ближнего, так и из дальнего зарубежья) увеличивается на 10% ежегодно, что приведет к их более чем пятикратному увеличению к 2020 г. Суммарный приток мигрантов составит более 8 млн. чел. Для каждого из рассмотренных вариантов расчет осуществлялся для двух различных базовых периодов. Как видно из таблицы 6, даже существенное увеличение числа мигрантов оказывает небольшое воздействие на численность занятого населения.

По варианту 2 занятость в целом по России сокращается, хотя и более плавными по сравнению с вариантом 1 темпами. На уровне федеральных округов различия более существенные. Так, например, по варианту 1 численность занятого населения в Центральном федеральном округе к 2020 г. сокращается на 2,3%, в то время как по 2 варианту она фактически остается неизменной. Сохранение тенденций периода 1997-2003 гг. обеспечивает более оптимистичную динамику занятости.

Перспективные оценки, полученные по трендовому прогнозу, позволяют оценить некоторый коридор возможных изменений значений исследуемых переменных. Уточнение этих значений требует использования факторных моделей, что позволит решать задачи сценарного прогнозирования миграционных взаимодействий рынков труда, осуществлять оценки фак-

торных воздействий на территориальное движение населения с целью минимизации структурных дисбалансов.

Таблица 6

Результаты экспериментальных расчетов перспективной динамики региональной занятости в зависимости от тенденций базового периода и гипотезах относительно интенсивности миграционного прироста (в % к 2006 г.)

Федеральный округ	2010 г.	2015 г.	2020 г.	2010 г.	2015 г.	2020 г.
	Вариант 1			Вариант 2		
Тенденции 1991-2003 гг.						
Центральный	99.66	98.79	97.72	99.85	99.66	100.02
Северо-Западный	99.20	97.83	96.36	99.33	98.43	97.96
Южный	98.93	97.13	95.12	99.06	97.69	96.57
Приволжский	98.10	95.40	92.67	98.23	95.98	94.17
Уральский	101.02	101.77	102.25	101.18	102.48	104.14
Сибирский	97.73	94.62	91.50	97.85	95.15	92.88
Дальневосточный	99.02	97.42	95.74	99.10	97.80	96.74
РФ	99.23	97.86	96.36	99.37	98.51	98.07
Тенденции 1997-2003 гг.						
Центральный	99.83	99.16	98.31	100.02	100.05	100.66
Северо-Западный	98.48	96.28	94.05	98.61	96.87	95.62
Южный	100.77	101.20	101.34	100.90	101.80	102.93
Приволжский	98.17	95.56	92.90	98.30	96.14	94.41
Уральский	99.85	99.19	98.31	99.99	99.84	100.03
Сибирский	97.96	95.12	92.24	98.07	95.62	93.56
Дальневосточный	99.02	97.43	95.75	99.10	97.82	96.78
РФ	99.21	97.83	96.30	99.35	98.47	98.02

В этих условиях только повышается актуальность задачи исследования и учета в прогнозно-аналитических расчетах процессов движения населения и трудовых ресурсов, которые, в свою очередь, находятся под действием различных социально-экономических факторов, оказывающих подчас разнонаправленное воздействие. Учет фактора движения населения и трудовых ресурсов позволит получить более достоверные оценки перспективного состояния региональных рынков труда. Для формирования численности населения и трудовых ресурсов страны (региона) первостепенное значение

имеют внешние миграционные связи. Внутривосточные перемещения населения важны для формирования его величины и качественного состава по отдельным федеральным округам, субъектам Федерации, городской и сельской местности. Это приобретает особое значение в условиях существующих значительных внутри- и межрегиональных структурных дисбалансов, когда в большинстве регионов проявляется тенденция сокращения численности населения в трудоспособном возрасте и возникает угроза возникновения дефицита трудовых ресурсов, локальные проявления которого уже имеют место.

Список литературы

1. Социально-экономическое и демографическое развитие: проблемы взаимосвязи в современной России: Доклады и тезисы докладов Международной научно-практической конференции. М., 2001.
2. Зайончковская Ж. А. Миграция населения СССР и России в XX веке: эволюция сквозь катаклизмы / Ж. А. Зайончковская // Проблемы прогнозирования. 2000. № 4.
3. Исторический опыт регулирования миграции населения в России / Под ред. Л. Л. Рыбаковского. М., 1994.
4. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения: прогнозирование, факторы, политика / Л. Л. Рыбаковский. М.: Наука, 1987.
5. Баранов Э. Ф. Основные принципы построения балансов движения трудовых ресурсов / Э. Ф. Баранов, Б. Д. Бреев. М.: ЦЭМИ АН СССР, 1969.
6. Бреев Б. Д. Подвижность населения и трудовых ресурсов / Б. Д. Бреев. М.: Статистика, 1977.
7. Перспективный межотраслевой баланс движения населения и трудовых ресурсов: Методические и методологические вопросы / Отв. ред. Э. Ф. Баранов. М.: Наука, 1984.
8. Коровкин А. Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование / А. Г. Коровкин. М.: Наука, 1990.
9. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования / А. Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2001.
10. Lilien, D. M. Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment / D. M. Lilien // *Journal of Political Economy*. 1982. Vol. 90. №4.
11. Коровкин А. Г. Оценка межрегиональных переходов населения с учетом возраста / А. Г. Коровкин, Ю. А. Подорванова // Проблемы прогнозирования. 2002. № 3.
12. Коровкин А. Г. Структурные изменения и взаимодействия региональных рынков труда: методы и анализ / А. Г. Коровкин, А. В. Полежаев, А. В. Андрюнин // Проблемы прогнозирования. 2002. № 4.

Источники поступления (состояния)	Численность населения и трудовых ресурсов в системе на начало периода	Направления выбытия (состояния)			Численность населения и трудовых ресурсов в системе на конец периода
		внутрисистемные (в соответствии с классификацией населения и трудовых ресурсов на отдельные группы)	внешние		
			умерло	выбыло из системы	прочие
Внутрисистемные (в соответствии с классификацией населения и трудовых ресурсов на отдельные группы)	$n_i(t-1), i = \overline{1, n}$	I раздел $b_{ij}(t), i, j = \overline{1, n}$	II раздел $l_{ij}(t), i = \overline{1, n}, j = \overline{n+1, n+k}$		$n_i(t), i = \overline{1, n}$
Внешние	родилось	×	0		×
	прибыли в систему	×			×
	прочие	×			×
Примечание. × – данная позиция баланса не заполняется					

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ УЧАЩИХСЯ-МИГРАНТОВ

Н. А. Крючкова

*ГОУ НПО Профессиональный лицей №14, г. Советск
licee14@yandex.ru*

В связи с тяжелой демографической ситуацией, сложившейся в последнее время в России, на государственном уровне рассматривается Программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, которая будет реализовываться в несколько этапов до 2016 года и направлена на привлечение мигрантов в нашу страну для воспроизводства трудовых ресурсов, необходимых сегодня государству, и дальнейшего развития экономики. За

этот период времени Россия планирует принять – 5-6 миллионов человек, наша область – 300 тысяч. Это, прежде всего, способ решения проблем, стоящих перед регионом и в целом перед Россией. Необходимость регулирования миграционных процессов в стране обусловлена обеспечением национальной безопасности Российской Федерации, устойчивого социально-экономического и демографического развития, удовлетворением потребностей развивающейся российской экономики в трудовых ресурсах, рациональным размещением населения на огромной территории нашей страны. Конкретные меры, предусмотренные президентской переселенческой программой, в целом вызывают позитивный отклик в обществе. Большинство респондентов одобряют в той или иной степени намерение государства оказать переселенцам помощь в трудоустройстве (83%), предоставлении социального пакета (здравоохранение, детские дошкольные учреждения, школьное обучение и т. д. – 82%), выдаче "подъемных" – единовременного пособия на обустройство на новом месте жительства (74%), помощь в обеспечении жильем (70%); выплате ежемесячного пособия до устройства на работу (64%); оплате переезда к новому месту жительства (60%). Категорически против любых форм материальной поддержки переселенцев высказываются от 4 до 10% опрошенных. Всероссийский опрос ВЦИОМ проведен 8-9 июля 2006 года. Опрошено 1600 человек в 153 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4% [1]. Развитие процессов миграции, появление вынужденных переселенцев, учащихся-мигрантов, беженцев, обостряют проблемы их адаптации в инокультурной среде. В целом мигрантов можно охарактеризовать как одну из социально проблемных групп населения, для которой затруднен доступ к получению многих социальных услуг, в том числе, и образования.

Учащийся-мигрант находится в особо трудных условиях: он отличен от среды своего нового местонахождения по своей культуре; является, как правило, выходцем из малообеспеченных слоев общества, социально незащищен, не знает или плохо знает русский язык и психологию ученического коллектива и в процессе интеграции рискует потерять собственный язык и культурные особенности своей личности. Все это существенно затрудняет процессы его обучения и воспитания, социализации и адаптации и требует педагогической помощи и поддержки, основанной на изучении тех процессов, которые происходят с личностью в условиях нарушенной укорененности.

Нынешняя ситуация в стране актуализировала ряд новых педагогических проблем, направленных на решение задач педагогической поддержки и социально-профессиональной адаптации учащихся-мигрантов.

В настоящее время назрела потребность в создании действенной системы профессиональной подготовки, обучения и трудоустройства мигран-

тов по заявкам предприятий в отрасли хозяйства, особо нуждающиеся в квалифицированных рабочих кадрах.

Перед профессиональным образованием встают новые задачи, связанные с качественным обучением учащихся-мигрантов, специальной подготовкой инженерно-педагогических работников, специализирующихся на работе с мигрантами, а также с проектированием их карьеры и социальной адаптацией. Одна из них – обеспечение адекватного взаимоотношения мигрантов с обществом, коллективом. Проблема воспитания толерантности, обеспечивающей этнокультурное взаимодействие, в условиях многонациональных коллективов имеет особый смысл. Показательно, что многие учреждения НПО и СПО уже сейчас являются многонациональными по составу учащихся, а в перспективе эта полиэтничность будет расти. Общим понятием миграционной педагогики России и зарубежных стран являются педагогические технологии работы учителей с детьми-мигрантами: выделение этой категории учащихся; обращенность в работе с детьми-мигрантами к гуманистической педагогике; необходимость межкультурной адаптации; проявления кризиса социальной идентичности; развитие ролевых установок и поведенческих характеристик детей-мигрантов и беженцев. Педагогическая деятельность в отношении детей-мигрантов включает в себя: единство этнических и общечеловеческих ценностей; развитие планетарно-регионального мировоззрения на основе междисциплинарной интеграции; реализацию принципов индивидуального и дифференцированного подходов; внедрение глобальной теории поликультурного образования и воспитания в региональные учебные программы, что предполагает углубленное изучение теории многовариативности образования (Е. В. Бондаревская, О. В. Гукаленко, И. В. Бабенко, Л. М. Сухорукова)

В процессе профессионального обучения и подготовки учащиеся приобретают социальный опыт участия в разных видах деятельности и межличностного общения, который формирует отношение к различным проявлениям жизни, развивают социальные и профессиональные умения и навыки.

Педагогический коллектив профлицея № 14 г. Советска работает в многонациональных ученических коллективах и делает все от него зависящее, чтобы его работа по формированию системы отношений учащихся-мигрантов к обществу и поведению в обществе, толерантного сознания, по воспитанию веротерпимости, миролюбия, непримиримости к экстремизму проводилась целенаправленно, последовательно и в системе.

Для выявления имеющихся проблем в обучении был применен метод анкетного опроса. В исследовании принимали участие ученические коллективы лицея, соотношение учащихся из семей приезжих и вынужденных переселенцев и учащихся из семей местных жителей составляет 1:3. В резуль-

тате исследования было обнаружено, что между учащимися иногда возникают конфликты на национальной почве, проявления элементов неосознанного шовинизма, пренебрежения к нерусским учащимся, что создает в группах некомфортную, напряженную, мешающую учебе обстановку, обостряя проблемы воспитания. Причиной этого обычно бывают недостаточность семейного воспитания, отрицательное влияние СМИ и современной социальной среды. На новом месте жительства мигранту предстоит выдерживать большую адаптивную нагрузку в связи с различиями: расовыми, национальными, региональными, религиозными. Они осваивают новую культурную и образовательную среду, занимаются вопросами трудоустройства и профессионального обучения, потому что многие из мигрантов имеют невостребованную профессию, невысокую профессиональную квалификацию или вообще ее не имеют.

Таким образом, результаты анкетирования позволили сделать вывод о том, что назрела необходимость в разработке концепции единого поликультурного образовательного пространства для социально-профессиональной поддержки, защиты и реабилитации учащихся-мигрантов, выявлении проблем, а также причин, которые затрудняют их адаптацию в новом социуме.

Список литературы

1. Соотечественники-переселенцы: кого и как готовы принять в России. Материалы с сайта ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 499, адрес: <http://www.wciom.ru/?pt=53&article=2917>.

О СТРУКТУРНОМ ДЕФИЦИТЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА (ТВЕРСКАЯ ОБЛАСТЬ)

А. А. Кузьмина

*Московская финансово-промышленная академия, г. Москва
accja@rambler.ru*

Сегодня в Тверской области складывается парадоксальная ситуация – предприятия испытывают нехватку молодых квалифицированных специалистов, а выпускники не могут найти работу по специальности. Учитывая острые противоречия, наметившиеся между рынком труда в лице работодателей и системой профессионального образования, указанная проблема звучит более чем актуально и характеризует утрату взаимодействия между образовательным учреждением и производственной сферой. Решением в данной ситуации является не только столько эффективное трудоустройство

выпускников, сколько решение задачи устранения несоответствия между потребностью работодателей и возможностями образовательных учреждений. Индикатором данного рассогласования является степень удовлетворения имеющегося спроса на человеческий ресурс, предъявляемого работодателем. Если предложение не в состоянии удовлетворить спрос, то и выпускник, и работодатель несут потери, выраженные во временном и денежном эквиваленте. Вышеизложенное акцентирует внимание на такой социально-экономической проблеме, когда предложение трудовых ресурсов не в состоянии удовлетворить спрос на них.

Данные, приводимые ниже, отражают выводы, полученные в ходе проведения исследования взаимодействия региональных рынка труда и рынка образовательных услуг профессионального образования Тверской области. В кандидатской диссертации автора статьи на соискание ученой степени кандидата экономических наук на тему «Формирование регионального рынка образовательных услуг» были выявлены диспропорции взаимодействия рынков труда и образовательных услуг профессионального образования. В продолжение данного исследования реализуется проект «Мониторинг взаимовлияния рынка образовательных услуг профессионального образования и рынка труда в рамках Тверского региона», выигравший конкурс программ и проектов научных исследований молодых ученых Тверской области Комитета по делам молодежи.

Кратко остановимся на основных акцентах заявленной темы.

Одной из ключевых микроэкономических проблем рынка труда является структурное несоответствие спроса и предложения трудовых ресурсов по различным характеристикам – территориальная, отраслевая, профессиональная, квалификационная, возрастная, образовательная и другие структуры предложения труда не совпадают с аналогичными структурами текущего спроса на труд. Поэтому появление на рынке труда несоответствующих структуре предложения труда вакантных рабочих мест способствует увеличению структурной безработицы и социальной напряженности.

В условиях положительной динамики увеличения доходов населения Тверской области рынок образовательных услуг становится привлекательным объектом для инвестиций, наряду с рынком недвижимости, рынком ценных бумаг и других рынков. Таким образом, общероссийская тенденция «навеса» высшего образования в структуре подготовки кадров ярко проявляется и в Тверской области. Если обратиться к рисунку 1, отражающему динамику выпуска специалистов вузами и ссузами, то за последние 5 лет количество выпускаемых ежегодно специалистов среднеспециальных и начальных учреждений профессионального образования уменьшилось на 2,6%, а выпуск специалистов учреждениями высшего профессионального образования возрос на 39%. Численность студентов вузов по Тверской об-

ласти с каждым годом увеличивается в среднем на 11,4%, соответственно увеличивается и количество выпускаемых специалистов (в среднем ежегодно на 7,6%). Данный аспект следует рассмотреть в следующем ракурсе: выпускник вуза впоследствии стремится занять определенную нишу на рынке труда, отвечающую его уровню образования. Таким образом, нарушается баланс подготовки специалистов различных звеньев системы управления – предприятиям и организациям требуются не только дипломированные специалисты вузов, но и квалифицированные рабочие. По данным центра статистики Тверской области, в структуре вакансий преобладает спрос на рабочие специальности, которые составляют 80-90% от общего числа вакансий.

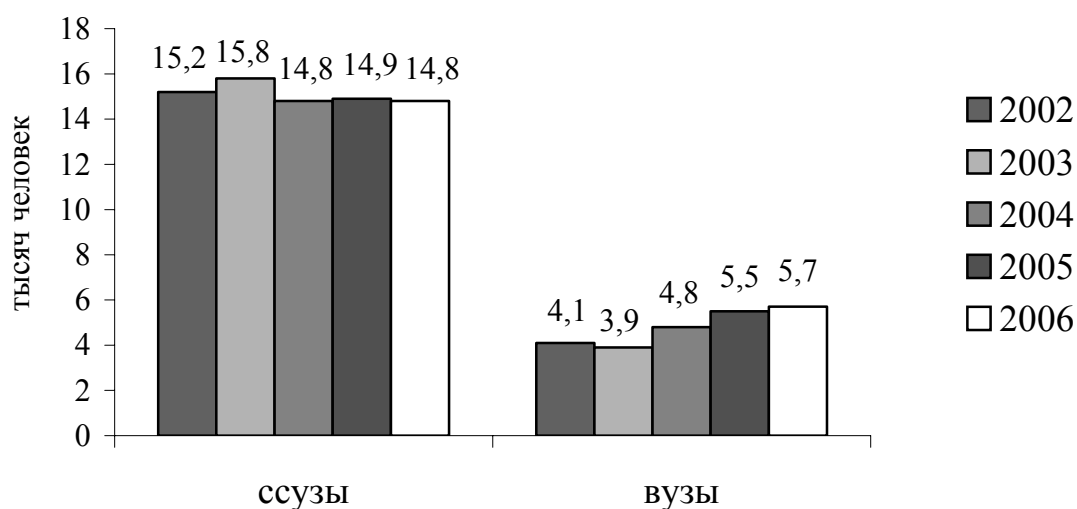


Рис. 1. Динамика выпуска специалистов учреждениями профессионального образования

Эти данные заслуживают внимания, так как при дефиците трудовых ресурсов в ряде отраслей на рынке труда остаются не вовлеченные в сферу занятости человеческие ресурсы. По области существуют значимые отраслевые различия относительно избытка/недостатка специалистов, выпускаемых учреждениями профессионального образования. В целом ситуация сложная и масштабная. В традиционных отраслях Тверской области наблюдается большой недостаток молодых специалистов. Лидирующее положение занимают вакансии в таких отраслях экономики, как машиностроение, легкая промышленность, сельское хозяйство. Востребованные вакансии отражают отраслевую структуру занятости, где исторически лидирующее положение, «ядро экономики» занимают промышленность и сельское хозяйство. Работодатели вынуждены заполнять вакансии как за счет высвобождающихся кадров с других предприятий, так и привлечения мигрантов, не имеющих нужных профессиональных характеристик.

С другой стороны, существует явный избыток специалистов. Лидирующие положение по перепроизводству специалистов занимают специальности: экономика, менеджмент, юриспруденция. При комментарии данной ситуации можно отметить, что запросы абитуриентов при поступлении в учебное заведение профессионального образования устанавливаются на уровне стереотипов, а не на знании потребностей рынка труда. Учреждения профессионального образования, ориентируясь на потребности населения, реализуют образовательные услуги по популярным образовательным программам. Но данное взаимодействие нарушает запросы рынка труда. Поэтому теоретические разработки по улучшению ситуации посредством введения в практику целевой подготовки специалистов при непосредственном участии предприятий и организаций с целью ориентации будущего специалиста на задачи и нужды региона не находят должной практической реализации.

На современном этапе развития региональной экономики нет скоординированности действий основных субъектов, определяющих трудоустройство: работодателей, высших учебных заведений, служб занятости, выпускников и др. Кроме этого, несмотря на существующие теоретические разработки моделей социального партнерства, многие вопросы его практического применения еще не исчерпаны, носят дискуссионный характер и не имеют однозначной трактовки. Популяризация высшего профессионального образования, фактор «престижности» профессии ведут к нарастанию проблем приобретения студентами специальностей и квалификаций, спрос на которые в регионе может быть низким. Данные проблемы широко обсуждаются в СМИ, но эти факты являются только односторонней характеристикой сложившейся ситуации. С другой стороны, и предложения работодателей не вызывают спроса у молодых специалистов и, как результат, можно констатировать отток выпускников за пределы Тверской области, в частности на рынок труда Московской области. Постоянная миграция молодых специалистов свидетельствует о негативном факте подготовки кадров для других региональных рынков.

Проблема кадров в современных условиях неразрывно связана с формированием и развитием региональных рынков труда. Предложение трудового ресурса зависит и от демографических факторов, образования, профессиональной подготовки, ориентации и трудовой мотивации граждан. Рассмотрим, как яркий пример, миграционный процесс в Тверской области. На рисунке 2 показана динамика миграционного прироста при межобластной и международной миграции. Число прибывших в Тверскую область из других областей России превышает число прибывших из стран СНГ и Балтии, других зарубежных стран в 2,9 раза. Но число выбывших из Тверской области в другие регионы России превышает аналогичный показатель междуна-

ной миграции в 14,5 раз. Поэтому положительным для Тверской области в численном эквиваленте является только международный миграционный прирост. К сожалению, данный процесс является единственным фактором, способствующим оказать положительное влияние на минимизацию диспропорций спроса и предложения на рынке труда, в частности на вакансии рабочих. По данным службы статистики Тверской области, удельный вес иностранной рабочей силы, привлеченной в отрасли промышленности и сельского хозяйства, составляет до 75%.

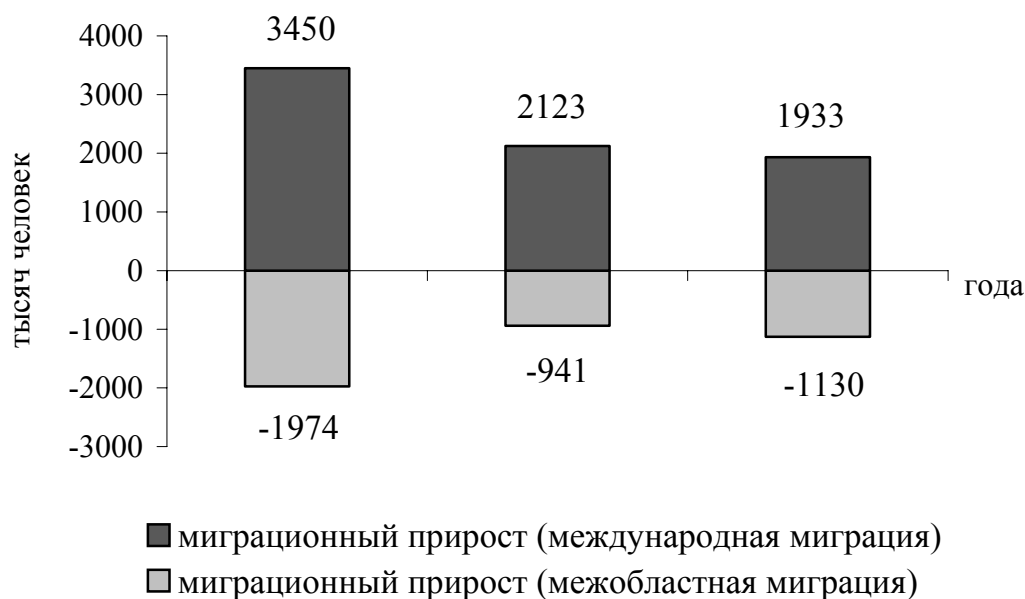


Рис. 2. Динамика миграционного прироста в Тверской области

Произошло серьезное изменение отношения российского общества к процессу приобретения образования. Современный студент рассматривает учебу как средство получения диплома, все чаще вне связи с получением квалификации. В данной ситуации субъектами спроса на труд выступают владельцы рабочих мест, то есть спрос на рынке труда зависит от объемов производства и структуры отраслей экономики. Таким образом, формулировать адекватные запросы на образовательные услуги способен только рынок труда. Субъектами предложения кадров выступают учреждения профессионального образования, которые в своей деятельности ориентируются не на потребности региональной экономики в специалистах, а на спрос населения на образовательные услуги.

В идеале образовательный комплекс может обеспечивать не только формирование и развитие человеческого капитала (его восстановление и поддержку на необходимом уровне, исходя из потребностей экономики), но и равновесие экономической системы. Для выполнения этих функций необ-

ходимо понимание, что при получении образовательной услуги удовлетворяется не только личностная потребность в получении квалификации, но одновременно и общественная потребность в квалифицированном трудовом ресурсе. Поэтому результативность образовательных услуг следует оценивать по показателям не только качества и доступности, но и соответствия потребностям регионального рынка труда.

Функционирование рынка образовательных услуг на современном этапе развития должно решать актуальные задачи не только по систематизации изменений его взаимосвязи с другими элементами регионального рынка, но и повышения результативности деятельности в обеспечении экономического равновесия регионального хозяйства. Мониторинг взаимовлияния рынка образовательных услуг профессионального образования и рынка труда в рамках региона может быть основой для разработки внутренне согласованной, ориентированной на перспективу развития модели программы по рациональному использованию трудовых ресурсов Тверской области. Прогнозирование состояния экономических систем строится на анализе существующей ситуации, выявлении скрытых и явных диспропорций системы, направленности и динамики процессов. Решение данной задачи предполагает систематическое отслеживание различных характеристик рынка образовательных услуг профессионального образования для выявления степени его соответствия параметрам, заданным региональной экономикой. Изучение такого сложного социально-экономического явления, как взаимовлияние рынка образовательных услуг профессионального образования и рынка труда, предполагает применение системно-структурного подхода, рассматривающего явление не как совокупность, а как взаимосвязанные и взаимодействующие друг с другом структурные элементы целостной системы.

В первой половине 2007 года в рамках проведения мониторинга была реализована деятельность по анализу и отображению информации о динамике функционирования образовательных учреждений в схемах, аналитических таблицах, динамических рядах. Анализ показателей, предоставленных Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Тверской области, будет служить базой для дальнейшего описания региональных особенностей спроса и предложения на трудовые ресурсы. Информационную базу для мониторинга составляют отчетные документы Федеральной службы занятости по Тверской области; Комитета статистики Тверской области; нормативно-правовые документы Российской Федерации в области образования, а также результаты маркетинговых исследований рынка образовательных услуг профессионального образования Тверской области.

Анализ новых тенденций спроса и предложения на специалистов различного уровня квалификации на рынке труда, а также в их подготовке на

рынке образовательных услуг области будет проведен посредством анкетирования и социологических опросов участников рынка образовательных услуг. Популяризация результатов исследования планируется через предоставление информации общественности о проведенном мониторинге в таких формах, как рейтинг учебных учреждений (с учетом таких показателей как тип учебного заведения, уровень образования, соответствие территориальным потребностям экономики регионального рынка труда), матрица спроса на трудовые ресурсы по Тверской области, модель асимметрий взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг (количественное и качественное соответствие профессиональным, квалификационным, образовательным, возрастным требованиям региональной экономики).

Соответствие профессиональной подготовки кадров потребностям региональной экономики является стратегически значимой задачей для развития регионов. Проведение мониторинга позволит выявить «болевыe точки» взаимовлияния рынка образовательных услуг и рынка труда; инструментарий сбора информации, как статистической, так и социологической; послужит основой для разработки целевых индикаторов и базовых показателей. Применение базы данных проведенного мониторинга предоставит возможность моделировать спрос и предложение на трудовые ресурсы, планировать и корректировать направления политики региона в части решения проблем занятости и безработицы, акцентировать внимание на приоритетных потребностях в кадрах, соответствующих потребностям рынка труда.

Система профессионального образования не может ограничиваться простым воспроизведением необходимых объемов рабочей силы для экономики. Современная тенденция опережения расчетной потребности рынка труда в специалистах с высшим профессиональным образованием при существенном дефиците числа специалистов среднего и начального профессионального образования свидетельствует о том, что рынок профессионального образования перестает удовлетворять требованиям региональной экономики относительно подготовки кадрового потенциала. Отсутствие актуальной, систематизированной и комплексной информации по взаимовлиянию региональных рынков труда и образовательных услуг профессионального образования, а также комплексных методов ее сбора, обработки и анализа не позволяют прогнозировать развитие масштабов и структуры, оценивать взаимовлияние, учитывать особенности данных рынков на региональном уровне. Как следствие – низкий уровень информированности абитуриентов, студентов и выпускников о состоянии и динамике рынка труда и спросе на конкретные специальности, что не может оставаться без соответствующих негативных последствий. Получение профессионального образования должно быть условием обеспечения занятости населения, конкурентных позиций на рынке труда и в производственной сфере.

Обеспечение отраслей народного хозяйства специалистами, через реализацию образовательных услуг соотносится с вопросами резерва национальных кадров. Ситуация дисбаланса, когда структура подготовки кадров не соответствует требованиям региональной экономики, в совокупности с демографическим спадом и притоком неквалифицированных трудовых ресурсов способна спровоцировать региональный кадровый кризис. Поэтому важно, чтобы структура, объемы и профили подготовки специалистов оптимально согласовывались с требованиями современного регионального хозяйства.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

М. Н. Ляшенко

*Агентство по обеспечению занятости населения
Калининградской области, г. Калининград
lyashenko@koczn.koenig.su, Mlyashenko@rambler.ru*

Экономика и состояние рынка труда Калининградской области уникальны. Регион является анклавом и не имеет общих границ с остальной территорией России. Площадь территории всего 15,1 тыс. кв. км., протяженность с запада на восток 205 км., с севера на юг 108 км.

Специфика положения региона определила и его проблемы. Оставаясь частью России, Калининградская область оказалась под влиянием внешних факторов, включающих мировые ставки тарифов на железнодорожные перевозки, возникновение дополнительных барьеров для транзита людей и грузов из области в другие регионы Российской Федерации и обратно. Все это привело к тому, что спад в экономике области оказался глубже, чем спад в экономике России в целом. Однако в настоящее время Калининградская область начинает догонять, а по отдельным показателям даже опережать в развитии Российскую Федерацию. Регион уже третий год занимает лидирующие позиции в СЗФО:

- индекс промышленного производства 118,9% – 1 место в СЗФО;
- индекс производства в обрабатывающем производстве 104,6% – 5 место в СЗФО;
- рост объема строительных работ 117,2% – 4 место в СЗФО;
- реальные располагаемые среднедушевые денежные доходы выросли на 21,4% – 1 место в СЗФО;
- оборот розничной торговли вырос на 15,2% – 2 место в СЗФО;

– платные услуги выросли на 10,7% – 2 место на Северо-Западе.

Создаются крупные инфраструктурные объекты, позволяющие региону приблизиться к уровню европейских стран, среди которых теплоэлектростанция, паромный терминал, очистные сооружения.

Сегодня регион стремится к созданию благоприятного делового климата, способствующего притоку трудовых ресурсов, привлечению инвестиций, повышению конкурентоспособности продукции промышленного и сельскохозяйственного производства.

Однако демографическая ситуация в Калининградской области может считаться проблемной даже по сравнению со среднероссийскими показателями. Для эксклавной территории улучшение условий естественного воспроизводства населения и эффективное регулирование миграции являются ключевыми факторами экономической и политической безопасности, критическими условиями его жизнеобеспечения.

При этом демографическая ситуация характеризуется крайне низким уровнем рождаемости, не обеспечивающим простого воспроизводства населения, высоким уровнем смертности, особенно мужчин в трудоспособном возрасте, а естественная убыль уже давно не компенсируется миграционным притоком.

В настоящее время в Калининградской области проживает почти 940 тысяч человек. В распределении населения по полу наблюдается незначительный перевес женщин (на 1000 мужчин приходится 1072 женщины – один из минимальных показателей перевеса женского населения над мужским среди всех регионов России), в возрастной структуре населения более 64% составляет трудоспособное население, 15,7% приходится на лиц младше трудоспособного возраста, 19,6% – на лиц старше трудоспособного возраста. Средний возраст жителей Калининградской области – 36,9 года, в том числе мужчин – 34,5 и женщин – 39,2 года.

Современная демографическая ситуация в регионе и ее перспективы во многом определяются характером развития процессов народонаселения в прошлом. Начиная с 1999 года по настоящее время наблюдается постоянное сокращение населения, которое не покрывается даже миграционным приростом прибывших из других регионов Российской Федерации граждан. Следует отметить существенное сокращение числа прибывших из стран СНГ и Балтии, формировавших основную долю миграционного притока населения в последние 5-7 лет.

Население области стареет, в связи с этим возникает дефицит рабочей силы, также растет риск оттока квалифицированных молодых кадров в страны Евросоюза. По прогнозам, даже без учета этого фактора численность населения трудоспособного возраста к 2015 году сократится как минимум на 15%.

Изолированность рынка труда и ограниченность трудовых ресурсов создают дополнительные сложности в развитии региона (рис. 1).

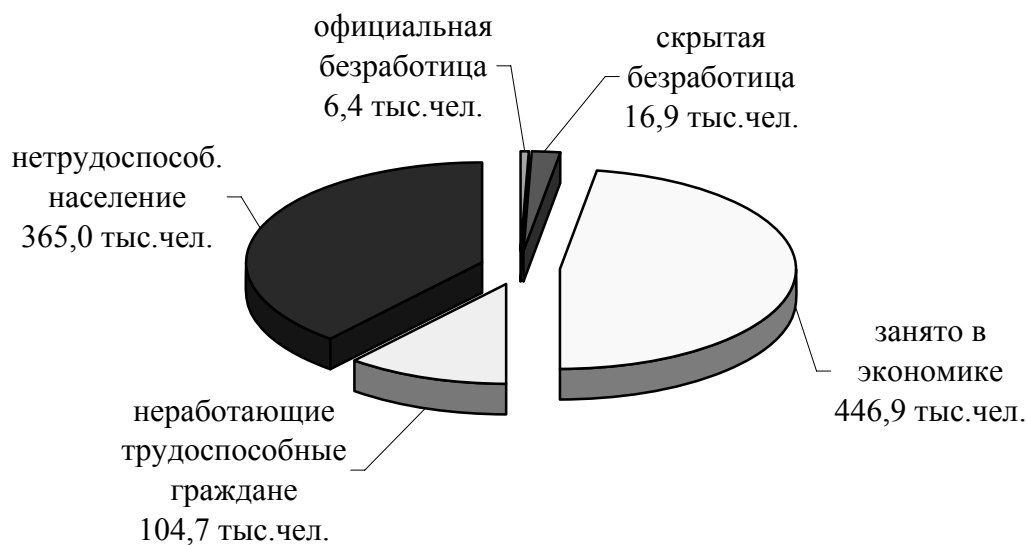


Рис. 1

Калининградская область, насчитывающая 940 тысяч жителей, постоянно проживающих на территории, из которых почти 450 тысяч человек (47,9%) имеют легальную работу, характеризуется нерациональным распределением трудовых ресурсов: основная часть работодателей находится в областном центре – Калининграде и, следовательно, региональный рынок труда практически замкнут, он ограничен не только границами Калининградской области, но и городской чертой. Более $\frac{3}{4}$ экономического потенциала региона и $\frac{2}{3}$ трудовых ресурсов сосредоточены в ее западной части. 50% всех жителей области проживают непосредственно в городе Калининграде. Концентрация трудовых ресурсов составляет 81% в городах области, 19% – на селе.

Чтобы как-то компенсировать нехватку трудовых ресурсов, область вынуждена привлекать из других стран иностранную рабочую силу. Регулирующим механизмом по ее привлечению является система квот, которая устанавливает количество вакансий на региональном рынке труда для занятия их привлекаемыми иностранными работниками по предварительной заявке от местных работодателей. Система квот начала работать с 2003 года. Квотирование рабочих мест предусмотрено для визовых стран. На страны СНГ (кроме Грузии и Туркмении) система квот не распространяется. Кроме того, не нужно получать разрешение на работу в России гражданам Белоруссии.

Калининградская область находится на значительном расстоянии от основных регионов, дающих рабочую силу для внутренней миграции. В связи с этим из-за сложной демографической ситуации экономика области вынуждена активно привлекать иностранную рабочую силу. Приток мигрантов традиционно не составляет проблем для регионального рынка труда, т. к. его объемы едва превышают 2% от общего числа занятого населения. Официально в 2007 году область примет до 10 тысяч иностранных работников из стран с визовым и безвизовым режимом въезда в Российскую Федерацию.

Численность привлекаемых работников на 1 сентября т. г. из стран с визовым режимом составила 1836 человек, в основном желающих работать в строительстве (51,2%) и на транспорте (26,1%).

За восемь месяцев было получено 4772 уведомления от работодателей о трудоустройстве иностранных работников из государств с безвизовым порядком въезда. В основном иностранные работники трудоустроивались в организации строительной отрасли (71%), на предприятия обрабатывающей промышленности (11,5%), в организации оптовой и розничной торговли (7,6%).

Основные профессии привлекаемой иностранной рабочей силы: строительство – инженеры, производители работ, каменщики, бетонщики, отделочники, сварщики, арматурщики и пр.; дорожное строительство – мастера, монтажники трубопроводов, машинисты на все виды автотехники и др.; транспорт – водитель-экспедитор международных перевозок; судостроение – сборщик корпусов, трубопроводчик судовой, слесарь-судоремонтник, механики; общепит – повара 4-6 разряда и шеф-повара; обувная промышленность – технологи, наладчики оборудования, рабочие по сборке и пошиву обуви; сельское хозяйство – птицевод, овощевод.

Общим экономическим индикатором развития региона является показатель валового регионального продукта. По оценкам экспертов, к концу 2007 года он составит 144,4 млрд. рублей. В области один из самых низких уровней инфляции по сравнению с другими субъектами Российской Федерации. Несмотря на заметное развитие сферы услуг в валовом региональном продукте Калининградской области, продолжают преобладать отрасли реального сектора, при этом на долю промышленности приходится около 40% ВРП. Доля торговли относительно невелика (15%), но продолжает расти. За промышленностью и торговлей по ВРП следуют строительство (9,7%), транспорт и связь (9,4%) и сельское хозяйство (5,9%). В промышленности региона ведущую роль исторически играют отрасли топливно-энергетического комплекса (электроэнергетика и нефтедобыча), пищевой промышленности (прежде всего, рыбная) и машиностроения. На них приходится свыше 70% валовой промышленной продукции. Существенную

роль играет также деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность.

Численность занятых граждан в экономике области приведена на рисунке 2.

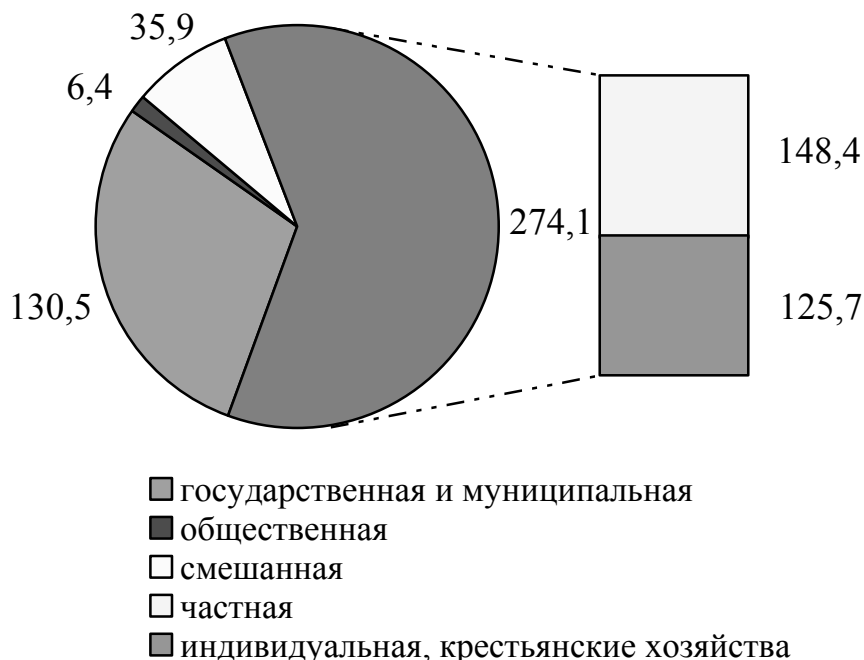


Рис. 2. Численность занятых граждан в экономике Калининградской области по формам собственности (тыс. чел.)

В настоящее время среднемесячная заработная плата в области составляет 12 459,5 рубля, но заметно различается и в отраслевом, и в территориальном разрезе. Отраслевое неравенство и его динамика типично среднероссийские, с нарастающим разрывом заработной платы в рыночных и бюджетных секторах экономики. В качестве специфики области можно выделить две тенденции: первая – опережающий рост заработков в добывающих отраслях промышленности, транспорте и связи, торговле и строительстве, что можно считать одним из позитивных индикаторов растущего притока инвестиций в экономику области; вторая – отставание заработной платы в сельском хозяйстве, поэтому показатели развития агросектора области достаточно низкие. Величина прожиточного минимума на 1 сентября 2007 года составляет 3985 рублей.

На территории Калининградской области зарегистрировано более 70 тысяч субъектов малого предпринимательства, из них 5017 малых предприятий. Общее число занятых в частном секторе (частные предприятия; граждане, занятые индивидуальным трудом, включая домохозяйства, работающие в крестьянских (фермерских) хозяйствах) составляет более 61% рабо-

тающего населения региона. Доля малых предприятий в валовом региональном продукте составляет 20%, соответственно в ВВП РФ – 12%. Развитие малого предпринимательства в регионе имеет множество важных преимуществ: рост числа собственников и доли экономически активного населения; создание новых рабочих мест с относительно низкими капитальными затратами; разработка и внедрение технологических, технических и организационных новшеств. Малое предпринимательство, оперативно реагируя на изменения конъюнктуры рынка, придает региональной экономике необходимую гибкость, повышает конкурентоспособность. Стимулирование интеграции малых предприятий с крупными, прежде всего на основе совместной производственной и инновационной деятельности, будет способствовать структурной перестройке последних, ускорению инновационных процессов в реальном секторе, эффективному использованию научного потенциала и других конкурентных преимуществ региона для возрождения региональной промышленности и насыщения местного товарного рынка.

Регистрируемая безработица в Калининградской области последние 5 лет стабильно находится в пределах 7- 9 тысяч человек и носит структурный характер. По своим масштабам и формам это фрикционная безработица, составляющая «естественный фон» для экономики.

По состоянию на 1 сентября т. г. в службе занятости населения было зарегистрировано 6,4 тысяч человек, имеющих официальный статус безработного. Уровень регистрируемой безработицы составил 1,2% от экономически активного населения при среднем периоде продолжительности безработицы в 4,9 месяцев. Коэффициент напряженности на рынке труда составляет 0,6 человек на 1 вакансию. Расчетная численность безработных граждан по методике МОТ с 2003 года держится на уровне 23-27 тысяч человек (на 1 июля т. г. – 4,5% от экономически активного населения).

Основные причины снижения численности безработных граждан, зарегистрированных в городских и районных центрах занятости населения, по сравнению с началом 2007 года:

- сезонное ежегодное снижение числа безработных граждан;
- увеличение самозанятости граждан, проживающих в приграничных с Польшей и Литвой районах области;
- низкая оплата труда заявленных вакансий, имеющих в банке данных службы занятости населения, особенно в отдаленных сельских районах;
- транспортная недоступность для осуществления регистрации и перерегистрации в качестве безработного гражданина для сельских жителей;
- скрытая занятость в частном секторе;
- низкий размер максимального и минимального размера пособия по безработице.

Внешне благоприятная среднестатистическая обстановка на региональном рынке труда имеет свои глубокие и серьезные проблемы.

Основные из них:

– территориальный дисбаланс использования трудовых ресурсов в связи с резко дифференцированным развитием экономики области и привлечения инвестиций без должного учета эффективного использования имеющегося кадрового потенциала в области. Так, если в областном центре на одного зарегистрированного в службе занятости гражданина предлагается более 6 вакантных рабочих мест (кадровый голод), то в восточных районах региона на одну вакансию претендуют от 50-70 человек, а в Озерском районе – почти 100 человек (переизбыток рабочей силы);

– низкий уровень вовлечения трудоспособного населения в официальную трудовую деятельность. Прежде всего, из-за низкого качества рабочих мест по заявленным вакансиям (плохие условия труда, изношенное и устаревшее оборудование, низкая, особенно на селе, заработная плата и пр.) Также следует отметить и факт завышенных требований работодателя к наемной рабочей силе. Почти 128 тысяч человек трудоспособного возраста (более 28%) официально незанято в экономике и не работает на бюджет области, и только 6,4 тыс. человек из них (1,1%) активно ищут работу. Это говорит о потере у этой части населения должной трудовой мотивации, потере престижа официальной трудовой деятельности в целом, что способствует росту теневой занятости населения;

– структурное несоответствие спроса и предложения на рынке труда и низкое качество подготовки квалифицированных кадров из-за слабой ориентированности системы профессионального образования на потребности региональной экономики. Последние несколько лет ощущается нехватка квалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям в строительстве, промышленности, в бюджетных организациях: более 80% свободных рабочих мест на предприятиях – это вакансии на замещение квалифицированных рабочих кадров (строителей всех специальностей, водителей (особенно междугородных перевозок), токарей, судосборщиков и судокорпусников и др.) и неквалифицированной рабочей силы (грузчиков, уборщиков, разнорабочих, дворников и пр.). А основной контингент зарегистрированных в службе занятости граждан (более 70%) – это женщины после 40 лет с высшим или средним профессиональным образованием; ранее не работавшая молодежь; граждане предпенсионного возраста и прочие категории безработных граждан – групп риска.

Также как важную составляющую структурного несоответствия спроса и предложения на рынке труда следует отметить крайне низкую активность работодателей в процессе подготовки востребованных квалифицированных кадров, для которых они и готовятся.

Оценивая структуру вакансий, можно отметить, что повышенным спросом у работодателей пользуются профессии квалифицированных рабочих строительных специальностей, таких как каменщик, штукатур, бетонщик, маляр и неквалифицированных рабочих, такие как: уборщики, подсобные рабочие, обработчики рыбы, дорожные рабочие, птицеводы и пр.

Основные востребованные профессии специалистов и служащих – медицинские работники, технические специалисты с высшим и средним профессиональным образованием, продавцы продовольственных и непродовольственных товаров и пр.

Работодатель в настоящее время предъявляет к кандидатам на трудоустройство высокие требования:

- наличие образования, квалификационного разряда и опыта работы;
- способность к совмещению нескольких видов деятельности;
- соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие вредных привычек.

На учете в центрах занятости области специалистов, имеющих выше-названные рабочие профессии и должности, зарегистрировано незначительное количество, так как они без труда могут найти работу самостоятельно, не прибегая к услугам городских и районных центров занятости населения.

По специальностям в системе профессионального образования отмечается подготовка малозатратных специалистов (юристов, менеджеров, экономистов и пр.), обучение которых не требует значительных финансовых затрат, в то время как экономике нужны высококачественные специалисты рабочих и технических специальностей, подготовленные на современном оборудовании, по современным технологиям, высококвалифицированным преподавательским составом.

Оптимизация баланса на рынке труда Калининградской области – задача традиционная, но эффективно решить ее пока не удастся в силу ряда причин, наиболее существенной из которых является отсутствие механизма прогнозирования рынка труда и системы госзаказа на подготовку квалифицированных рабочих кадров. Нельзя сбрасывать со счетов и тот факт, что местные жители не всегда соглашаются на низкооплачиваемые работы, поскольку размер ее не дает им возможности содержать себя и семью.

В настоящее время на рынке труда Калининградской области наиболее остро стоит проблема совершенствования механизма легальной занятости населения, поддержания трудовой мотивации и предотвращения деградации трудовых ресурсов в небольших населенных пунктах и активного привлечения в экономику области квалифицированной рабочей силы из-за ее пределов.

Миграционная политика стала в последние годы одной из наиболее важных государственных проблем. Она признана доминирующей практически во всех сферах экономической, политической и общественной жизни

страны. Четкое понимание сложных и во многом неоднозначных миграционных процессов представляется исключительно актуальной задачей. От взвешенного подхода и правильного решения всех проблем зависит не только ближайшее настоящее, но и отдаленное будущее страны, региона.

Учитывая существующие темпы развития экономики области, стратегические планы по интенсификации промышленного производства и форсированному привлечению инвесторов, задача адекватного роста численности трудоспособного населения может быть достигнута только за счет привлечения трудоспособных переселенцев.

В условиях реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, на 2007-2012 годы основными принципами региональной миграционной политики на этот период являются стимулирование миграционных потоков в целях долгосрочного решения демографической проблемы, создание условий для реализации прав переселенцев на свободный труд и выбор места жительства, а также соблюдение социально-экономических интересов Калининградской области.

При установленном сроке программы на территорию области ежегодно необходимо организовано привлекать до 35 тыс. человек экономически активного населения, что с учетом иждивенцев составит около 50 тыс. переселенцев. Общая численность организовано переселенных мигрантов, таким образом, составит 300 тыс. человек (то есть 90 тыс. семей) до 01.01.2013 года.

Реальная динамика процесса организованного переселения должна учитывать следующие пропорции по годам (2007-2012 годы): 10 тыс. чел. (3 тыс. семей) + 20 тыс. чел. (6 тыс. семей) + 40 тыс. чел. (12 тыс. семей) + 70 тыс. чел. (21 тыс. семей) + 110 тыс. чел. (33 тыс. семей) + 50 тыс. чел. (15 тыс. семей) = 300 тыс. переселенцев (90 тыс. семей).

Выход на уровень 110 тыс. переселенцев в год к 2011 году (т. е. около 33 тыс. семей) к концу пятилетнего срока действия программы позволит стабильно вывести процесс ресурсного обеспечения растущей экономики региона квалифицированными кадрами и создаст реальные предпосылки для выхода из демографического кризиса, решив проблему народонаселения области на долгосрочную перспективу (рис. 3).

В случае реализации в полном объеме мероприятий программы численность населения Калининградской области в 2012 году с учетом переселенцев возрастет в среднем на 30% и составит около 1,2 млн. человек.

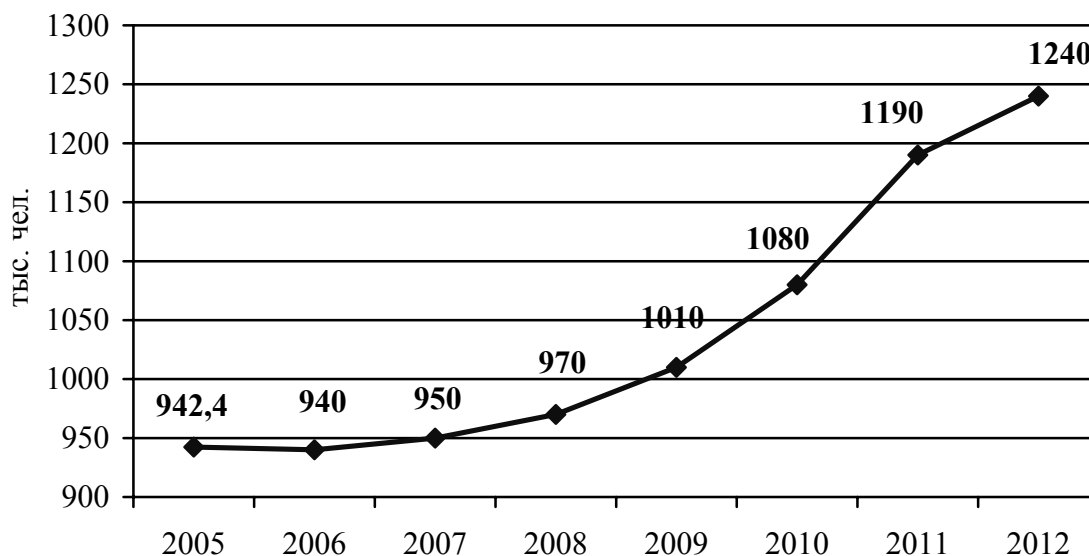


Рис. 3. Прогноз роста среднегодовой численности населения, с учетом программы переселения, тыс. чел.

По данным регионального Министерства по развитию территорий и взаимодействию с органами местного самоуправления, свое желание переселиться в Калининградскую область изъявили более 12 тысяч соотечественников, примерно десятая часть которых уже заполнила необходимые анкеты. Проведенный мониторинг по анкетам и анализ информации о потенциальных участниках программы добровольного переселения показывает, что почти 40% из числа респондентов проживают в Казахстане, 12% – в Узбекистане и 10% желают переехать в Россию из Украины.

В 2008 году в Калининградской области прогнозируется увеличение численности экономически активного населения на 2,6%, увеличение численности привлекаемых иностранных работников на – 3,7%, уменьшение уровня общей безработицы до 4,1% и регистрируемой – до 1,1%.

Список литературы

1. Аналитический отчет о деятельности Агентства по обеспечению занятости населения Калининградской области за первое полугодие 2007 г.
2. Жданов В. Проблема экономического развития Калининградской области как эксклавного региона России / В. Жданов, О. Кузнецова и др. М., 2002. 250 с.
3. Итоги социально-экономического развития Калининградской области за 1 полугодие 2007 года, прогноз социально-экономического развития и финансового баланса Калининградской области на 2008-2012 годы.
4. Оперативная информация о состоянии рынка труда Калининград-

ской области на 1 сентября 2007 года.

5. Программа Калининградской области по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, на 2007-2012 годы.

6. Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия: Точка зрения / Под общ. ред. Н. И. Волгина, В. И. Плакси. М.: Изд-во РАГС, 2004. 162 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИЛИЩА С ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ГОРОДА

А. Н. Машкин, О. В. Ревина

*ГОУ Омской области начального профессионального образования
«Профессиональное училище № 15», г. Омск
revinao@mail.ru*

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

Ситуация на российском рынке труда такова, что потребность в рабочих профессиях превышает количество ищущих работу (около 80% вакансий составляют рабочие специальности). В последние годы увеличилась потребность в сварщиках, слесарях (ремонтниках, сборщиках).

Это высвечивает проблему нехватки кадров – специалистов и руководителей среднего звена, проявившуюся в результате экономического кризиса 1990-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.

Налицо несоответствие спроса и предложения на рынке труда, которое и приводит к тому, что в последние годы постоянно увеличивается число выпускников НПО, обращающихся в службы занятости в поиске подходящей работы и состоящих на учете в качестве безработных.

Почему же ежегодные выпуски молодых специалистов и рабочих не сглаживают, а, наоборот, усиливают дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда?

Думается, основными причинами этого являются следующие:

– разрушена когда-то цельная и непрерывная цепочка подготовки специалистов и рабочих: профориентация в школе – училище – завод (предприятие);

– Федеральный закон «Об образовании» (от 10 июля 1992 года) снял с учебных заведений обязанность при подготовке рабочей силы ориентироваться на запросы рынка труда, беспокоиться о трудоустройстве выпускников;

– фактически утрачен контроль со стороны государства за тем, кого и в каком количестве готовят учебные заведения (особенно на коммерческой основе); чтобы сегодня «выжить», учебные заведения ориентируются, в основном, на запросы населения. В настоящее время объемы и перечень специальностей и профессий, по которым готовят молодых специалистов, планируются на основе устаревшей или недостаточно проверенной информации, не отражающей производственных изменений на рынке труда и не учитывающей емкости рынка трудовых ресурсов;

– рабочие места по массовым профессиям непривлекательны для молодежи (низкая зарплата, отсутствие социальных гарантий, неудовлетворительные условия труда и т. д.);

– во многих случаях качество предлагаемой учебными заведениями рабочей силы низкое, не соответствует сегодняшним запросам работодателей;

– обучение на предприятии, ранее доводившее выпускника до «профессионала», стало редкостью.

Трудоустройство молодежи, осваивающей рабочие профессии и специальности, проблема не только личная, но и государственная. Немаловажен для будущего государства социальный урон молодежной безработицы.

Именно поэтому правительство все чаще заявляет о важности подготовки учреждениями начального и среднего профессионального образования высококвалифицированных рабочих. В частности, в «Российской газете» от 2 сентября 2006 года в интервью с Президентом России В. В. Путиным подчеркнуто: «У нас нет нужного количества квалифицированных специалистов среднего звена. Эта проблема выпала из поля зрения государства в предыдущие десять лет. Но сейчас Правительство возвращается к решению этой проблемы, причем делает это совместно с предпринимательским сообществом»

Таким образом, общество нуждается в *хорошо подготовленных* специалистах, которые должны владеть умением применять полученные зна-

ния в профессиональных ситуациях, проявлять высокую адаптивность. Именно поэтому профессиональная компетентность работника не может ограничиваться только специальными, профессиональными знаниями. Речь идет об особых образовательных результатах, в рамках которых знания выступают необходимым, но недостаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования – речь идет о профессиональной компетентности, которая может быть сформирована только в результате сотрудничества с работодателями.

В процессе формирования в стране рыночной экономики и рынка труда произошли значительные изменения в распределении молодых специалистов. Экономический кризис обострил ситуацию: с одной стороны, это выразилось в снижении спроса на молодых специалистов, с другой – в существенном ужесточении требований к их профессиональной подготовке. Значительная часть выпускников сталкивается с серьезными трудностями при решении проблемы трудоустройства. Имеющиеся вакансии требуют от специалистов практически невозможного: они должны обладать и широким спектром знаний в самых различных сферах, и быть достаточно специализированными в определенной области; требуется, чтобы специалисты имели опыт работы. Парадоксальность ситуации заключается в том, что к моменту окончания учебного заведения приобрести требуемый стаж просто нереально: продолжительность требуемого стажа превышает срок обучения в профессиональном училище.

Стало очевидно, что осуществлять подготовку квалифицированных работников немислимо в отрыве от реального производства. Растут требования предприятий к квалификации и качеству подготовки специалистов, ожесточается конкуренция на рынке труда. Изменения в технологии, в системе трудовых отношений обуславливают постоянный рост профессионально-квалификационных и других требований работодателей. Знать и учитывать эти требования становится необходимым условием подготовки грамотных и востребованных на рынке труда рабочих. Для этого должна быть создана динамичная система социального партнерства, которое представляет собой взаимовыгодное сотрудничество между образовательным учреждением и организацией по совместной подготовке высококвалифицированных специалистов.

Задачи подготовки специалистов для работы на судах речного флота, а также на предприятиях общественного питания на протяжении уже 60 лет решает Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования города Омска «Профессиональное училище № 15» (далее ГОУ НПО «ПУ № 15»), которое было образовано в марте 1947 года. Тогда оно называлось школой фабрично-заводского обучения. Основ-

ной задачей школы была подготовка кадров для Омского судостроительного завода имени Сталина по профессиям: кочегар, судовой плотник.

В 1962 году школа фабрично-заводского обучения была переименована в Профессионально-техническое училище № 15, которое обосновалось в новом корпусе в центре города. С 1977 года из стен училища выпускаются квалифицированные специалисты со средним образованием.

Работа преподавателей и мастеров училища высоко оценивалась администрацией Омской области, и в декабре 1986 года училищу было присвоено имя Михаила Александровича Яркова.

В 1994 году ПТУ № 15 реорганизовано в речное профессиональное училище. В 2001 году РПУ переименовано в Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования «Профессиональное училище № 15». В настоящее время мы именуемся: Государственное образовательное учреждение Омской области начального профессионального образования «Профессиональное училище № 15».

В 2006 – 2007 учебном году ГОУ НПО «ПУ № 15» успешно прошло Государственную аттестацию и получило аккредитацию на осуществление образовательной деятельности.

Сегодня училище ведет подготовку кадров по следующим профессиям:

- судоводитель-помощник механика судов речного флота,
- сварщик,
- повар, кондитер.

Контингент обучающихся составляет более 600 человек. Преподавание ведут квалифицированные специалисты, восемь человек – отличники ПТО, 14 человек имеют высшую и первую квалификационные категории. В училище имеются классы профильной направленности для всех специальностей: компьютерный класс, лаборатория для занятий по кулинарии, библиотека, спортивный зал, столовая на 180 мест.

ГОУ НПО «ПУ № 15» по праву может гордиться многолетним сотрудничеством с такими старейшими предприятиями Омска, как ОАО «Иртышское пароходство» и ОАО «Омский речной порт», на базе которых обучающиеся проходят производственную практику. Здесь они приобретают навыки работы на судах речного флота, отправляясь в плавание по Обь-Иртышскому бассейну.

Один из обучающихся четвертого курса, Бельков Александр рассказывает, что практику проходил в ОАО «Иртышское пароходство» на теплоходе ТН-1001. Работал с удовольствием, ведь флот – свежий чистый воздух и хорошая дружная команда, которую смело можно назвать второй семьей. Александр выражает огромное спасибо своему капитану, так как благодаря

ему он стал серьезным, ответственным и, самое главное, научился ценить свой труд и уважать труд других.

Не менее интересна профессия сварщика. Горшков Евгений, обучающийся третьего курса, рассказывает: «На производственной практике я научился варить двери, оконные решетки, теплоузлы и понял, что моя профессия является сложной, но очень нужной».

А вот обучающийся третьего курса Леднев Иван по профессии «повар, кондитер» говорит, чтобы стать хорошим специалистом, надо хорошо знать теорию и суметь применить ее на практике. Иван проходит практику в столовой Омского государственного колледжа управления и профессиональных технологий, где заведующей производством является Мягких Марина Джумаевна, выпускница нашего училища. На этом предприятии общественного питания готовят не только первые и вторые блюда, но и различные хлебобулочные и кондитерские изделия. Многие ребята проходят практику в кафе, ресторанах, столовых других образовательных учреждений. В частности, в этом году был заключен договор с Омским аграрным университетом о предоставлении столовой в качестве базы практики для обучающихся по специальности «повар, кондитер»

Кроме того, ведущие специалисты с базовых предприятий проводят занятия по специальным дисциплинам, являются руководителями дипломных проектов обучающихся, участвуют в работе государственных аттестационных комиссий.

С целью лучшей социальной адаптации с 2006 года внедряется такая форма взаимодействия с ведущими базовыми предприятиями, как плавательская конференция, проходящая в два этапа. На первом этапе, участие в котором принимают представители работодателя и администрация училища, решаются вопросы, касающиеся соблюдения Государственного образовательного стандарта; обсуждается система контроля дисциплины и безопасности обучающихся во время практики.

Следующий этап конференции предполагает участие обучающихся, как выпускных групп, так и практикантов, причем тематика возникающих проблем достаточно обширна. Большую активность в этом мероприятии проявляют не только обучающиеся по профессии «судоводитель-помощник механика», но и по профессиям «повар, кондитер», «сварщик», которых, пусть и в меньшем количестве, тем не менее принимают на суда в период практики.

Те, кто успешно прошел курс обучения в училище, имеют возможность поступать на старшие курсы Омского речного училища имени Евдокимова или продолжить обучение в филиале Новосибирской академии водного транспорта. Выпускники, получившие специальность «Повар, кондитер», также имеют возможность поступления на старшие курсы средних специ-

альных учебных заведений, с которыми ГОУ НПО «ПУ № 15» имеет договорные отношения. Одно из таких заведений – Омский торгово-экономический колледж, где наши выпускники, обучающиеся по специальности «повар, кондитер», могут получить средне-специальное образование по профессии «Технолог предприятий общественного питания».

Интерес к профессии и качество обучения подтверждаются участием в областных конкурсах профессионального мастерства как обучающихся (по специальности «повар, кондитер» и «судоводитель-помощник механика»), так и мастеров, которые на протяжении нескольких лет занимали призовые места. Другими словами, в училище есть все условия для тех, кто хочет пополнить свой багаж знаний, научиться мыслить, быть исследователем.

Основным направлением учебно-воспитательной работы мы считаем для себя мотивацию процесса усвоения учебных дисциплин и получения твердых профессиональных навыков. Молодые люди, выпускники училища, будут востребованы для работы по специальности и в армии, и в гражданской жизни, поэтому мы не забываем о гражданском и военно-патриотическом воспитании, в частности проводятся встречи с ветеранами Великой Отечественной войны, тружениками тыла. Организуются и интересно проходят экскурсии в музей Славы речников.

Что касается трудоустройства наших выпускников, то подавляющее большинство из них находит работу либо продолжает обучение в других образовательных учреждениях города.

Рассмотрим выпуск и трудоустройство выпускников ГОУ НПО «Профессиональное училище № 15» на основе данных 2006-2007 учебного года:

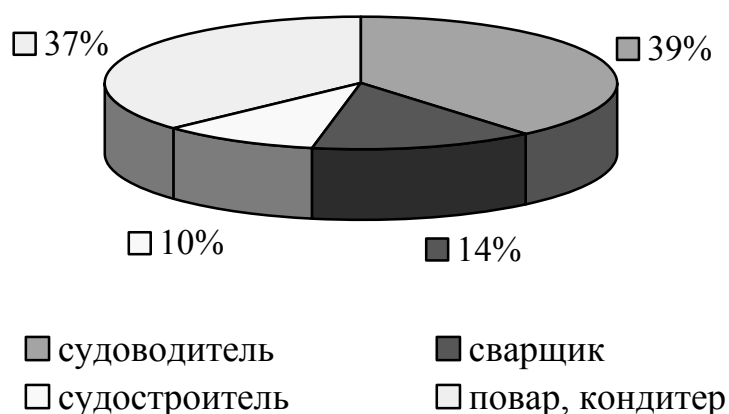


Рис. 1. Количество выпускников ГОУ НПО "ПУ № 15" за 2006-2007 учебный год по профессиям

Следующие диаграммы отображают, сколько выпускников от общего количества (по профессиям):

- 1) устроились на работу (рис. 2),
- 2) какой процент обучающихся был призван на службу в ряды вооруженных сил (рис. 3),
- 3) сколько выпускников продолжили обучение в других образовательных учреждениях (рис. 4).

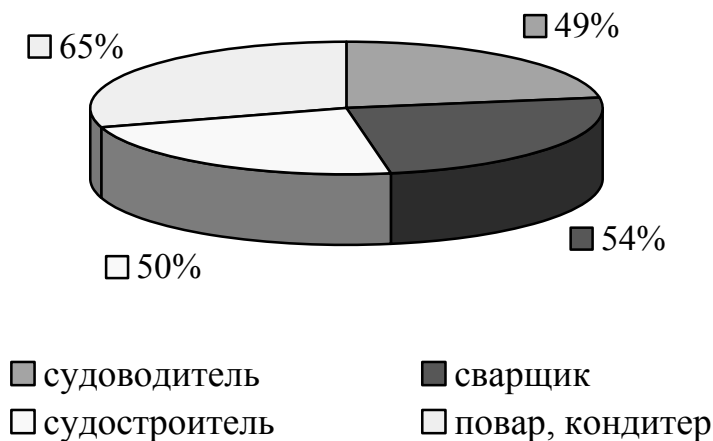


Рис. 2. Трудоустройство выпускников ГОУ НПО "ПУ № 15" за 2006-2007 учебный год по профессиям

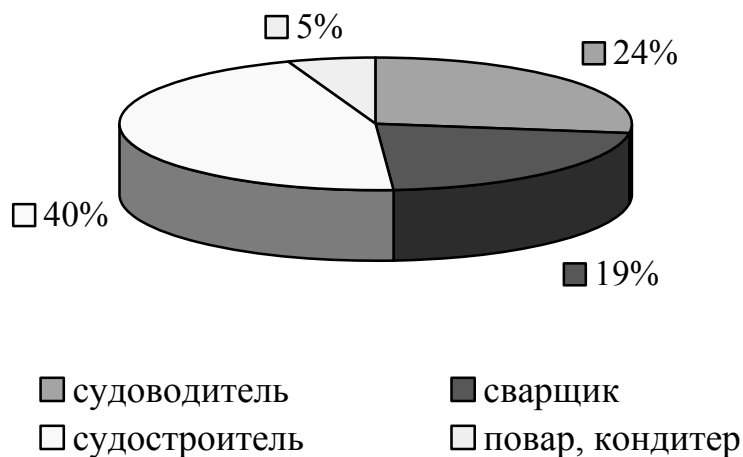


Рис. 3. Количество выпускников ГОУ НПО "ПУ № 15", призванных в ряды вооруженных сил

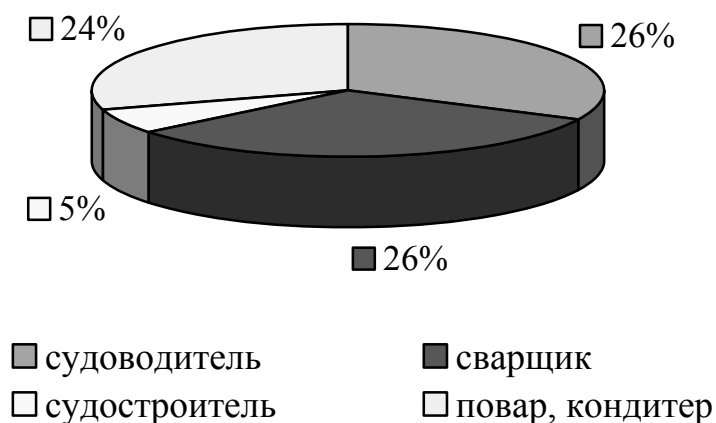


Рис. 4. Количество выпускников ГОУ НПО "ПУ № 15", продолживших учёбу в других образовательных учреждениях города

По данным на 1 сентября 2007 года, практически все выпускники успешно трудоустроились на предприятиях города. Причем наибольший процент приходится на обучающихся по профессии «повар, кондитер» (65%), что, с одной стороны, объясняется востребованностью данной специальности на рынке труда Омской области а, с другой стороны, преобладанием «женского» контингента, перед которым не стоит перспектива службы в армии.

Наименьший процент трудоустроенных выпускников по профессии «судоводитель» (49%) объясняется тем, что значительная часть из них продолжает учебу в других образовательных учреждениях (26%) подобного профиля, коими являются Омское речное училище имени Евдокимова и филиал Новосибирской академии водного транспорта.

Что касается обучающихся по специальности «судостроитель», здесь наблюдается несколько иная картина: на половину трудоустроенных выпускников (50%) приходится 40% призванных в ряды Вооруженных сил, и только 5% обучающихся решили продолжить обучение.

Достаточно большой процент как устроившихся на работу (54%), так и продолжающих обучение (26%) приходится на выпускников по профессии «сварщик», что объясняется востребованностью данной специальности и вместе с тем большими возможностями для получения дополнительного образования с целью приобретения новых профессиональных умений и навыков.

В целом складывается достаточно благоприятная картина, свидетельствующая о немалых перспективах для выпускников ГОУ НПО «ПУ № 15», и значительная роль в этом принадлежит нашим социальным партнерам. Именно поэтому училище находится в постоянном поиске новых партне-

ров, устанавливает взаимовыгодные отношения для обеспечения промышленных предприятий высококвалифицированными кадрами.

Необходимо сказать, что примеру такого сотрудничества должны последовать и другие предприятия нашего города, если они хотят получать квалифицированные кадры. Для того, чтобы реформы не остались только на бумаге, в отрасль необходимо постоянно и планомерно вливать новые кадры, для этого нужно разработать программу развития социального партнерства совместно с администрацией области, профсоюзами, органами профессионального образования, центром занятости населения. Необходимо знать, какие отраслевые специалисты нужны региону. Нужны маркетинговые исследования в этой области с перспективой на пять лет.

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»

Список литературы

1. Гревцев Г. С. Слагаемые качества профессионального образования / Г. С. Гревцев // Профессиональное образование. № 7. 2003.
2. Луговский В. А. Социальное партнерство в системе начального профессионального образования / В. А. Луговский // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. 4. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2004.
3. Смирнов И. П. Новые принципы организации начального профессионального образования / И. П. Смирнов, В. А. Поляков, Е. В. Ткаченко. М.: ООО «Аспект», 2004.
4. Смирнов И. П. Формирование механизма социального партнерства / И. П. Смирнов // Профессиональное образование. 2003. № 2.
5. Шушарин Л. П. Проблемы несоответствия спроса и предложения рабочей силы и пути их решения / Л. П. Шушарин // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. 3. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2004.

УЧЕТ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В КОНТЕКСТЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФИЛИРОВАНИЯ

Д. Н. Мелешкин

Управление государственной службы занятости населения

Кемеровской области, г. Кемерово

org2@ufz-kemerovo.ru

В современных условиях финансирования деятельности региональных служб занятости, динамично изменяющегося состояния рынка труда и состава его участников организация и проведение специальных мероприятий по распределению получателей государственных услуг в сфере содействия занятости на группы в зависимости от индивидуальных характеристик, обуславливающих их возвращение к трудовой деятельности, приобретает важное значение. Для повышения эффективности этого содействия требуются разработка и использование современных методик работы с безработными. Как показывают международный опыт и практика работы служб занятости некоторых российских регионов, все более популярным средством в решении этой задачи становится методика профилирования безработных граждан, концепция которой способствует повышению эффективности работы службы занятости через введение процедуры выявления категорий граждан с высоким риском длительной безработицы на стадии их постановки на учет в качестве безработных и вовлечение их в специальные программы содействия занятости. При внедрении технологии профилирования в службе занятости Кемеровской области мы столкнулись с многообразием инструментальных средств профилирования, применяемых в различных регионах, что и определило необходимость разработки собственного подхода, основанного на имеющемся опыте коллег. В 2004 году был определен план мероприятий по внедрению технологии профилирования, который предусматривал поэтапную подготовку к внедрению технологии, в том числе: изучение опыта применения технологии в службе занятости населения других регионов; адаптацию методов и средств профилирования (разработка анкеты, профильных карт, критериев определения профильной групп, рекомендованного перечня мероприятий, соответствующего профильным группам); автоматизацию технологических процессов (разработка электронного варианта анкеты, введение в КПУ дополнительных полей, содержащих информацию о результатах профилирования, создание отчетно-статистического блока). По итогам подготовительных мероприятий было разработано методическое руководство по применению технологии профилирования и проведены вводные обучающие семинары для специалистов ГУ ЦЗН.

К пилотному внедрению технологии были определены четыре ЦЗН, имеющие свою специфику:

- ГУ ЦЗН г. Новокузнецка – крупный центр занятости, имеющий четкое разделение функций структурных подразделений, обслуживающий как сельское, так и городское население, использующий разнообразные формы работы с безработными гражданами. Кроме того, ранее в ЦЗН прием обратившихся проводился по принципу разделения граждан на социально-профессиональные группы. Рынок труда обслуживаемой территории характеризуется развитым промышленным сектором, относительно высокой мобильностью рабочей силы;

- ГУ ЦЗН г. Таштагола – центр занятости, обслуживающий городское население и население, проживающее в отдаленных населенных пунктах, использующий традиционный набор активных программ содействия занятости. Рынок труда характеризуется своей локализацией и низкой мобильностью рабочей силы;

- ГУ ЦЗН г. Ленинск-Кузнецкого – обслуживает население трех муниципальных образований и располагает раздельными базами данных по безработным гражданам, проживающим в городских округах (г. Полысаево и г. Ленинск-Кузнецкий) и муниципальном районе. Данное обстоятельство предоставляет возможность анализировать влияние технологии профилирования на результативность содействия занятости безработным гражданам, проживающим в различных территориях, в условиях единых организационно-административных ресурсов центра занятости населения. При этом на протяжении ряда лет доля трудоустроенных граждан здесь оставалась значительно ниже средней областной. Рынок труда обслуживаемой территории характеризуется тем, что существенное влияние на него оказывает состояние угольной отрасли;

- ГУ ЦЗН Промышленновского района – отличается спецификой обслуживания сельского населения и организационно-штатными особенностями – совмещение специалистами различных функциональных обязанностей. Рынок труда характеризуется динамичным развитием сферы услуг и снижением численности занятых в сельскохозяйственном секторе.

Как уже отмечалось выше, профилирование представляет собой систему разбиения безработных на категории (группы) в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих «профессиональный потенциал» и «мотивацию трудоустройства», с последующим определением оптимального (с точки зрения повышения шансов трудоустройства) набора активных программ и мероприятий содействия занятости для тех групп, помощь которым со стороны службы занятости является экономически эф-

фективной при заданных ресурсных ограничениях. В пилотных центрах занятости населения Кемеровской области процедура профилирования осуществляется на стадии регистрации граждан в качестве безработных, в результате чего каждый из них попадает в одну из четырех социально-психологических групп:

- I группа – в ее состав входят безработные граждане, имеющие высокий профессиональный потенциал, готовые приступить к работе в достаточно короткий срок. Прогнозируемая длительность их безработицы обычно не превышает одного месяца;

- II группа – представлена безработными гражданами с низким профессиональным потенциалом, испытывающими сложности в поиске работы, но готовыми и желающими приступить к трудовой деятельности. С учетом периода проведения мероприятий, направленных на повышение профессионального потенциала, прогнозируемая продолжительность их безработицы может достигать до 4 месяцев;

- в состав III группы входят безработные граждане, имеющие высокий профессиональный потенциал, но не готовые приступить к работе по субъективным причинам. С учетом проводимых мероприятий по содействию занятости продолжительность их безработицы может достигать 8 месяцев, а при определенных условиях переходить в состояние хронической;

- IV группа формируется из безработных граждан, характеризующихся низким профессиональным потенциалом, невостребованным на рынке труда, и неготовностью в текущий момент приступить к трудовой деятельности по объективным и субъективным причинам. Это, как правило, будущие длительно безработные, состоящие на учете более 8 месяцев.

Практическая реализация технологии профилирования состоит из следующих процедур, выполняемых специалистом на приеме:

- заполнение профильной анкеты в ходе собеседования с гражданином в период присвоения ему статуса безработного, внесение результатов анкетирования и экспертных оценок в базу данных регистра получателей услуг центра занятости населения;

- автоматизированный расчет индексов «профессиональный потенциал» и «мотивация трудоустройства» конкретного безработного и представление полученного результата в удобном для использования в работе виде;

- планирование этапов реализации рекомендуемого для каждой профильной группы комплекса мероприятий, направленных на снижение риска длительной безработицы;

- мониторинг результативности проведенных мероприятий и, при необходимости, корректировка рекомендованного перечня и изменение режима интенсивности их проведения.

Разделение безработных граждан на группы проводится комбинированным методом, основанным на анализе совокупности социальных и мотивационных анкетных данных о гражданине, а также экспертных оценках профессионально-психологических характеристик личности безработного в контексте перспектив его трудоустройства.

Информация об индивидуальных характеристиках безработного используется для оценки влияния разных групп факторов на риск (вероятность) длительной безработицы. В ходе собеседования, отвечая на вопросы специалиста, каждый безработный гражданин получает определенное количество баллов. Используемая анкета, которая служит основой для структурируемого интервью, состоит из 21 вопроса (переменных), ответы на которые, на наш взгляд, имеют значимое влияние на прогноз длительной безработицы. При этом 12 переменных описывают индекс «профессиональный потенциал», 9 переменных определяют оценку степени «мотивации трудоустройства» безработного. Возможные недостатки анкетирования нивелируются дополнением «независимых характеристик» – по две экспертные оценки специалиста центра занятости о востребованности профессии (специальности, квалификации) безработного на рынке труда и степени его мотивации к трудовой деятельности, которые определяются в процессе общения специалиста с клиентом в течение десяти дней, прошедших с момента первичной регистрации в службе занятости.

Группа вопросов, оценивающих «профессиональный потенциал», учитывает такие категории переменных, как образование; квалификация; возраст; место проживания; причина увольнения; длительность перерыва в работе; состояние здоровья; наличие и возраст лиц, находящихся на иждивении; повышение квалификации в период, предшествующий обращению в службу занятости; наличие дополнительных навыков и умений, конкурентных на рынке труда.

Коэффициентом для каждой переменной служат баллы структурированных ответов, учитывающие востребованность потребителями рабочей силы той или иной характеристики гражданина. Так, например, категория «Длительность перерыва в работе» содержит четыре переменных параметра: «нет перерыва», «до 6 месяцев или после завершения профессионального обучения», «до 1 года» и «более 1 года» с коэффициентами – «3», «2», «1», «0» соответственно.

На этапе экспериментального внедрения технологии были включены две дополнительные переменные, основанные на экспертной оценке определения потенциала трудоустройства относительно востребованности профессии (специальности, квалификации) безработного на территориальном рынке труда, что позволяет одновременно обобщить профессиональную востребованность безработного и учесть состояние локального рынка труда.

Специалист, осуществляющий профилирование, должен в каждом конкретном случае оценить «перспективу ближайшего (до 1 месяца) трудоустройства» и «востребованность профессии (квалификации) на территориальном рынке труда».

Другая группа вопросов, оценивающих «мотивацию трудоустройства», учитывает такие категории переменных, как: цель обращения в службу занятости; поведенческая активность в поиске работы; значение профессиональной деятельности в системе ценностей человека; сформированность целеполагания; гибкость в выборе средств и готовность к достижению цели. На активность поиска работы также влияет наличие (отсутствие) финансовых затруднений, связанных с потерей работы. Кроме того, определяющей мотивационной составляющей является потребность человека в реализации своего профессионального потенциала.

Коэффициентами для каждой переменной мотивационной группы вопросов также служат возможные варианты ответов и соответствующие им баллы, но в данной группе переменных не каждая из них формализуется прямой зависимостью. Так, например, значение переменной «Почему для Вас сейчас важна работа» зависит не от балла какого-либо варианта ответа, а от их количества. Чем больше разнообразных оснований будет указано, тем более мотивирован человек на поиски новой работы и, следовательно, он получит более высокий балл.

При определении общего индекса «мотивации» также используются значения двух дополнительных переменных, основанных на экспертной оценке специалистом степени «ответственности за решение вопросов своей занятости» и «активности использования предлагаемых вариантов содействия занятости». Например, если клиент «использует все предложенные варианты и ищет их самостоятельно», то он получает 2 балла, если «использует только предложенные варианты» – получает 1 балл. Значение индекса не увеличивается, если безработный «уклоняется от предложенных вариантов».

Использование профессиональной интуиции работников службы занятости позволит нивелировать некоторые недостатки, связанные с недоучетом ряда факторов, влияющих на длительность пребывания в статусе безработного. Последнее, в свою очередь, вызвано как недоступностью на данном этапе части данных, которые могли быть учтены в применяемой модели, так и плохой формализуемостью факторов мотивации к трудоустройству. При этом следует иметь в виду, что чем больше опыт работы специалиста, осуществляющего профилирование, тем данные оценки менее субъективны.

В результате заполнения профильной анкеты полученные коэффициенты-баллы по группам переменных суммируются соответственно в индекс «профессиональный потенциал», значения которого находятся в диапазоне

от 0 до 39, и индекс «мотивация трудоустройства» с максимальным возможным значением – 28. Ввиду отсутствия регулярной информации о мотивации безработного свести два измерения риска длительной безработицы – потенциал и мотивацию – в единый индекс на текущем этапе не представляется возможным, поскольку необходимо взвесить эти два параметра. В этой ситуации мы допускаем, что риск длительной безработицы – это вектор, имеющий два измерения – «профессиональный потенциал» и «мотивация трудоустройства» (рис. 1).

В применяемой нами статистической модели считается, что четыре степени длительности периода безработицы (четыре профильных группы) прогнозируется в зависимости от полученного значения индекса относительно среднего его значения (обозначены на рисунке 1 пунктирными линиями).

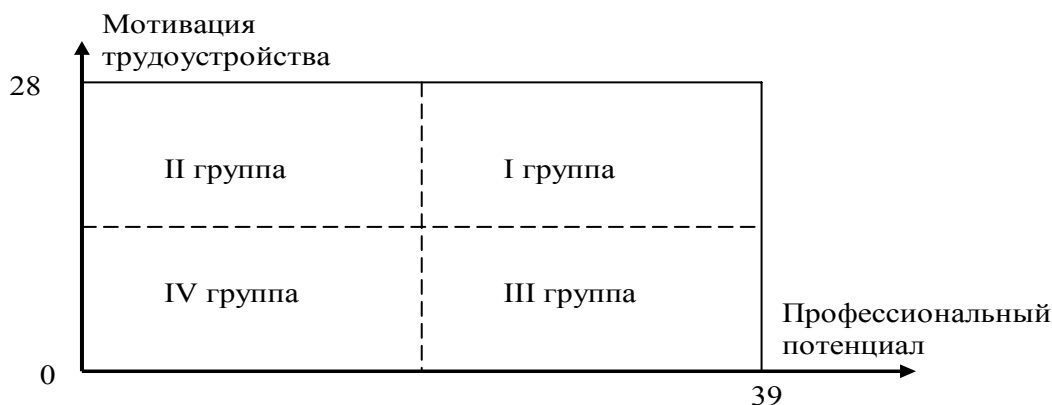


Рис. 1. Модель прогнозирования периода безработицы по профильным группам

Исходя из этого, безработный гражданин, получивший по своим личностным характеристикам значения индексов, находящихся в интервале от среднего значения и выше, будет характеризоваться высоким «профессиональным потенциалом» и высокой «мотивацией к трудоустройству». Прогнозируемый период безработицы для данного гражданина составит 1 месяц. Следует отметить то, что процедура подсчета значений переменных, а также итоговых индексов полностью автоматизирована на рабочем месте специалиста службы занятости в программно-технологическом комплексе «АСУ СЗ». В результате выполнения технологических процедур по профилированию информация о принадлежности безработного гражданина к той или иной профильной группе в дальнейшем доступна в персональных сведениях о получателе государственных услуг.

В целом применяемая статистическая модель профилирования позволяет «нарисовать» следующий теоретический «портрет» долгосрочного безра-

ботного. Это скорее всего человек, имеющий следующие социально-профессиональные характеристики: не имеющий образования, в возрасте 50 и более лет, с незначительным стажем работы, уволенный за виновные действия или освобожден из ИТУ, длительность перерыва в трудовой деятельности составляет более 1 года, имеющий ограничения по состоянию здоровья, воспитывающий детей в возрасте до 3 лет, не повышавший свою квалификацию в течение 2 последних лет либо обучающийся в профессиональном образовательном учреждении (заочная, вечерняя форма обучения) на момент признания безработным. Кроме этого, вероятность долгосрочной безработицы существенно зависит от административного района проживания.

Статистически значимые характеристики представителей профильных групп с учетом значений коэффициентов переменных позволяют определять анализ анкетных данных. На примере анализа базы данных центра занятости населения г. Новокузнецка на рисунке 2 и рисунке 3 представлено распределение по профильным группам безработных граждан по индексам «профессиональный потенциал» и «мотивация трудоустройства» соответственно.

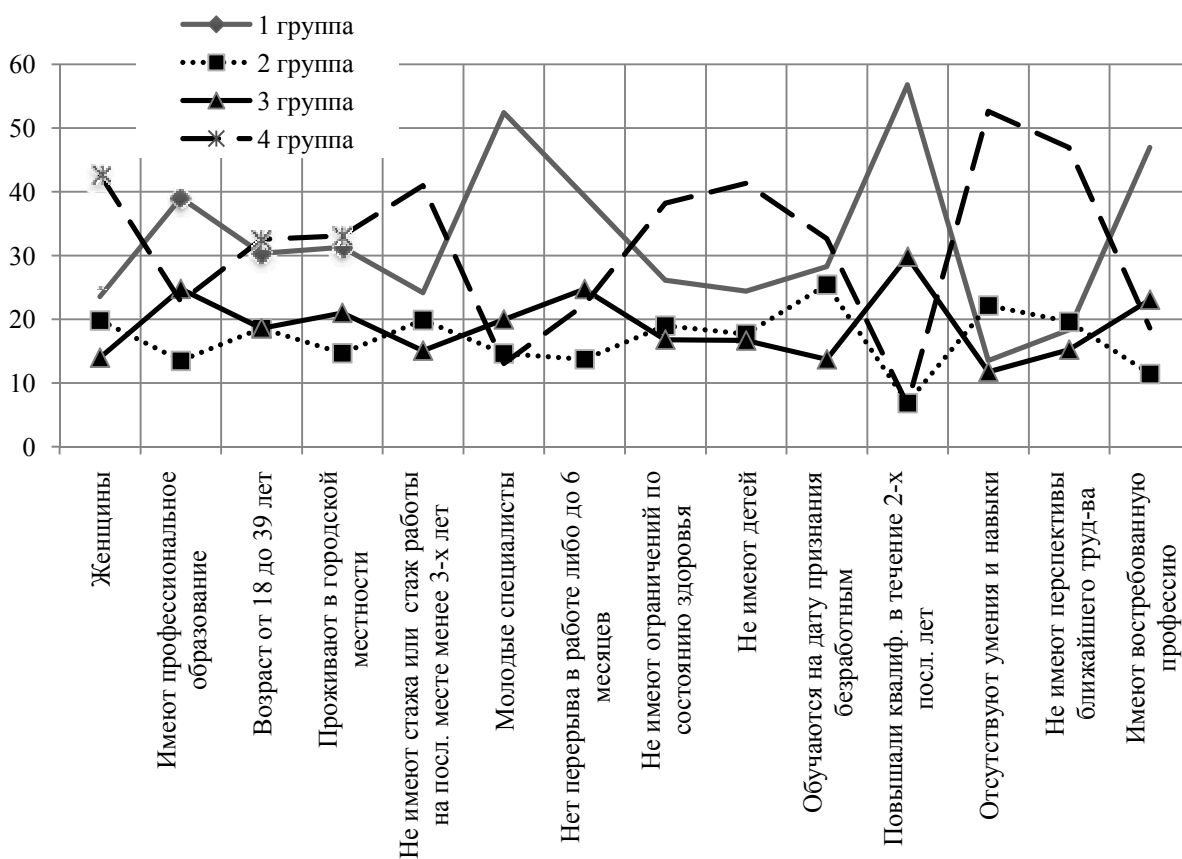


Рис. 2. Распределение безработных граждан в разрезе профильных групп по индексу «профессиональный потенциал» (на примере ЦЗН г. Новокузнецка), в %

Представленные графики иллюстрируют характеристики преимущественного состава профильных групп. На данном примере следует отметить закономерную конгруэнтность профильных рисунков переменных характеристик представителей I и III группы (обозначены сплошными линиями), описывающих индекс «профессиональный потенциал» как высокий. Несовпадение графиков по уровню обусловлено численным составом этих групп (см. рис. 3). В то же время рисунок индекса «мотивация трудоустройства» представителей этих же групп прямо противоположный и совпадает всего лишь по трем переменным.

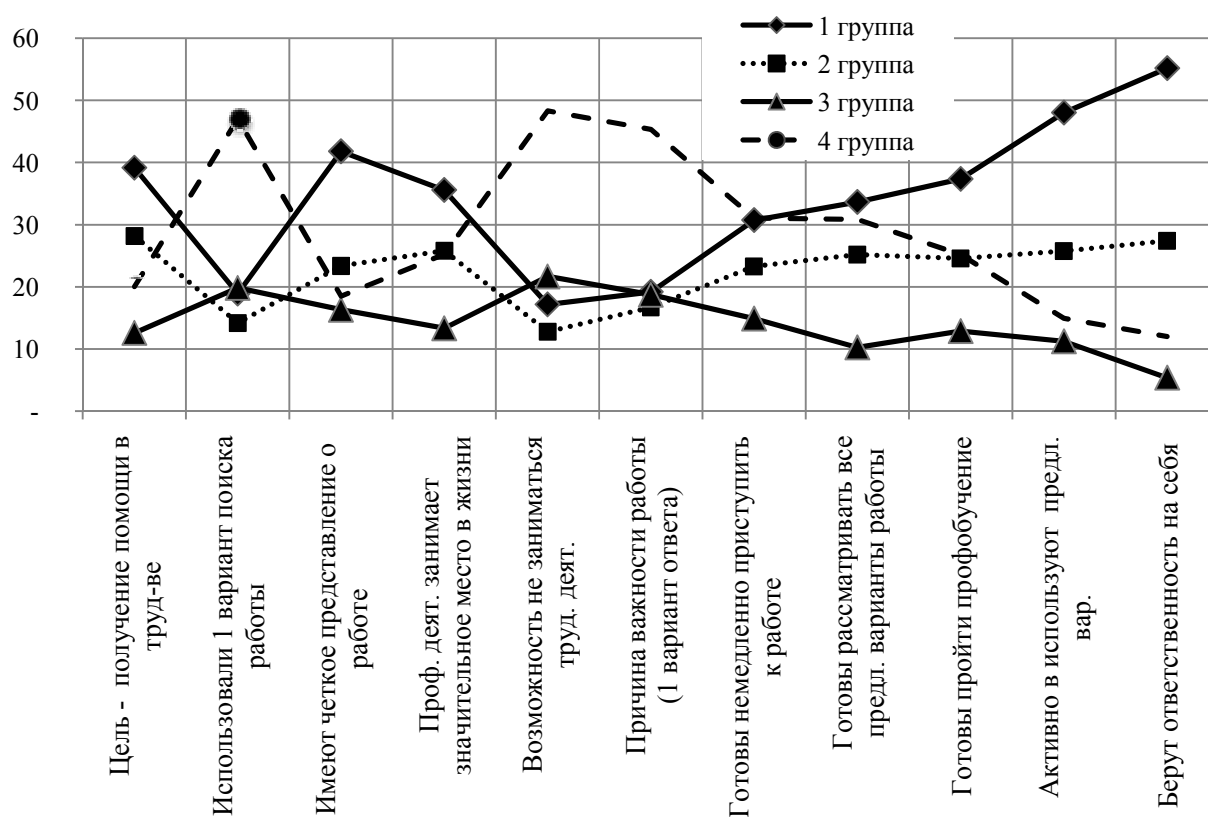


Рис. 3. Распределение безработных граждан в разрезе профильных групп по индексу «мотивация трудоустройства» (на примере ЦЗН г. Новокузнецка), в %

В течение двух лет, за период с 01.07.2005 по 30.06.2007 г. в пилотных центрах занятости участниками профилирования стали почти 43 тыс. безработных граждан. В разрезе профильных групп они распределились следующим образом:

- высокими профессиональным потенциалом и мотивацией к трудоустройству характеризуются 24,5%;

- низким профессиональным потенциалом и высокой мотивацией к трудоустройству – 18,7%;
- высоким профессиональным потенциалом и низкой мотивацией к трудоустройству – 16,3%;
- низкими профессиональным потенциалом и мотивацией к трудоустройству – 40,5%.

При этом территориальные особенности рынка труда оказывают существенное влияние на распределение состава безработных по группам, который представлен на рисунке 4.

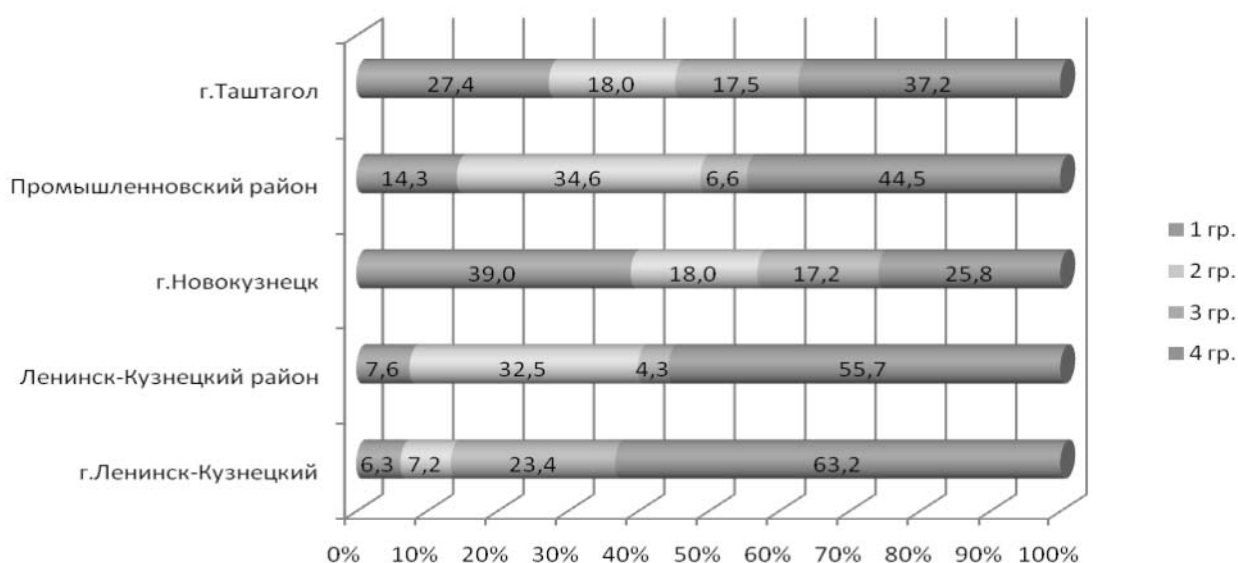


Рис. 4. Распределение безработных граждан по профильным группам в разрезе пилотных территорий.

Наиболее существенные различия отмечаются по доли безработных граждан в составе IV профильной группы – от 25,8 до 63,2%. На 32,7 процентных пункта отличается численный состав I группы. Минимальные различия наблюдаются по III профильной группе – 19 п.п.

Пилотное внедрение разработанной модели профилирования в четырех центрах занятости населения позволило на предварительном этапе оценить статистический состав профильных групп с использованием территориальных баз данных регистра безработных. Кроме того, получены положительные изменения основных показателей деятельности пилотных центров занятости: от 6 до 13% возросло число безработных граждан, вернувшихся к трудовой деятельности, от 5 до 15% увеличились объемы оказываемых профориентационных услуг, значительно сократилась средняя продолжительность безработицы. В дальнейшей работе по адаптации процедуры

профилирования потребуется ее настройка в части корректировки коэффициентов переменных характеристик в соответствии с территориальными особенностями. При этом потребуется разработка статистической модели риска длительной безработицы. Но уже сегодня можно сказать, что применение методики профилирования позволило накопить богатый и интересный массив информации, которая может и должна быть использована для более глубокого анализа контингента получателей государственных услуг.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СЫКТЫВКАРСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА № 2 И РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Л. Д. Моторина, Н. А. Бибилова

*Сыктывкарский педагогический колледж № 2, г. Сыктывкар
vshitc@yandex.ru*

В связи с интеграцией российской школы и мирового образовательного сообщества (после присоединения России в 2003 году к Болонской декларации и вхождения в единое образовательное пространство Европы) задача обеспечения качества профессионального образования стала особенно актуальной.

Опросы руководителей и воспитателей дошкольных образовательных учреждений показали, какими качествами должен обладать молодой специалист, – это легкая обучаемость и мобильность, дисциплинированность и личная ответственность; высоко ценятся инициатива, творчество, умение работать в команде, коммуникабельность.

Обладая этими качествами, выпускник может быть успешным, может сделать карьеру. Качественное профессиональное образование сегодня – это средство социальной защиты, гарант стабильности профессиональной самореализации выпускников.

Именно переход страны на рыночные отношения обусловил объективную потребность в новых специалистах, которые бы удовлетворяли запросам работодателей и были бы конкурентоспособными.

Работая в колледже в режиме федеральной экспериментальной площадки по управлению качеством образования, мы стали создавать проектные, творческие группы, одной из которых является группа адаптационного мониторинга. Цель создания данной группы – оказание помощи выпускникам в адаптации к условиям профессиональной деятельности.

Группа адаптационного мониторинга работает в 3 направлениях:

- выявляет проблемы в работе молодых специалистов, анализирует причины их возникновения;
- оказывает консультативную, методическую помощь в преодолении трудностей;
- ведет мониторинг трудоустройства выпускников в соответствии с республиканской целевой программой «Развитие системы профессионального образования в Республике Коми» на 2004-2008 гг.

Ежегодно наш колледж представляет результаты трудоустройства выпускников по всем специальностям в Министерство образования и высшей школы Республики Коми.

Так, например, процент трудоустройства выпускников колледжа по полученной специальности в 2007 году:

Код, наименование специальности	Процент трудоустройства
050303 Иностранный язык	46,7
050601 Музыкальное образование	57,2
050704 Дошкольное образование	44,9
050705 Специальное дошкольное образование	52,6

Для получения необходимой информации группа адаптационного мониторинга активно сотрудничает с Управлением дошкольного образования г. Сыктывкара.

Делается немало, есть определенные успехи, но есть в нашей работе и трудности. Условно мы их разделили на 2 группы: «глобальные» и «местные».

Проблемы «глобальные»:

- Отсутствие государственной системы распределения выпускников, обучающихся на бюджетной основе.
- Низкая заработная плата работников образования, особенно дошкольной сферы (наряду с работниками сельского хозяйства и культуры), и отсутствие социальных гарантий и льгот.
- Отсутствие среднесрочного и долгосрочного прогноза потребности образовательных учреждений в педагогических кадрах.
- Отсутствие нормативно-правовой базы, дающей возможность учреждениям среднего профессионального образования отслеживать процесс трудоустройства выпускников.
- Неустойчивая демографическая ситуация.

Проблемы «местные»:

- Высокий процент выпускников колледжа, поступающих в вузы по очной форме обучения.
- Несовершенная система профотбора.
- Низкий процент абитуриентов, поступающих по целевой контрактной подготовке.
- Низкая мотивация студентов на будущую профессию.

Высокий процент выпускников колледжа, поступающих в вузы на очную форму обучения. Это плюс и минус нашей работы. Высокий процент поступления в высшие учебные заведения является качественным показателем работы колледжа. Договоры, заключенные с вузами, привлекательны для студентов, т. к. позволяют получить высшее образование по сокращенным срокам обучения. В то же время мы лишаем дошкольные образовательные учреждения и общеобразовательные школы специалистов, которые могли бы работать по полученной профессии (и это, как правило, наиболее подготовленные студенты). Поэтому считаем необходимым проведение со студентами работы по их дальнейшему обучению в высших учебных заведениях по заочной форме.

Несовершенная система профотбора. К сожалению, в колледж поступают и случайные люди. Именно они дают самый большой процент отсева. В настоящее время многое делается для того, чтобы изменить эту ситуацию. Каждый из нас осознает значимость профориентационной работы. И особое место в ней мы отводим целевой контрактной подготовке специалистов по заявкам работодателей. Когда студент знает, что его учебу оценивают не только преподаватели колледжа, но и работодатель, повышается ответственность за результаты труда. По возможности и педагогическая практика для данного студента может быть организована в дошкольном образовательном учреждении или общеобразовательной школе, куда он пойдет работать после окончания колледжа.

Низкая мотивация студентов на будущую профессию. Ценности нельзя сформировать ни передачей сообщений, ни материальным воздействием. Нельзя заставить любить свою профессию. Мотивы могут быть сформированы только на основе переживания, под влиянием реальной жизненной практики и воспитания.

Какие формы взаимодействия колледжа с работодателем мы используем сегодня?

- Заключение договоров о сотрудничестве для организации всех видов практик. Это более 60 договоров с образовательными учреждениями. Во

всех дошкольных образовательных учреждениях, с которыми заключены договоры для проведения профессиональной практики, имеются достаточно хорошая учебно-методическая база, современное оборудование, квалифицированный персонал, создан благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе, доброжелательное отношение к практикантам.

Кроме дошкольных образовательных учреждений, колледж сотрудничает с центрами дополнительного образования (Дворцом творчества детей и учащейся молодежи, республиканским центром детско-юношеского туризма и экскурсий, центрами дополнительного образования при общеобразовательных школах и др.), что позволяет студентам познакомиться с данными видами образовательных учреждений и трудоустроиться по дополнительной квалификации (педагог-организатор студии ритмики и хореографии, руководитель изобразительной деятельности, руководитель физического воспитания и др.).

Современные образовательные учреждения рассматриваются нами как лаборатория по апробации инновационных технологий. Педагоги базовых учреждений стремятся быть образцом профессиональной зрелости при организации педагогического процесса, создают условия для выявления индивидуальных и творческих способностей студентов.

- Участие работодателей в работе государственной аттестационной комиссии.

- Проведение педагогических советов совместно с органами управления дошкольного образования с приглашением заведующих дошкольных образовательных учреждений, учителей школ, участвующих в организации практики. На педагогических советах поднимаются вопросы качества подготовки специалистов. Работодателями дается оценка подготовки молодых специалистов, выявляются проблемы, разрабатываются требования к современному специалисту и пути повышения качества подготовки с учетом современных требований. Принимаются решения о ведении некоторых факультативных курсов и спецкурсов по предложениям заведующих дошкольными образовательными учреждениями).

- Участие представителей образовательных учреждений в работе слета молодых специалистов, который проходит 1 раз в 3 года.

Широко используются и другие формы работы:

- Приглашение работодателей для участия в работе научно-практических конференций, круглых столов, педагогических чтений, проводимых в колледже.

- Приглашение руководителей и работников дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных школ в качестве членов жюри конкурсов профессионального мастерства среди студентов.

- Приглашение работников образовательных учреждений на классные часы, курсовые собрания.

- Организация колледжем дополнительных образовательных услуг потенциальным работодателям (курсы повышения квалификации, семинары и др.).

- Привлечение работодателей к определению тематики выпускных квалификационных работ студентов.

- Оказание консультативной помощи работникам образовательных учреждений преподавателями колледжа.

- Сбор информации от руководителей образовательных учреждений о наличии вакансий.

Но в настоящее время этих форм сотрудничества недостаточно. Новое время диктует новые формы работы.

Какие формы работы используются в колледже еще, кроме перечисленных выше?

- Целевая подготовка специалистов по рекомендациям работодателей.

- Приглашение работодателей на установочные и итоговые конференции по педагогической практике.

- Персонализация работы с молодыми специалистами.

- Оказание помощи преподавателями колледжа при аттестации молодых специалистов в дошкольных образовательных учреждениях и общеобразовательных школах.

- Участие работодателей в корректировке рабочих программ по педагогической практике.

В настоящее время между колледжем и образовательными учреждениями Республики Коми установлены взаимовыгодные контакты, имеются сложившиеся традиции. Мы открыты для сотрудничества и возлагаем надежду на то, что эти связи будут крепнуть, ибо равноправные партнерские отношения образовательных учреждений и колледжа позволят улучшить практическую подготовку молодых специалистов.

ПОЛЬСКИЙ ЯЗЫК В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ГИМНАЗИИ

Е. Ш. Назарец

*МОУ «Гимназия № 1» г. Усолье-Сибирское Иркутской области,
gimus1@irmail.ru*

Одной из стратегических задач, стоящих перед образовательными учреждениями в настоящее время, является обретение своего собственного «лица», поиск и апробация нового содержания и форм организации, которые будут ценными для детей и взрослых, изменение жесткой структуры модели образования на гибкую и более динамичную.

Мы исходим из того, что школа является социально-образовательным институтом. Кроме выполнения образовательной функции, школа должна создать условия для социализации личности, освоения учащимися социокультурного опыта. Решение этой задачи невозможно без расширения образовательного пространства школы. Создание пространства, открытого для общения, заставляет искать формы взаимодействия.

На наш взгляд, эффективным способом сотрудничества с учреждениями и организациями является интеграция. Интеграция – это продуктивная связь элементов, принадлежащих разным системам. При интеграции возникают новое содержание образования и новые структуры, которые могут удерживаться только взаимодействующими сторонами и исчезают при разрушении связей. Интеграция – явление динамическое, данное нам в развитии, т. е. самоценным здесь является сам процесс деятельности. К условиям продуктивной интеграции относится наличие у сторон разного типа ресурсов. Например, интеллектуальный и кадровый, с одной стороны, организационный и финансовый – с другой.

Интеграция строится на основе:

1. Особенности регионального социума (исторических, экономических, культурных).
2. Запросов личности, уровня притязаний.
3. Совместного создания творческой среды в условиях своего города.

Успешность интеграции определяется с помощью достижений учащихся, невозможных в рамках отдельного предмета (социализация, апробация личностью своих жизненных сил, самоопределение).

МОУ «Гимназия №1» г. Усолье-Сибирское Иркутской области вышла за границы своей микросреды и имеет многолетний опыт по созданию эффективного взаимодействия с различными структурами. Одним из направлений является сотрудничество с Генеральным консульством республики Польша в г. Иркутске.

Взаимодействие сторон осуществляется на основе соглашения между Министерством национального образования Республики Польша и Министерством образования и науки Российской Федерации о сотрудничестве в области образования.

Соглашение руководствуется рядом документов: Договор между Республикой Польша и Российской Федерацией о дружественном и добрососедском сотрудничестве от 22 мая 1992 г. и Соглашение между Правительством Республики Польша и Правительством Российской Федерации о сотрудничестве в области культуры, науки и образования от 25 августа 1993 г.

Приведем выдержки из статей Соглашения, которые показывают основу сотрудничества гимназии и Генерального консульства Республики Польша.

Статья 1. Стороны сотрудничают по следующим основным направлениям:

- развитие, поддержка и повышение качества обучения польскому языку и польской литературе в Российской Федерации...;
- проведение совместных научных мероприятий, конференций, симпозиумов, а также олимпиад и конкурсов для учащихся;
- развитие прямых связей и сотрудничества между всеми типами образовательных учреждений государств Сторон;

Статья 2. Стороны ежегодно направляют в государственные высшие учебные заведения государств Сторон до 120 человек на учебу.

Статья 4. Стороны поддерживают развитие и повышение уровня преподавания польского языка и польской литературы в образовательных учреждениях Российской Федерации.

Статья 5. Стороны содействуют направлению преподавателей и учителей в качестве лекторов польского языка и литературы в образовательных учреждениях по заявкам принимающей Стороны.

Статья 6. Стороны оказывают содействие в обеспечении образовательных учреждений учебниками, методической литературой и дидактическими средствами.

Статья 10. Стороны содействуют проведению совместных мероприятий (конкурсов, языковых и предметных олимпиад, международных соревнований, совместных художественных программ и т. п.), активизирующих процесс обучения молодежи и способствующих расширению ее кругозора.

Немного истории

В нашем городе живут потомки польских повстанцев, некогда отбывавших здесь ссылку. Польский дом, польская часовня, польское общество – воплощенная память об исторической родине. Польский дом объединял на своих встречах усольчан, имеющих польское происхождение. Для со-

хранения традиций и языка народа в польском доме был организован польский класс. В класс приходили взрослые и дети. Среди посетителей были и учителя гимназии. Именно они предложили перевести класс в гимназию, когда возникла необходимость определения постоянного его местонахождения.

В 1996 г. на базе МОУ «Гимназия № 1» был открыт польский класс. Аналогов класса, организованного на базе образовательных учреждений, начиная от Урала и до Дальнего Востока нет.

Польскому классу, действующему на базе гимназии, 11 лет. Польский класс по своей сути является разновозрастной микрогруппой, включающей в образовательный процесс представителей разных сфер деятельности: учащихся и взрослых, общественные и государственные организации. Сотрудничество исключает жесткие регламентированные программы, в совместной деятельности привлекают свобода и творческий характер деятельности.

Результатом сотворчества являются яркие праздники, посвященные национальным датам. Польский класс стал инициатором подготовки и проведения Праздника независимости Польши, Рождества Христова, Пасхи, Праздника Конституции. Среди постоянных гостей и участников мероприятий – Генеральный консул республики Польша, родители, члены польского общества, учителя гимназии. Особенности национального быта, история, национальные песни и танцы – все это вплетается в канву праздничной программы на польском и русском языках. Интересно проходят конкурсы и викторины на знание польского языка. Ежегодно учащиеся польского класса отдыхают и совершенствуют свои языковые знания в польском лагере на берегу озера Байкал. Этим летом польским фондом организована поездка в Польшу. Учащиеся гимназии получили возможность побывать в Варшаве, Пултуске, Торуне, Лодзе.

Польский язык как предмет включен в вариативную часть учебного плана. Учащиеся 5-11-х классов имеют возможность выбора изучения польского языка. Ежегодно из Польши для работы в классе приезжает учитель. Занятия проводятся в течении всего учебного года. Интерес к польскому языку обусловлен статусом и популярностью предмета в гимназии. Родители поддерживают выбор ребенка, считая, что второй иностранный язык помогает развитию лингвистических и коммуникативных навыков. Из опрошенных семей 20% имеют польские корни и видят дальнейшую перспективу обучения ребенка за границей. Около 1/3 учащихся, посещающих класс, к концу первого года обучения делают окончательный выбор в пользу изучения предмета. Отсев происходит и после 3-4 лет обучения. Это обусловлено процессом самоопределения, реального соотнесения своих интересов и потребностей с возможностями. По окончании учебного года каждый

учащийся получает в свой портфолио гимназический сертификат о прохождении программы. Генеральное консульство республики Польша в торжественной обстановке вручает свидетельства об обучении и участии в мероприятиях.

По инициативе польских учителей выпускники гимназии стали поступать в вузы Польши. Имеются определенные требования к выпускникам: владение разговорным польским, документы, доказывающие польское происхождение. Приемный экзамен включает базовый и профильный тесты, устное собеседование. Поступившие абитуриенты в течение года изучают польский язык, историю и литературу, проходят нулевой год обучения. Затем поступают на бакалавриат (3 года обучения) или в магистратуру. За эти годы 6 выпускников гимназии поступили в вузы Варшавы и Люблина. Двое нынешних десятиклассников целенаправленно готовятся к обучению за рубежом. Перспективы обучения достаточно привлекательные – возможность получения европейского высшего образования в любом из вузов Варшавы, Познани, Кракова, Люблина и других городов, стипендия Министерства национального образования. Выпускники гимназии успешно заканчивают обучение в Польше, устраиваются и работают по специальности. Связь с ними не прерывается.

Список литературы

1. Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования: Приказ Минобразования РФ № 2783 от 18.07.2002.
2. Федеральная целевая программа «Интеграция»: Постановление Правительства РФ № 660 от 5.09.2001.
3. Приложение к письму Министерства образования РФ от 20.08.2003 № 03-51-157 ин/13-03.
4. Школа как институт социализации: Материалы заочного методологического семинара / Под ред. О. В. Гординой. Иркутск: Изд-во Иркут. гос. пед. ун-та, 2006.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ АПК (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ)

Л. М. Низова

*Доцент Марийского государственного технического университета,
г. Йошкар-Ола*

Реформирование агропромышленного комплекса на современном этапе вызывает глубокие трансформационные процессы в сфере занятости сельского населения. Они включают в себя важнейшие социальные и экономические индикаторы развития общества.

Переход к рыночной экономике в агропромышленном комплексе осуществляются с большими издержками. В силу крайне негативного макроэкономического фона положение сельской экономики и занятости усугубляется. Социологические исследования в Республике Марий Эл показали, что 43,3% респондентов оценивают положение на селе как неблагоприятное. Сельская местность лишилась значительной части инженерной и социальной инфраструктуры. Это привело к снижению социальных параметров селян, ухудшению их занятости, так как они находятся в едином экономическом пространстве.

Исследование динамики показателей занятости на селе позволило установить основные тенденции:

- сокращение на одну треть рабочих мест и сужение сельского рынка труда;
- снижение уровня занятых к 1992 году на 29%, а в агросервисных и строительных предприятиях – на половину;
- повышение доли занятых в негосударственном секторе;
- рост на 20-30% излишней численности работающих на селе;
- сужение возможностей для вторичной занятости;
- ухудшение профессионально-квалификационной структуры занятых, ее несоответствие профессиональной структуре рабочих мест;
- увеличение дисбаланса между спросом и предложением рабочих мест;
- рост доли безработных среди сельских жителей с 6% в 1992 г. до 30,4% в 2006 г., т. е. в 5 раз;
- значительное количество сельских населенных пунктов с высоким уровнем безработицы, 10 из которых включены в российский перечень территорий с высоким уровнем безработицы;

– рост миграционного оттока молодежи, что ведет к уменьшению доли сельского населения и снижению воспроизводства рабочей силы.

Все это потребовало совершенствования государственного регулирования занятости и защиты человека сельского труда.

В масштабах страны значительным шагом к этому является национальный проект «Развитие агропромышленного комплекса» и целевая программа «Социальное развитие села до 2010 г.».

На региональном уровне, и в частности в Республике Марий Эл, уделяется большое место их практической реализации. В этих целях были приняты:

1. Республиканская целевая программа «Социальное развитие села до 2010 г.».

2. Республиканская целевая программа «Развитие личных подсобных хозяйств».

3. Программа содействия занятости населения Республики Марий Эл.

4. Программа содействия занятости населения, проживающего в сельских поселениях с высоким уровнем безработицы.

Главными задачами, относящимися к занятости сельского населения, являются:

– стимулирование развития малых форм хозяйствования в АПК;

– создание основ для повышения престижности проживания в сельской местности;

– повышение уровня занятости сельского населения на основе сохранения и создания рабочих мест в сферах, охватываемых программными мероприятиями;

– расширение рынка труда в сельской местности и создание условий для диверсификации сельской экономики, позволяющие сельским жителям за счет роста собственных доходов обеспечить более высокий уровень социального потребления.

Реализация этих задач способствовала развитию многоукладности сельской экономики. В настоящее время функционируют более двух тысяч крестьянских (фермерских) и более 129 тысяч личных подсобных хозяйств, на долю которых падает более 60% удельного веса всей валовой продукции сельского хозяйства. По темпам роста производства сельскохозяйственной продукции республика имеет высокий рейтинг по Российской Федерации в течение ряда последних лет: по приросту производства молока занимает 1 место, мяса – 3, яиц – 4. Показатель надоя молока на корову – 3 рейтинг в Приволжском округе. Индивидуальное строительство на селе возросло более чем в три раза.

О жизненной необходимости решения социальных проблем говорят результаты социологического исследования (табл. 1).

Таблица 1

Результаты социологического исследования социальных проблем на селе

№	Перечень социальных проблем (по степени важности)	Уд. вес, %
1.	Строительство жилья (самострой)	48,8
2.	Медицинское обслуживание и аптеки	22,2
3.	Работа школьных и дошкольных учреждений	6,35
4.	Подъездные дороги	5,95
5.	Экологическая обстановка	4,36
6.	Электро- и газоснабжение	3,57
7.	Культурно-воспитательная работа (клубы, СДК, спортзалы)	1,98
8.	Работа предприятий жилищно-коммунального хозяйства	1,98
9.	Работа правоохранительных органов	1,98
10.	Работа магазинов и комплексных приемных пунктов	1,98
11.	Телефонизация	0,79
12.	Радио и телевидение	0,09

Но как же рост экономической эффективности отражается на занятости сельского населения и его регулировании?

Государственное регулирование занятости сельского населения, как показало исследование, является неотъемлемой составной частью экономической политики государства по развитию агропромышленного комплекса и представляет собой систему государственных мер, направленных на поддержку и содействие занятости сельского населения, на регулирование сбалансированности предложения и спроса рабочей силы в сельской местности.

Оно осуществляется через законодательное регулирование, финансовое и налоговое стимулирование, а строится – на социальном партнерстве между человеком и государством, работниками и работодателями, производителями и потребителями.

В целях практического взаимодействия заинтересованных сил в реализации политики занятости в сельской местности Республики Марий Эл нами разработаны ключевые направления действий Правительства, министерств и ведомств, органов местного самоуправления, общественных организаций, работодателей всех форм собственности и органов службы занятости населения.

Наглядное представление о взаимодействии заинтересованных сторон, участвующих в государственном регулировании занятости населения дает рисунок 1.

Субъекты данной подсистемы определяют пути совершенствования системы государственного регулирования занятости сельского населения. Это, как показала практика, способствует сдерживанию массового выброса работающих и сдерживанию массовой безработицы среди сельского населения, что в конечном итоге несколько стабилизирует аграрный рынок труда (рис. 2).

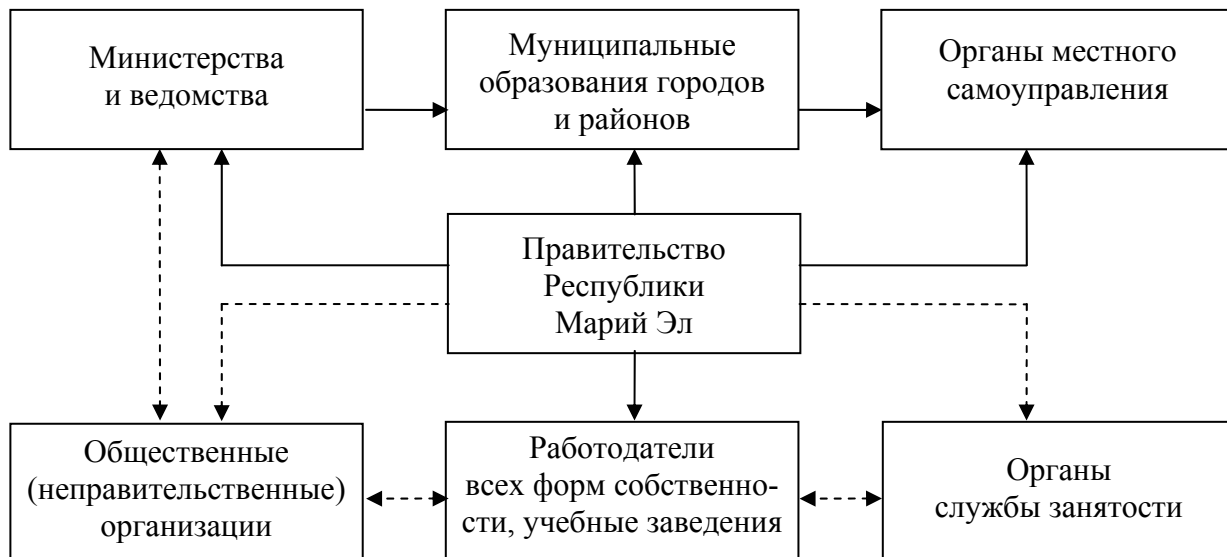


Рис. 1. Подсистема управления регулированием занятости населения в Республике Марий Эл



Рис. 2. Динамика спроса и предложения на аграрном рынке труда Республики Марий Эл

Однако, по экспертным оценкам и прогнозным расчетам, напряженность на сельском рынке труда республики в обозримом будущем будет возрастать.

Одним из механизмов смягчения напряженности в сфере занятости на селе, по нашему мнению, должна быть активизация государственной политики занятости. Эти выводы подтверждаются социологическими исследованиями, в проведении которых 44,1% респондентов высказались за повышение государственного регулирования и поддержку занятости населения.

К мерам государственного регулирования относятся: законодательные акты; социально-экономическая, финансово-кредитная, инвестиционная и налоговая политика; программы содействия занятости; предупреждение массового высвобождения; демографическая и миграционная политика; гибкая занятость и гибкая организация труда; социальное партнерство, защита трудовых прав и коллективные договоры; формирование рабочей среды; создание и сохранение рабочих мест; трудоустройство; организация общественных и временных работ, сельская самозанятость; индивидуально-предпринимательская деятельность; летний труд подростков; квотирование; переобучение; профориентационные услуги; выплата пособий; материальная помощь и другие (рис. 3).

Методы государственного регулирования занятости населения, представленные в данной схеме, делятся на 2 типа: пассивные и активные.

Пассивные меры предусматривают предоставление государством определенных социальных гарантий.

Конечной целью активных мер государственного регулирования занятости сельского населения является повышение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. Активные меры способствуют скорейшему возвращению безработных к активному труду, главными из них являются:

- 1) содействие трудоустройству и трудовой реабилитации слаботяжелых категорий граждан, развитие форм их занятости;
- 2) профессиональное обучение и переобучение безработных граждан, незанятого населения и высвобождаемых работников;
- 3) профессиональная ориентация и психологическая поддержка безработных и незанятых граждан.

Используя методы сравнения, анализа и экспертных оценок мы определили механизм реализации каждой задачи в динамике и на перспективу.

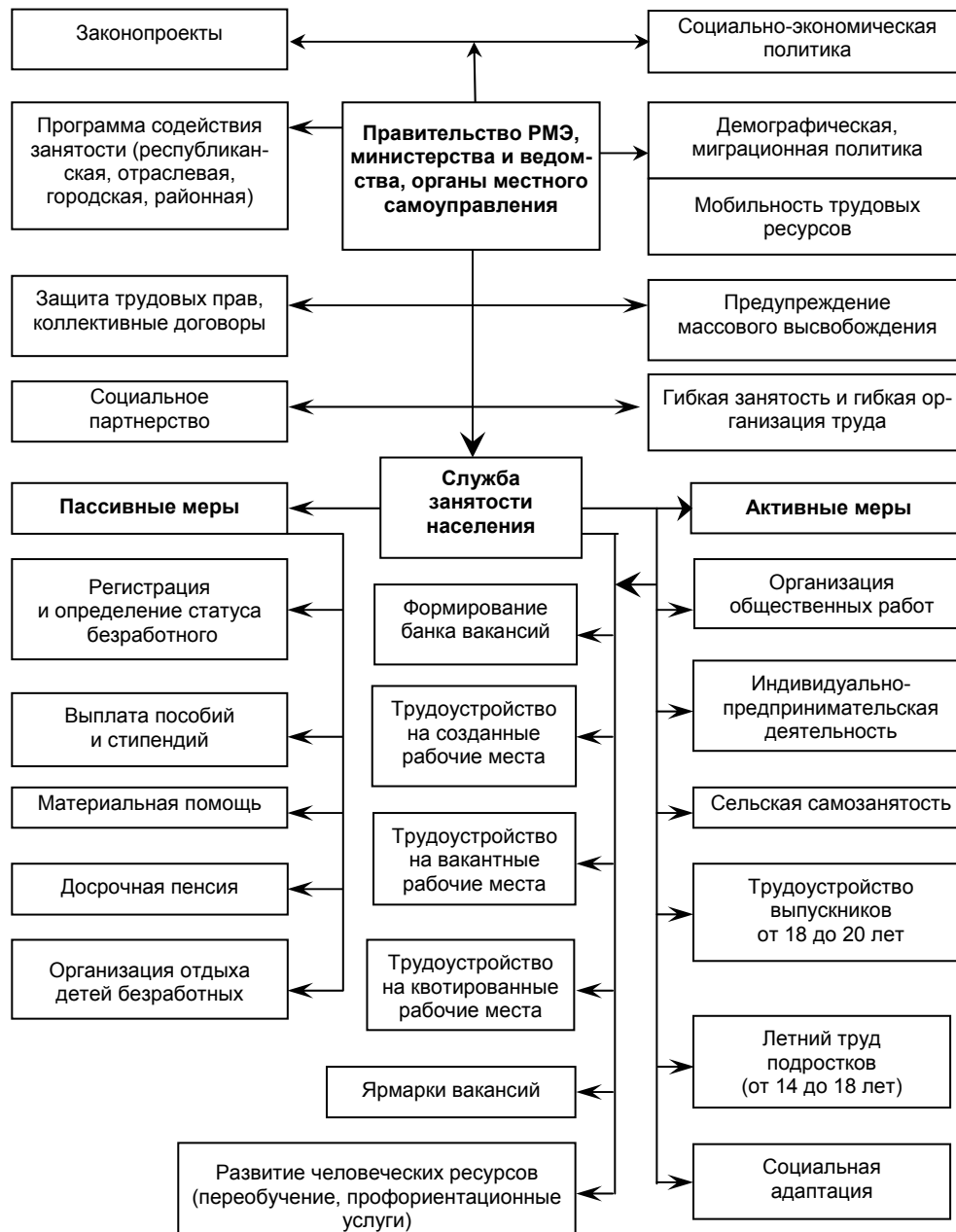


Рис. 3. Механизм государственного регулирования занятости населения Республики Марий Эл

В сельских районах создается менее половины всех рабочих мест, удельный вес трудоустройства незанятого сельского населения несколько ниже, чем городского. На селе меньше возможностей для обучения и переобучения граждан. Однако на общественные работы, индивидуально-предпринимательскую деятельность и летний труд подростков более половины граждан направляются из сельских районов (табл. 2).

Только активными формами государственной политики занятости было охвачено более 100 тысяч человек, из них 43,6 тысячи, или 43,6%, проживает в сельской местности.

Таблица 2

*Проведение активных мер занятости населения в 2006 году
по Республике Марий-Эл*

Активные меры содействия занятости	Всего (чел.)	В том числе на селе (чел.)	Уд. вес в %
1. Содействие и развитие форм занятости:			
1.1. Трудоустройство безработных граждан	7960	3881	48,7
1.2. Направлено на:			
- общественные работы	3825	1897	49,6
- ИПД	57	37	64,9
- летний труд	11876	7048	59,3
2. Профессиональное обучение и переобучение	1557	707	45,4
3. Профессиональная ориентация и психологическая поддержка	51207	22749	44,4

Использование государственных мер регулирования повышает эффективность занятости и способствует снижению официальной безработицы. Нами разработана методика определения коэффициента ее изменения с учетом различных форм и направлений регулирования занятости населения.

Коэффициент изменения уровня регистрируемой безработицы определяется отношением числа безработных, снятых с учета в течение отчетного периода в связи с проведением активных мер, к экономически активному населению по формуле:

$$K = \frac{VS}{L} \cdot 100\%, \quad (1)$$

где: K – коэффициент изменения уровня регистрируемой безработицы, измеряется в процентах;

VS – численность безработных, снятых с учета в течение отчетного периода в связи с проведением активных мер;

L – численность экономически активного населения, определяемая суммой численности занятых и численности безработных.

Коэффициент изменения уровня официальной безработицы есть величина, характеризующая степень влияния мер государственного регулирования занятости на состояние безработицы и занятости населения.

По этой методике можно исчислять коэффициент изменения регистрируемой безработицы как по всем видам активных мер госрегулирования, так и по каждому в отдельности (табл. 3).

Таблица 3

Коэффициент изменения уровня безработицы в Республике Марий Эл

Наименование показателей	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
1. Уровень зарегистрированной безработицы								
– по республике	2,72	2,42	3,05	2,41	2,63	2,37	1,67	1,41
– в т.ч. по сельским районам	3,13	2,77	3,33	2,7	3,15	2,7	1,88	1,89
2. Общий коэффициент изменения уровня сельской безработицы								
– по республике	-5,13	-5,48	-4,92	-5,98	-5,09	-5,6	-5,56	-2,65
– в т.ч. по сельским районам	-7,23	-7,23	-5,29	-7,02	-6,0	-6,7	-6,5	-3,02
3. В том числе:								
в связи с трудоустройством:								
– по республике	-2,32	-2,20	-2,29	-2,49	-2,15	-2,2	-2,17	-2,2
– в т.ч. по сельским районам	-2,18	-2,20	-2,25	-3,0	-2,59	-2,69	-2,44	-2,55
в связи с переобучением:								
– по республике	-0,60	-0,85	-0,69	-0,76	-0,76	-0,74	-0,56	-0,43
– в т.ч. по сельским районам	-0,57	-0,91	-0,63	-0,8	-0,81	-0,81	-0,56	-0,47

На основании предложенной методики можно определить закономерность: чем активнее используются государственное регулирование и государственная политика занятости, тем выше коэффициент снижения уровня официальной безработицы и выше уровень занятости как на селе, так и по республике в целом (рис. 4).

Из графика видно, что трудоустройство на селе позволило снизить уровень безработицы в сельской местности на 2,44%, направление на переобучение – на 0,56%, а в целом меры государственного регулирования – на 6,5%

Наряду с факторами снижения уровня официальной безработицы, государственное регулирование имеет определенную экономическую значимость и эффективность. По нашему мнению, ее можно определить по формуле:

$$\mathcal{E} = V_s \times P \times T, \quad (2)$$

где \mathcal{E} – экономическая эффективность мер государственного регулирования (руб.);

V_s – численность безработных, снятых с учета;

P – среднемесячный размер пособия по безработице;

T – среднегодовая продолжительность выплаты пособия по безработице.

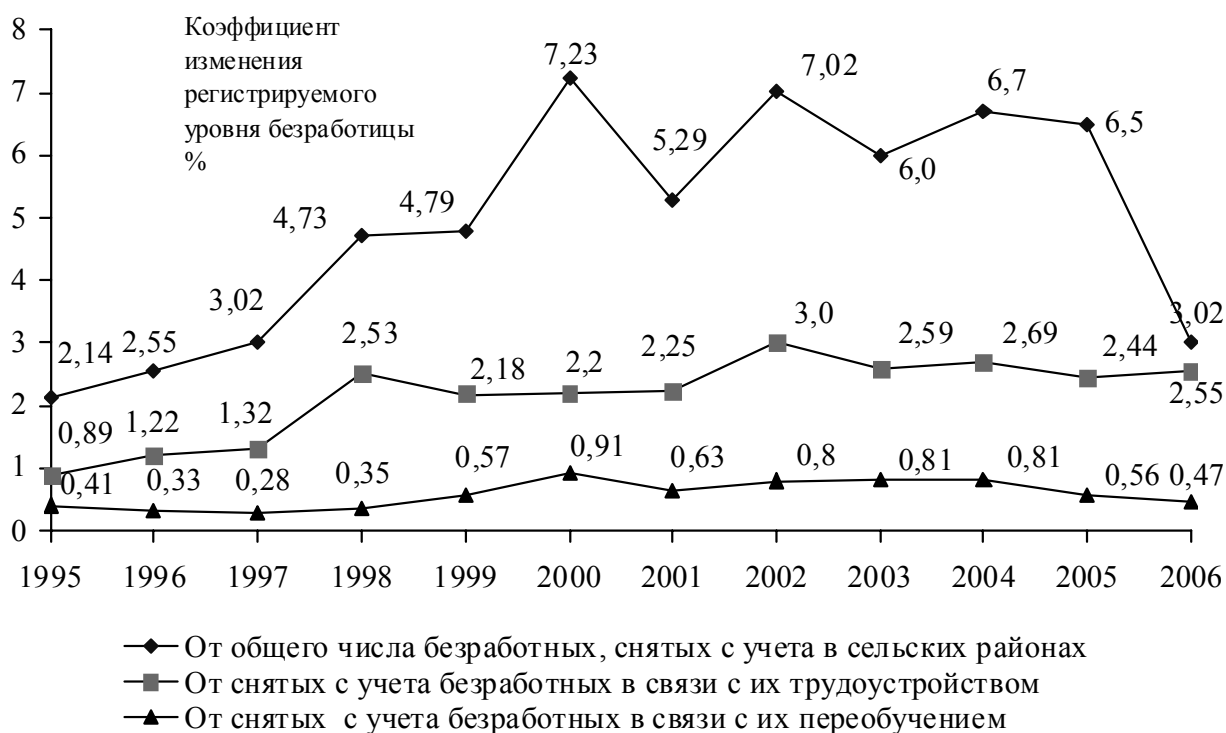


Рис. 4. Влияние основных мер государственного регулирования занятости на снижение регистрируемого уровня сельской безработицы Республики Марий Эл

Расчет экономической эффективности мер государственного регулирования занятости по предлагаемой методике представлен в таблице 4.

Таблица 4

Экономическая эффективность мер государственного регулирования занятости сельского населения по Республике Марий Эл в динамике

Годы	Численность безработных, снятых с учета в сельских районах			Средне-месячный размер пособия по безработице (руб.)	Средне-годовая продолжительность выплаты пособия (м-цы)	Экономическая эффективность (тыс. руб.)		
	всего	в связи с трудоустройством	в связи с переобучением			от общей численности безработных, снятых с учета	в том числе	
							в связи с трудоустройством	в связи с переобучением
1995	7054	2929	1374	126,0	5,8	5155,0	2140,6	1004,1
1996	8269	3944	1101	157,0	6,9	8957,8	4272,5	1192,7
1997	9461	4113	857	165,0	7,1	11083,6	4818,4	1003,9
1998	7067	3270	813	178,0	6,0	7547,5	3492,4	868,3
1999	6947	3167	826	189,0	5,5	7221,4	3292,1	858,6
2000	10340	3143	1299	263,0	5,1	13869,0	4215,7	1742,3
2001	9086	3872	1185	436,6	3,6	14281,0	6085,8	1862,5
2002	11277	4845	1289	684,0	3,6	27768,5	1193,0	3174,0
2003	9592	4154	1305	706,7	3,5	23725,3	10274,7	3227,8
2004	11218	4314	1300	685,3	3,5	26906,9	10347,3	3118,1
2005	10488	3909	903	829,97	3,4	29597,1	10031,2	2548,3
2006	7491	3881	707	1277,4	3,6	34448,4	17847,3	3251,2

Динамику экономической эффективности основных направлений государственного регулирования занятости можно представить графически (рис. 5).

Экономическая эффективность – величина относительная. Отношением суммы экономии средств, полученной в результате использования основных направлений государственного регулирования занятости к общей сумме затрат на программу материальной поддержки безработных определяется удельный вес денежных средств, дополнительно направляемых на проведение активной политики занятости.

По предложенной методике можно не только рассчитывать эффективность вложенных финансовых средств во все формы и виды активной занятости населения, но и определять из них наиболее результативные для использования в практической деятельности по повышению эффективности занятости.

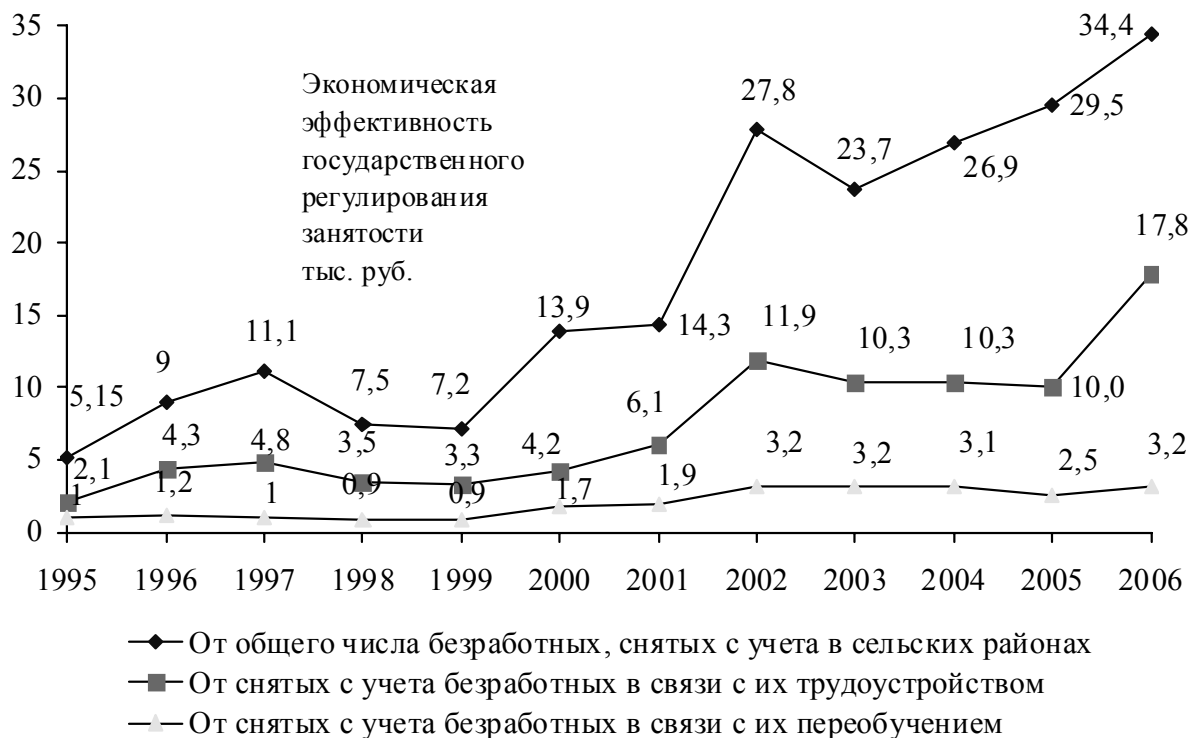


Рис. 5. Динамика экономической эффективности основных направлений государственного регулирования занятости сельского населения Республики Марий Эл

Реальная обстановка в Республике Марий Эл показала, что использование мер государственного регулирования занятости способствовало снижению удельного веса безработных, проживающих в сельской местности с 33,2% в 2003 году до 30,4% в 2006 году и позволило сэкономить 3,4 млн. рублей (рис. 6).

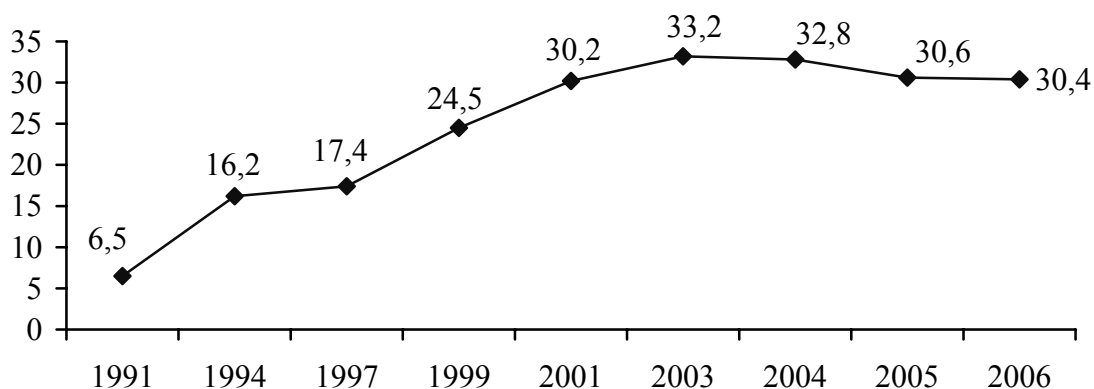


Рис. 6. Динамика удельного веса безработных, проживающих в сельской местности Республики Марий Эл

Все это аргументирует выдвинутую гипотезу о том, что государственное регулирование занятости населения в условиях структурной перестройки и реформирования АПК является главным звеном в общей цепи поступательного развития сельской экономики, повышения эффективности занятости, снижения безработицы и напряженности на аграрном рынке труда. Меры государственного регулирования занятости можно классифицировать и представить в следующем виде:

Меры государственного регулирования занятости

1. По уровню воздействия:

- *федеральные* (Правительство РФ, министерства и ведомства РФ);
- *региональные* (субъекты Российской Федерации);
- *местные* (города, районы, населенные пункты);
- *отраслевые* (отраслевая структура экономики);
- *внутрифирменные* (предприятия и организации всех форм собственности).

На федеральном уровне реализация государственной политики осуществляется федеральными органами государственной власти, региональным – органами государственной власти субъектов Российской Федерации, местном – органами местного самоуправления, отраслевым – министерствами и ведомствами, внутрифирменном – работодателями всех форм собственности.

2. По характеру и содержанию мер:

- *правовые* – законодательные акты, защита трудовых прав, коллективные договоры и другие;
- *финансово-экономические* – финансово-кредитная, инвестиционная и налоговая политика;
- *социальные* – социальная, демографическая и миграционная политика, программы содействия занятости населения;
- *организационно-административные* – формирование рабочей среды, гибкая занятость и гибкая организация труда, предупреждение массового высвобождения и другие.

3. По использованию методов политики занятости:

- методы пассивной политики занятости населения;
- методы активной политики занятости населения.

Пассивная политика предусматривает предоставление государством определенных социальных гарантий: регистрация ищущих работу граждан, определение размера и выплата пособия по безработице, материальная помощь.

Активные методы способствуют скорейшему возвращению безработных к активному труду, повышают эффективность занятости и конкурентоспособность рабочей силы.

4. По формам активной политики:

– содействие трудоустройству и трудовой реабилитации слаботзащищенных категорий граждан (трудоустройство на вакантные, вновь создаваемые и квотируемые рабочие места; организация общественных и временных работ, сельской самозанятости, индивидуально-предпринимательской деятельности; летний труд подростков);

– профессиональное обучение и переобучение безработных граждан, незанятого населения и высвобождаемых работников (профобучение, повышение квалификации и опережающее обучение высвобожденных работников);

– профессиональная ориентация и психологическая поддержка безработных и незанятых граждан (индивидуальное консультирование, профинформация, привентивная профориентация).

5. По формам воздействия:

– *прямые* (непосредственные): государственное субсидирование, изменение годового фонда рабочего времени, регулирование совместительства, стимулирование гибких форм;

– *косвенные* (опосредованные): регулирование демографии, увеличение госзаказов, смягчение налогового пресса, поощрение инвестиционной деятельности, стимулирование мобильности.

6. По источникам финансирования государственной политики занятости:

– федеральный бюджет (субвенции);

– республиканский бюджет;

– местный бюджет;

– средства предприятий и организаций;

– внебюджетные средства.

Список литературы

1. Результаты собственных социологических исследований.
2. О занятости населения в Российской Федерации: ФЗ от 19.07.1991 г. // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
3. Адамчук В. В. Экономика труда / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. М.: ЗАО ФИН стат. информ, 1999. С. 49-56.
4. Костин Л. А. Рынок труда и теории занятости: Учеб. пособие / Л. А. Костин, Г. А. Зущина, Р. М. Султанова. М., 1997. С. 61-69.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996. 623 с.

ПОВЫШАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ)

В. Г. Омон

*Департамент занятости населения Оренбургской области, г. Оренбург
prof@esoo.ru*

Состояние современного рынка труда характеризуется наличием ряда проблем, основная из которых – несоответствие кадровых потребностей работодателей и профессиональных возможностей лиц, претендующих на работу. Сгладить существующие противоречия между спросом и предложением рабочей силы – одна из основных задач службы занятости. Решать ее призвана такая форма активной политики занятости населения как профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации безработных граждан.

Сегодня в области сформирована и действует эффективная система профессионального обучения безработных.

За 16 лет службой занятости было оказано содействие в получении профессии почти 45 тыс. безработным гражданам. Ежегодно центрами занятости населения области на профессиональное обучение направляется около 3 тыс. чел. более чем по 60 профессиям и специальностям.

В области имеется необходимая учебная база для реализации права безработных граждан на получение образовательных услуг. Постоянными партнерами службы занятости стали многие учреждения начального и среднего профессионального образования, а также учреждения дополнительного образования (УКК ГП «Облжилкомхоз», УКК ОАО АТК «Оренбургавтотранс», учебные центры ОАО «Гайский ГОК» и ОАО «Оренбургские минералы», центры подготовки частных охранников «Долг» и «Феникс»).

Боле 60% безработных граждан получают профессию на базе учебных центров департамента, где осуществляется комплексное обеспечение образовательного процесса, используются современные педагогические технологии и методики обучения (модульное, дистанционное), компьютерные и мультимедийные обучающие программы, осуществляется профориентационное и психологическое сопровождение процесса обучения. В учебные программы введены блоки социально-правовых и экономических знаний, основы предпринимательской деятельности, курс «Технология поиска работы», что позволяет слушателям более успешно адаптироваться на рынке труда. Учебные центры департамента располагают учебными классами и

методическими кабинетами, оборудованными современной техникой, пособиями и литературой.

Центры занятости населения практически всех районов и городов области проводят работу по *организации целевой подготовки квалифицированных кадров* рабочих и специалистов для предприятий и хозяйств в соответствии с заявками работодателей.

Так, в целях обеспечения предприятий квалифицированной рабочей силой Центр занятости населения г. Оренбурга организует обучение безработных граждан непосредственно на предприятии с учетом требований работодателей. На протяжении ряда лет специалисты ЦЗН г. Оренбурга сотрудничают с одним из крупнейших предприятий оборонно-промышленного комплекса области ОАО «Производственное объединение "Стрела"». За годы совместной работы подготовлено около 100 чел. по различным рабочим профессиям: токари, фрезеровщики, слесари-сборщики, слесари механосборочных работ, сварщики. После обучения все они трудоустроены в различные подразделения производственного объединения.

Кроме того, центр занятости г. Оренбурга осуществляется сотрудничество с Локомотиворемонтным заводом. Сегодня завод, основанный в 1905 году, является современным промышленным предприятием железнодорожного транспорта с большим производственным потенциалом. При содействии службы занятости по заявке данного предприятия на базе ПУ № 12 были подготовлены 25 чел. по профессиям: токарь, сварщик ручной сварки и электрогазосварщик. Завод предоставил обучающимся возможность прохождения производственной практики на рабочих местах с последующим трудоустройством.

Взаимодействие службы занятости с ПО «Стрела» и Локомотиворемонтным заводом в части подготовки рабочих кадров будет продолжаться, поскольку на предприятиях разработаны программы развития до 2010 года, предусматривающие подготовку высококвалифицированных рабочих.

Центр занятости населения Ясненского района с марта 2005 года тесно сотрудничает с градообразующим предприятием ОАО Киембаевский ГОК «Оренбургские минералы». За это время более 30 безработных, не выезжая за пределы города, прошли обучение в учебном центре предприятия по профессиям: ткач, плотник-бетонщик, помощник машиниста тепловоза, каменщик, машинист крана, оператор газовой котельной, штукатур-маляр и др. После обучения все они трудоустроены в производственные и строительные структуры комбината.

Около 10 лет центр занятости населения г. Гая работает с учебным центром ОАО «Гайский ГОК» по профессиональной подготовке и переподготовке безработных граждан по профессиям, пользующимся спросом на местном рынке труда. На базе учебного центра градообразующего предпри-

ятия прошли профессиональную подготовку и переподготовку более 180 чел. по профессиям лифтера, оператора газовой установки, машиниста мостового и козлового крана, машиниста экскаватора, токаря, электрогазосварщика, оператора котельной. Учебные классы ОАО «Гайский ГОК» оборудованы наглядными пособиями, обучение проводят высококвалифицированные педагоги и специалисты. Производственная практика организована на базе комбината.

Использование учебной базы предприятий для обучения безработных граждан способствует качественной подготовке рабочих кадров. Знание специфики производства и перспектив его развития гарантируют обучающимся трудоустройство и повышают их шансы закрепиться на рабочем месте.

Служба занятости активно участвует в *подготовке кадров для агропромышленного комплекса* области. Ежегодно увеличивается доля сельчан среди безработных, направленных на профессиональное обучение. Если в 2003 году она составляла 38,1%, то в I полугодии 2007 года – 46,1% (рис. 1).

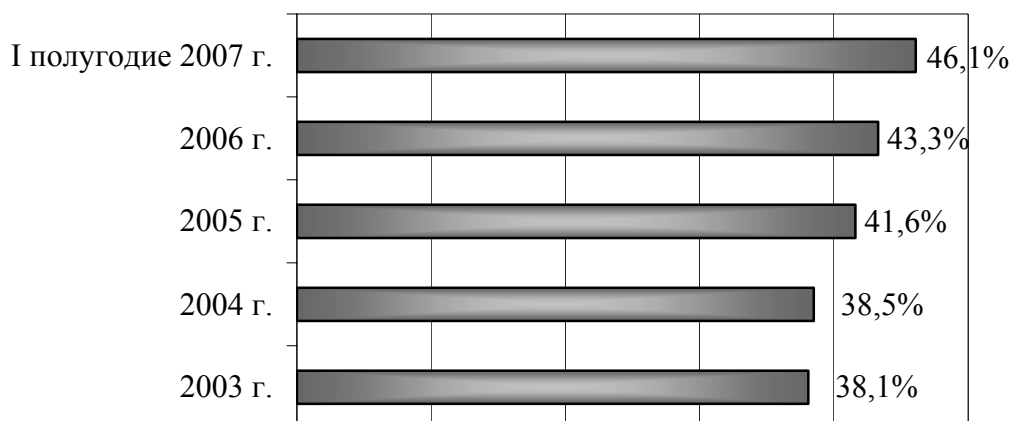


Рис. 1. Удельный вес граждан, проживающих в сельской местности, среди безработных, направленных на профобучение

Ежегодно более 1 тыс. сельских жителей по направлению органов службы занятости повышают квалификацию или получают профессии, востребованные на рынке труда (механизатор, тракторист, комбайнер, специальности, относящиеся к сфере строительства, жилищно-коммунального хозяйства и потребительской кооперации). Многие центры занятости населения имеют интересный опыт работы в данном направлении.

Так, активное участие в подготовке кадров для сельхозпредприятий своего района принимают специалисты Центра занятости населения г. Сорочинска. Обучение механизаторов преподавательским составом местного ПУ № 58 проводилось непосредственно в хозяйствах района. Произ-

водственная практика была организована на полях хозяйств под руководством опытных наставников. Технику для производственной практики сельхозпредприятия предоставляли бесплатно. Всего с 2002 года при непосредственном участии ЦЗН г. Сорочинска более 170 чел. получили права механизаторов и трактористов-машинистов, не выезжая за пределы своего населенного пункта. За эти годы были укомплектованы кадрами такие сельхозпредприятия, как: ЗАО «Птицесовхоз "Родина"», ООО «Победитель», КФХ «Мария», ООО «Гамалеевское», ООО «Сорочинская МТС» и др.

В 2006 году в одном из крупнейших предприятий района ЗАО «Птицесовхоз "Родина"» в связи с модернизацией оборудования остро встал вопрос нехватки квалифицированных операторов-птицеводов. За помощью руководители хозяйства обратились в службу занятости. Из числа безработных, состоящих на учете в ЦЗН, была скомплектована группа из 24 чел. Для их подготовки было организовано выездное обучение. Выпускные экзамены у птицеводов, кроме преподавателей сельскохозяйственного колледжа, принимали руководитель ЗАО «Птицесовхоз "Родина"», главный ветеринарный врач и зоотехник района.

Активно занимались подготовкой кадров для сельскохозяйственного производства специалисты службы занятости населения Светлинского района, организовавшие обучение безработных граждан по профессии тракторист-машинист. По договоренности с ПЛ № 31 г. Орска курсовая подготовка проводилась по месту проживания безработных. Производственную практику будущие трактористы проходили в своих хозяйствах. Начиная с 2002 года было подготовлено около 100 механизаторов для сельхозпредприятий района (СПК «Степное», СПК «Восточное», ЗАО племзавод «Спутник», СПК «Казанча», ООО «Колос»).

Положительный опыт совместной работы центра занятости с управлением сельского хозяйства по организации профессиональной подготовки молодежи, не имеющей специального образования, имеется в г. Бугуруслане. На базе ПУ № 53 было организовано обучение механизаторов для колхозов «Заветы Ленина», «Урал», КФХ «Мечта». В том же профессиональном училище проходили подготовку и безработные сельчане, проживающие в Асекеевском районе. Все молодые люди трудоустроены в хозяйствах своих районов по полученной профессии.

Организация профессионального обучения, приближенного к месту проживания граждан, приобретает особое социальное значение в условиях сложного материального положения безработных и значительных транспортных расходов. Для решения данной проблемы в области действуют *учебно-консультационные пункты* (УКП) учебного центра департамента занятости. Первый УКП был образован в октябре 2003 года на базе общеобразовательной школы в селе Дедуровка Оренбургского района, где можно

получить профессии оператора ЭВМ, пекаря, тракториста. Сегодня в районе успешно работают еще 3 учебно-консультационных пункта: в поселках Экспериментальный, Караванный, в селе Ивановка. Здесь гражданам предоставляется возможность получить профессии оператора ЭВМ и охранника.

В 2004 году открылся учебно-консультационный пункт при ЦЗН Александровского района, где были оборудованы учебный класс, оснащенный компьютерной техникой и учебно-методической литературой, и учебная парикмахерская. Не выезжая за пределы района, курсовую подготовку получают безработные, школьники и другие категории граждан. В условиях возрастающих требований работодателей к уровню компьютерных знаний специалистов значительно увеличился спрос на подготовку операторов ПК для работы в различных сферах деятельности. По заявкам глав администраций района на базе УКП были обучены главные бухгалтеры муниципальных образований и специалисты сельсоветов по программам «Оператор ЭВМ», «Оператор ЭВМ со знанием КП "1С: Бухгалтерия"». Весной этого года для обучения навыкам работы на компьютере была организована группа, в которую вошли главы Добринского, Марксовского, Георгиевского, Зеленорошинского сельсоветов, специалисты администрации района, преподаватели ПУ № 63.

В 2007 году на базе ЦЗН г. Бугуруслана был организован еще один УКП учебного центра департамента, где безработные и другие категории граждан получают профессию оператора ЭВМ.

Всего с 2003 года в учебно-консультационных пунктах области прошли обучение более 300 человек.

Серьезной социальной проблемой на рынке труда остается угроза безработицы для выпускников, получивших невостребованные профессии и специальности и не нашедших работу в самом начале профессиональной деятельности. Ежегодно в службу занятости населения области за содействием в трудоустройстве обращается свыше 4 тыс. выпускников учебных заведений различного уровня, более 3 тыс. из них получают статус безработного. Одной из основных причин, препятствующих успешному трудоустройству данной категории граждан, является отсутствие у них опыта работы.

Особое значение в этой связи приобретает *организация стажировок* безработных выпускников на предприятиях и в организациях, которая позволяет получить навыки практической работы, освоить методы самопрезентации на рынке труда, наметить этапы профессионального пути. Причем период обучения (стажировки) на самом предприятии одновременно является периодом адаптации к будущему производству и коллективу. Стажировка молодых специалистов, признанных безработными, осуществляется в области с 2003 года. За это время по договорам с предприятиями и органи-

зациями за счет средств работодателей более 3 тыс. молодых специалистов приобрели опыт работы по полученной специальности. Положительным результатом этого вида обучения является трудоустройство (свыше 95%) на постоянную или временную работу, т. е. место прохождения стажировки является для большинства выпускников первым рабочим местом. Только в 2006 году данный вид обучения был организован для 815 чел. по 76 профессиям на 323 предприятиях и организациях области. Дальнейшее расширение возможностей и совершенствование данного вида обучения – одна из важных задач в деятельности службы занятости населения.

Показателем качества и эффективности профессионального обучения безработных граждан является их трудоустройство непосредственно после обучения, минимальный срок поиска работы, быстрая адаптация на новом рабочем месте. Трудоустройство граждан, прошедших обучение, остается стабильно высоким и составляет 97-99,8%. Такой высокий показатель становится уже нормой, так как обучение проводится в основном по заявкам предприятий городов и районов области (под конкретные вакансии), а также по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда.

ПРОБЛЕМЫ В РЕАЛИЗАЦИИ НОВЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Е. Н. Плюснина

*Департамент занятости населения Оренбургской области, г.Оренбург
plusninaen@mail.ru*

Первым шагом к совершенствованию регулирования процессов внешней трудовой миграции стало вступление в силу в середине января текущего года нового миграционного законодательства.

Одно из главных нововведений заключается в том, что государство теперь определяет:

- потребность в привлечении иностранных работников, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам;
- квоту на выдачу иностранным гражданам из визовых стран приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности;
- квоту на выдачу иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, разрешений на работу.

Отметим, что прежде квота определялась только для иностранных работников, прибывающих из стран дальнего зарубежья, стран Балтии, а также Грузии и Туркменистана, с которыми у Российской Федерации на основе международных договоров установлен визовый порядок въезда-выезда.

Приказом Минздравсоцразвития России от 22.03.2007 № 185 для Оренбургской области на 2007 год утверждена квота на выдачу иностранным гражданам, прибывшим в РФ в порядке, не требующем получения визы, 55549 разрешений на работу. На сегодняшний день в счет нее Управлением федеральной миграционной службы по Оренбургской области выдано более 16 тыс. разрешений.

Для иностранных граждан из визовых стран постановлением Правительства Российской Федерации от 26.05.2007 № 322 квота определена в размере 569 приглашений. В счет нее в течение 7 месяцев текущего года Департаментом занятости населения Оренбургской области выдано 40 положительных заключений на привлечение 530 иностранных работников. Основная доля данных иностранных граждан привлекается для работы в строительстве (65%), промышленности (18%) и торговле (13%). Главными визовыми странами – импортерами рабочей силы являются Вьетнам (28%), Македония (17%), Грузия (15%), КНДР (15%), Сербия и Черногория (15%).

Вопрос определения потребности регионов и страны в целом в иностранной рабочей силе на 2008 год вызвал особые трудности. Это одна из наиболее острых проблем, рассматриваемых в течение всего I полугодия текущего года на еженедельных собраниях у Председателя Правительства Российской Федерации, а также на селекторных совещаниях, проводимых Рострудом.

По новым правилам каждый работодатель, планирующий привлечение иностранных работников, обязан ежегодно до 1 мая представлять заявку о потребности в иностранной рабочей силе на предстоящий год в уполномоченные органы по месту осуществления трудовой деятельности. Ранее такие заявки подавались только работодателями, привлекающими иностранных работников из визовых стран. Форма заявки утверждена приказом Минздравсоцразвития России от 26.03.2007 № 188.

Согласно новому порядку в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.12.2006 № 783 в Оренбургской области определен уполномоченный орган, призванный организовывать и координировать работу по определению потребности в привлечении иностранных работников и подготовке предложений по объемам квот, – Министерство информационной политики, общественных и внешних связей.

В течение 6 месяцев 2007 года Правительством Оренбургской области при непосредственном участии службы занятости велась активная работа по информированию работодателей о положениях нового миграционного

законодательства, промежуточные результаты которой рассматривались на заседаниях межведомственной комиссии по вопросам миграции (МВК).

До 1 мая уполномоченным органом осуществлялся сбор заявок работодателей о потребности в иностранных работниках на 2008 год. Однако даже к 1 июня было подано всего 115 заявок на привлечение 4,4 тыс. чел., в то время как на территории нашей области насчитывается более 500 работодателей, привлекающих к трудовой деятельности иностранцев. Таким образом, значительная часть работодателей заявки не подали. В связи с этим на очередном заседании рабочей группы МВК было принято решение продлить срок приема заявок до 1 июля и вместе с тем усилить информирование работодателей, в том числе через средства массовой информации.

Так, на сайтах Торгово-промышленной палаты и Союза промышленников и предпринимателей области для работодателей, привлекающих иностранных работников, были размещены информация о необходимости подачи заявок, контактные телефоны служб, где можно проконсультироваться по данному вопросу.

Органами службы занятости данный вопрос широко освещался в СМИ, а также на заседаниях клуба «Кадры и рынок». Кроме того, по поручению Минздравсоцразвития России в каждом центре занятости населения Оренбургской области, а также в Департаменте занятости созданы и действуют консультационные пункты (всего 40) для проведения информационно-разъяснительной работы по реализации положений новых нормативных документов, регулирующих трудовую деятельность иностранных граждан, которые оказывали работодателям помощь в заполнении формы заявки.

В мае текущего года по инициативе Департамента занятости населения Оренбургской области состоялось совещание с представителями национальных общественных организаций с приглашением сотрудников миграционной службы и государственной инспекции труда.

Проведенная встреча была направлена на решение трех основных задач:

- организовать через диаспоры дополнительный учет иностранных работников на территории области;
- добиться максимальной «обратной связи» с работодателями, использующими труд иностранных граждан;
- легализовать трудовых мигрантов и составить реальный прогноз привлечения иностранной рабочей силы на 2008 год.

В настоящее время службой занятости отрабатывается механизм взаимодействия с национальными общественными организациями.

На последнем заседании рабочей группы МВК, проведенном 3 июля текущего года, подведены итоги сбора заявок. Всего от работодателей поступило 135 заявок на привлечение в предстоящем году 8,4 тыс. чел., из ко-

торых около 600 иностранных граждан из стран с визовым режимом въезда в Российскую Федерацию.

Департаментом занятости населения, УФМС России по Оренбургской области, Государственной инспекцией труда и другими заинтересованными структурами рассмотрены обобщенные заявки и даны соответствующие заключения.

К 15 июля Правительством Оренбургской области подготовлены и направлены в Минздравсоцразвития России предложения по формированию квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в 2008 году, определена потребность нашей области в иностранных рабочих в количестве 16 тыс. чел.

Результаты сбора и обобщения заявок работодателей показали, что новый механизм квотирования иностранной рабочей силы пока работает недостаточно эффективно. На сегодняшний день миграционной службой выдано более 16 тыс. разрешений на работу иностранным гражданам, в то время как работодателями поданы заявки на привлечение 8,4 тыс. трудовых мигрантов.

Одной из причин такого «недобора» заявок является то, что значительная часть работодателей, использующих труд иностранных работников, – частные лица, которые привлекают иностранцев в основном на строительные и отделочные работы в личных целях (по оценке миграционной службы, таких иностранных работников примерно 6 тыс. чел.). Данная категория работодателей не может прогнозировать свою потребность в иностранных рабочих на будущий год. Кроме того, несмотря на проведение органами власти активной информационной политики, многие из них по-прежнему не знают о новых правилах использования труда мигрантов.

Вместе с тем остается еще одна категория работодателей – не желающие легализовать иностранных работников, поскольку данный процесс в финансовом плане им невыгоден.

Еще одно важное новшество заключается в том, что теперь в целях защиты национального рынка труда Правительство РФ вправе устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в различных отраслях экономики. В текущем году постановлением Правительства РФ от 15.11.2006 № 683 уже введены ограничения в сфере розничной торговли. В рамках своей компетенции Департамент занятости населения собирает и обобщает информацию о реализации данного постановления, поступающую из центров занятости. Так, по оперативным данным ЦЗН, на 01.08.2007 на территории Оренбургской области:

– трудоустроено 17 безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости, на высвобожденные иностранными работниками рабочие мес-

та на розничных рынках, в то время как по официальным данным иностранными продавцами высвобождено 861 рабочее место;

– 246 безработных граждан, имеющих профессии в сфере торговли, состоят на учете в органах службы занятости;

– 34 безработных прошли профессиональное обучение в целях замещения высвобожденных иностранными работниками рабочих мест на розничных рынках, из них после обучения трудоустроены 4 чел.

Таким образом, введенные ограничения в сфере розничной торговли не оказали существенного влияния на состояние регистрируемого рынка труда Оренбургской области. В основном это объясняется тем, что высвобожденные иностранными гражданами рабочие места мало привлекательны для местных работников.

Постановление Правительства Российской Федерации от 15.11.2006 № 681 внесло значительные изменения в порядок выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности на территории России.

Введенные новшества существенно облегчили для работодателей процесс найма на работу иностранных граждан, прибывших в РФ в порядке, не требующем получения визы. Теперь им не нужно оформлять в миграционной службе разрешение на привлечение и использование иностранных работников, а достаточно лишь заключить с ними трудовой договор либо гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг), при условии, что у иностранного гражданина уже есть разрешение на работу. Это разрешение иностранный работник самостоятельно оформляет в миграционной службе. Обязанность работодателя заключается только в том, чтобы своевременно уведомлять Департамент занятости населения и миграционную службу о привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан, а также представлять в уполномоченные органы заявки о потребности в иностранной рабочей силе на предстоящий год.

По новым правилам работодатели должны уведомлять органы миграционной службы и службы занятости о привлечении иностранных работников из стран с безвизовым режимом въезда в РФ в 10-дневный срок со дня заключения трудового или гражданско-правового договора.

На сегодняшний день в Департамент занятости населения Оренбургской области от работодателей поступили уведомления о заключении трудовых (гражданско-правовых) договоров с 6598 иностранными работниками из Узбекистана, Таджикистана, Кыргызстана и других безвизовых стран (рис. 1).

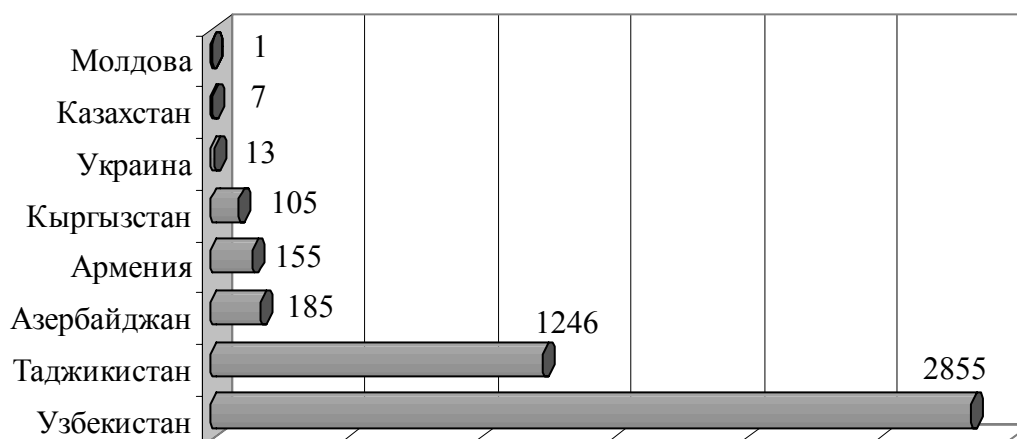


Рис. 1. Численность иностранных работников из стран с безвизовым режимом въезда в РФ согласно полученным уведомлениям работодателей за 7 месяцев 2007 года, чел.

По данным миграционной службы Оренбургской области, уже выдано более 16 тыс. разрешений на работу, что в 4 раза больше полученных Департаментом занятости уведомлений.

Несоответствие выданных разрешений полученным уведомлениям объясняется тем, что:

- не все работодатели соблюдают установленный срок направления уведомлений в соответствующие органы;

- несмотря на проведение органами власти активной информационной работы в данном направлении, многие работодатели по-прежнему не знают о своей обязанности подавать уведомления о приеме на работу иностранных граждан в Департамент занятости и миграционную службу. В основном это физические лица, использующие труд мигрантов для собственных нужд;

- не все иностранные работники трудоустроились после получения разрешения;

имеются случаи, когда иностранные работники нанимаются к физическим лицам на кратковременные работы, не превышающие 10-дневный срок, и работодатель не уведомляет об этом соответствующие органы. Иностранный работник, таким образом, может переходить от одного работодателя к другому, и ни один из этих работодателей не направляет уведомления.

Кроме того, по-прежнему остается проблемой теньевая занятость мигрантов.

В целях отслеживания данной ситуации по распоряжению Роструда Департаментом занятости населения Оренбургской области ведется работа по мониторингу выданных Управлением федеральной миграционной службы по Оренбургской области иностранным гражданам, въехавшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, разрешений на работу и поступивших в Департамент уведомлений работодателей.

В рамках данного мониторинга организована сверка сведений, которые включают дату выдачи иностранному гражданину разрешения на работу и дату поступления в Департамент уведомлений работодателя о привлечении его к трудовой деятельности.

В ходе сверки, проведенной Департаментом занятости с миграционной службой, установлено, что в Оренбургской области за 7 месяцев 2007 года:

- выдано разрешений на работу иностранным гражданам из безвизовых стран – 15711;

- получено уведомлений работодателей – на 5246 чел. (33% от количества выданных разрешений), в том числе – на 642 чел. по истечении установленного срока временного пребывания на территории РФ (90 дней).

Таким образом, на 01.08.2007 из 15711 иностранных граждан, получивших в текущем году разрешение на работу, 3066 чел. находятся на территории Оренбургской области, нарушая установленный законодательством порядок.

Для 7399 иностранных работников, получивших разрешение на работу в мае-июле текущего года, срок временного пребывания еще не закончился. Поэтому у них есть время для того, чтобы трудоустроиться, а у работодателей – подать соответствующее уведомление.

За последнее время значительно возросло количество поступающих в Департамент занятости уведомлений от физических лиц, что свидетельствует об эффективности проводимых контролирующими органами проверок работодателей, использующих иностранную рабочую силу.

Прежний порядок оформления разрешительных документов сохранился только для привлечения иностранных работников из стран дальнего зарубежья, Балтии, а также Грузии и Туркменистана.

В целях усиления контроля за внешней трудовой миграцией в каждой территории области в начале 2007 года создана оперативная группа из представителей федеральных и областных структур, осуществляющая проверки хозяйствующих субъектов на предмет соблюдения действующего законодательства, в том числе миграционного. В состав такой группы вошли представители Управления внутренних дел, миграционной и налоговой служб, Управления ветеринарии, Роспотребнадзора. Также значительно увеличены размеры штрафных санкций за незаконное привлечение и использование работодателями иностранных работников.

Благодаря предпринятым мерам работодателям становится все более невыгодно использовать нелегальных трудовых мигрантов. Об этом свидетельствует резко возросшее (более чем в 6 раз в сравнении с соответствующим периодом прошлого года) число выданных миграционной службой разрешений на работу, а также выданных службой занятости заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников и полученных от работодателей уведомлений.

Таким образом, пройден определенный этап реализации нового миграционного законодательства. Несмотря на ряд возникших проблем, с которыми столкнулись органы власти, иностранные работники и работодатели, можно отметить общую положительную тенденцию в процессе легализации трудовых мигрантов.

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ПЕРМСКОМ КРАЕ

В. В. Попов, В. В. Сыроватский, В. А. Гофман

*Агентство по занятости населения Пермского края, г. Пермь
vszn@perm.raid.ru*

Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда по профессиям и специальностям

В настоящее время на рынке труда Пермского края сложился существенный дисбаланс по спросу и предложению рабочей силы в профессиональном разрезе. При наличии на регистрируемом рынке труда 20 тысяч безработных имеются около 40 тысяч только официально заявленных вакансий, а реально в Пермском крае около 100 тысяч незанятых рабочих мест. Работодателями востребованы в основном высококвалифицированные специалисты и рабочие с опытом работы и не старше 40 лет. Безработные же – это граждане всех возрастов, в основном уже длительно не работающие, или никогда не работавшие, имеющие низкую квалификацию, или утратившие навыки по приобретенной ранее профессии. Причем по определенным профессиям может быть большое число вакансий и много безработных, при этом безработные либо проживают далеко от вакансий, либо уровень их квалификации или личностные качества не соответствуют требованиям работодателей.

Попробуем разобраться в причинах этого дисбаланса. Профессор И. П. Смирнов пишет: «...Если в 90-х годах причиной этого было увольнение работников с предприятий в связи со спадом производства, то сейчас ря-

ды безработных пополняются за счет выпускников учреждений профессионального образования»¹. Возможно, в некоторых регионах России так дело и обстоит, но в Пермском крае органы управления образованием совместно со службой занятости уже более 12 лет проводят согласование планов приема в государственные учреждения профессионального образования в соответствии со спросом на рынке труда. И на сегодня доля выпускников учреждений профессионального образования в общей численности зарегистрированных безработных не превышает 10%. Хотя, конечно, некоторые негосударственные учебные заведения до сих пор обучают граждан профессиям, не востребованным на рынке труда, но доля этих выпускников невелика.

Основные причины дисбаланса, на наш взгляд, следующие:

- неравномерное развитие экономики в различных поселениях;
- быстрое, трудно прогнозируемое изменение спроса на рынке труда;
- относительно длительные сроки обучения в учреждениях профессионального образования;
- низкая заработная плата для начинающих работников в бюджетной сфере и сельском хозяйстве;
- неразвитость рынка съемного жилья;
- недостаточная профориентационная работа среди школьников;
- завышенные требования работодателей к некоторым категориям работников;
- транспортная доступность.

Отношение работодателей к квалификации работников

Как показывают результаты наших социологических исследований, большинство работодателей предъявляют к работникам завышенные требования по уровню образования и квалификации и в то же время не хотят обеспечить им хорошие условия труда и достойную заработную плату. Например, руководители банков, по мнению экспертов, считают, что все их работники должны быть с высшим образованием (вплоть до уборщицы), хотя для работы оператором достаточно среднего профессионального образования, а кассиром – и начального. Если на производстве требуются три токаря 3-го разряда и один 5-го, работодатель желает иметь всех четверых с 5-м разрядом, а платить по 3-му.

Кроме того, большинство работодателей (особенно руководители мелких предприятий) не хотят заниматься профессиональной подготовкой и переподготовкой своих работников, предпочитая получить готового высо-

¹ Смирнов И. П. Как сбалансировать рынок труда и рынок образовательных услуг // Профессиональное образование. 2007. № 1. С. 4.

коквалифицированного специалиста, привлекая его более высокой, чем у конкурента, зарплатой.

В некоторых случаях работодатели высказывают претензии сотрудникам службы занятости за то, что они не в состоянии подобрать работников на вакансии с заявленной ими низкой заработной платой (в том числе ниже прожиточного минимума).

Подготовка специалистов в учебных заведениях профессионального образования

В Пермском крае существует устойчивая многоуровневая система профессионального образования. Она позволяет дать фундаментальные знания студентам и учащимся и в состоянии обеспечить кадрами все основные отрасли экономики края при условии своевременного заказа со стороны работодателей на подготовку специалистов. Однако существующая система инерционна: сроки обучения от 3 до 6 лет, и лишь небольшая часть учащихся системы начального профессионального образования, по объективным причинам, обучается по годичной программе.

В результате влияния ряда экономических факторов – неравномерность и хаотичность в развитии экономики, большой «перекос» в системе оплаты труда, отсутствие развитого рынка жилья – возникает дефицит кадров по одним профессиям и избыток по другим. Кроме того, ряд учебных заведений в сельских районах и малых городах в 90-е годы были вынуждены в целях «выживания» расширять перечень специальностей, профессий, по которым они осуществляли подготовку, не обеспечив этот процесс необходимой материальной базой, а также квалифицированными преподавательскими кадрами. В результате – уровень квалификации выпускников этих учебных заведений не соответствует требованиям работодателей.

В то же время многие выпускники не идут работать по полученной профессии из-за низкой заработной платы. Например, много лет остаются незанятыми вакансии специалистов с высшим образованием в сельской местности (врачи, учителя, специалисты сельского хозяйства), тогда как большая доля выпускников педагогического университета, медицинской и сельскохозяйственной академий трудоустраиваются в коммерческие структуры с достойной зарплатой далеко не по профессии, полученной в вузе.

Правительство России в последнее время делает определенные шаги для исправления сложившейся ситуации по трудоустройству выпускников высшего и среднего профессионального образования (повышение зарплаты учителям и врачам, льготы по ипотечным кредитам для молодых специалистов и др.). И есть надежда, что в ближайшее время в какой-то мере ситуация на рынке труда улучшится.

Вместе с тем анализ сложившейся ситуации показывает, что обучение высококвалифицированных рабочих невозможно без участия работодателя. Многие крупные работодатели уже давно поняли эту аксиому и установили тесные долгосрочные связи с учебными заведениями всех уровней.

Дефицит рабочих кадров и резервы рынка труда

В последние годы в Пермском крае складывается острый дефицит трудовых ресурсов. Например, холдинговая компания «Привод», крупнейшее предприятие г.Лысьвы, готова принять 500 станочников и всех загрузить работой. Где же их взять? Все учебные заведения Лысьвы смогут подготовить не более 100 таких рабочих (при условии, что найдутся желающие), и в лучшем случае через год, а то и через 3 года. Можно обучить станочников из числа безработных граждан на краткосрочных курсах, но вряд ли удастся набрать более 50 безработных, желающих работать на заводе (в 2005 году с трудом набрали 40 безработных для обучения на станочников в Перми). Руководство предприятия видит выход в импорте рабочей силы из других городов. Только непонятно откуда, ведь всех станочников, готовых к переезду, уже «проглотил» город Пермь. Иностранцы вряд ли подойдут для этого вида работ.

Что же делать? В первую очередь обратить внимание на свой персонал, и за счет переподготовки кадров с сокращаемых рабочих мест заполнить места станочников. Конечно, большинство этих работников уже не молоды, и уже в ближайшее время им потребуются замена. Во-вторых, провести мощную профориентационную работу среди безработных граждан, выпускников школ, граждан демобилизованных из рядов вооруженных сил по привлечению их на завод. В-третьих, привлечь молодежь из трудоизбыточных, преимущественно сельских территорий. Но этой группе необходимо помочь в решении жилищной проблемы, в частности, увеличив зарплату, чтобы можно было оплачивать съемное жилье.

Всех этих граждан необходимо будет обучить, и тут не обойтись без системы профессиональной подготовки в учебных комбинатах предприятий, учебных центров или прямо на рабочем месте.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации – способ снижения дисбаланса на рынке труда

Обучение специалиста никогда не заканчивается в учебном заведении, любое рабочее место требует особой адаптации к условиям работы на конкретном участке производства с приобретением дополнительных трудовых навыков. Кроме того, техника и технологии постоянно совершенствуются и каждый работник должен постоянно повышать свою квалификацию.

В СССР была выстроена четкая многоуровневая система профессионального обучения, состоящая из системы профессионального образования (высшего, среднего и начального), профессиональной подготовки (учебных комбинатов и учебных центров), повышения квалификации и обучения на производстве (методом наставничества и стажировок). Аналогичная структура профессионального обучения существует на сегодня во многих развитых капиталистических странах. В России же в 90-е годы XX века большая часть системы профессиональной подготовки ликвидирована. Например, в Пермском крае она работает только в ряде крупных предприятий – таких как «Лукойл», «Пермэнерго», «Уралсвязьинформ», «Мотовилихинские заводы» и др. Мелкие же и средние предприятия обучением персонала практически не занимаются. В результате даже любой высококвалифицированный работник через несколько лет отстает от развития техники и технологий и его квалификация теряется.

В Дании существует разветвленная сеть негосударственных учебных центров, которые не только обучают рабочих на краткосрочных курсах (3-4 месяца) по единым стандартам во всей стране, но и берут на себя сопровождение профессионально квалификационного развития работников мелких предприятий, то есть выполняют функцию учебного отдела предприятия.

Развитие сети таких учебных центров в России, наряду с возобновлением обучения на производстве, позволило бы более оперативно решать кадровые проблемы. Но при этом необходима унифицированная система аттестации таких работников, не обязательно государственная, а, например, на уровне партнерств или других объединений работодателей.

НОВОЧЕРКАССК: НОВОЕ ВРЕМЯ – НОВЫЕ ЗАДАЧИ НА РЫНКЕ ТРУДА

П. Г. Резонов

Государственное учреждение центр занятости населения

г. Новочеркасска, г. Новочеркасск

czn@novoch.ru

После проведения первой конференции (2004 г.) прошло 3 года. За это время экономика города Новочеркасска развивалась позитивно, с тенденцией устойчивого роста. Объем выпуска товаров и оказания услуг по основному виду деятельности крупных и средних предприятий промышленности города Новочеркасска в фактических ценах (млрд. руб.) представлен в таблице 1.

Таблица 1

Объем выпуска товаров и оказания услуг

Годы	2002	2003	2004	2005	2006
Объем выпуска продукции, млрд. руб.	8,2	10,7	13,0	16,3	21,6
Темпы роста, %	100	130,4	121,4	125,4	132,5

Динамика производства основных видов продукции по четырем градообразующим предприятиям города: ООО «ПК «НЭВЗ», ОАО «Новочеркасская ГРЭС», ОАО «Новочеркасский электродный завод», ОАО «Новочеркасский завод синтетических продуктов» выглядит следующим образом (табл. 2).

Таблица 2

Динамика производства основных видов продукции

Годы	2002	2003	2004	2005	2006
Электровозы магистральные, шт.	19	27	55	104	106
Электроэнергия, млн. квт. час	7034,8	7034,8	7300,3	7691,8	9116,416
Электроды графитные, тонн	20155,7	28125,6	36449,2	31698,5	36334,0
Метанол, тонн	72434	115691	121676	104266	100931

Стабильно и с прибылью работали предприятия по производству стеклотары – фирма «Эскорт», а также по переработке агропромышленного комплекса ОАО «Молочный завод "Новочеркасский"», ОАО «Мясокомбинат "Новочеркасский"», ОАО «Хлеб».

В структуре промышленности по объему отгруженной продукции (в %) первые три места стабильно занимали машиностроение, энергетика и цветная металлургия (табл. 3).

Таблица 3

Объем отгруженной продукции (%)

Отрасли	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Энергетика	43,1	36,4	34,5	32,8
Машиностроение	19,9	29,1	36,5	41,4
Цветная металлургия	17,9	17,4	15,4	13,6
Химическая промышленность	9,3	6,8	5,9	4,9

Отрасли	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Промышленные стройматериалы	0,4	0,5	0,3	0,3
Пищевая промышленность	5,0	4,5	3,4	2,8
Легкая промышленность	0,3	0,3	0,2	0,1
Производство стеклотары	4,1	5,0	3,8	4,1

Ежегодно росли инвестиции в основной капитал (табл. 4).

Таблица 4

Инвестиции в основной капитал

Годы	2003	2004	2005	2006
Инвестиции, млн. руб.	671,0	1094,2	1692,7	2089,0

Оживление в экономике положительно сказывалось на качестве жизни горожан, что подтверждается растущими товарооборотом и средней заработной платой по городу (табл. 5).

Таблица 5

Товарооборот и средняя заработная плата по городу

Годы	2003	2004	2005	2006
Товарооборот, млн. руб.	5813,0	7002,5	8850,4	10485,4
Средняя заработная плата, руб.	4574,0	5704,0	6872,0	8119,0

Экономическая деятельность наложила свой отпечаток на рынок труда. Появление большого количества рабочих мест характеризовалось ежегодным ростом вакансий, подаваемых в городской Центр занятости (табл. 6).

Таблица 6

Количество организаций, сотрудничающих с Центром занятости, и вакансий, подаваемых ими в городской центр занятости

Годы	2002	2003	2004	2005	2006
Количество вакансий за год	8160	6236	7675	10167	11230
Количество организаций	532	580	739	760	781

В рассматриваемом периоде действия и задачи работодателей были неодинаковы и условно можно подразделить их на два подпериода: 2002-2004 гг. и 2005-2007 гг.

В период 2002-2004 гг. определились владельцы предприятий, их организационно-правовые формы, сформировались номенклатура продукции и портфель заказов, определились границы потребности в рабочей силе, ее качество и количество, размеры цены труда.

Если рассмотреть таблицу вакансий, то из нее видно, что в 2002-2004 гг. количество предлагаемых вакансий колебалось от 8160 до 7175, что было на порядок меньше, чем в 2005-2007 гг., – 11167-11230.

Существенно изменилось качество вакансий. Если (рис. 1) в структуре вакансий присутствовали даже такие «атавизмы» как «зарплата по договоренности» (28,15%), это говорило о закрытости рынка труда. К этому добавлялся сегмент вакансий с зарплатой до прожиточного минимума 2123 рубля (27,97%). Высокие заработки от 5000 рублей и более составляли всего 10,68%. В вакансиях второго периода (2005-2007 гг.) зарплата по договоренности исчезла совсем, до прожиточного минимума (возрос до 3755 руб.) несколько уменьшилась – 25,47%. Сегмент высоких зарплат существенно увеличился: от 5000 руб. до 10000 руб. – 43,31% и 10000 руб. и более – 22,83% (рис. 2).

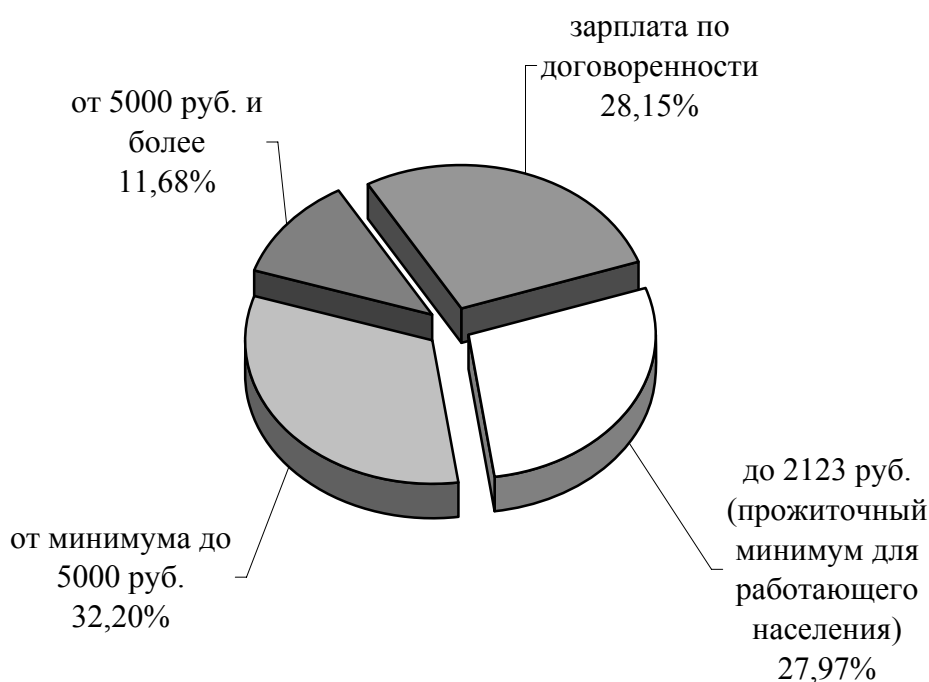


Рис. 1. Распределение вакансий, поданных работодателями в Центр занятости населения города Новочеркаска, по размеру заработной платы (по состоянию на 18 ноября 2003 г.)

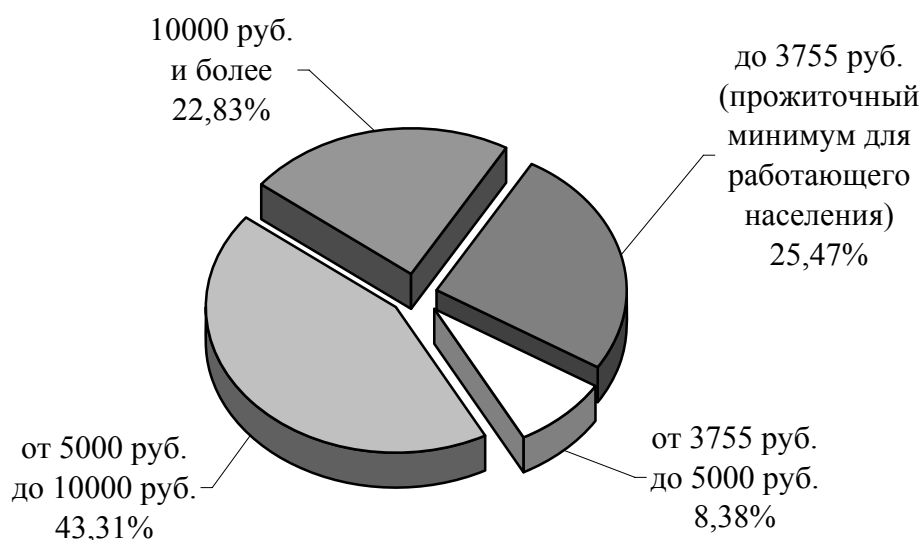


Рис. 2. Распределение вакансий, поданных работодателями в Центр занятости населения города Новочеркаска, по размеру заработной платы (по состоянию на 9 августа 2007 г.)

Тенденция к повышению цены труда не случайна. Она обусловлена тем, что работодатели осознали наличие дефицита рабочей силы на рынке труда вообще и квалифицированной рабочей силы в частности. Такое положение обусловило возрастающий интерес работодателей к контактам со службой занятости.

Сегодня на рынке труда государственная служба занятости – практически единственная структура, владеющая всеми параметрами рынка труда, располагающая всесторонней информацией, касающейся количества и качества рабочей силы.

Работодатель заинтересован в получении такой информации, и он ее получает в нашем городе на основании ежегодно заключаемых с городским центром занятости договоров о совместных действиях на рынке труда.

Раздел «Занятость населения» включен и давно занимает свое достойное место в городском трехстороннем соглашении между работодателями, администрацией и профсоюзными организациями города.

Активно в городе Новочеркасске действует территориальное объединение работодателей «Совет директоров предприятий и предпринимателей города», где регулярно, благодаря членству директора центра занятости в этой структуре, рассматриваются вопросы занятости населения, состояния рынка труда, организации профессионального обучения рабочих кадров, участия в софинансировании активных программ занятости населения. Средства работодателей в активных программах занятости постоянно растут (табл. 7).

Таблица 7

Средства работодателей в активных программах занятости, тыс. руб.

Годы	2003	2004	2005	2006	8 месяцев 2007 г.
Средства работодателей	1585,444	1947,036	2691,733	3676,927	3831,00

Работодатели принимают участие в софинансировании таких активных программ занятости населения, как:

- временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;
- общественные работы;
- временное трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- временное трудоустройство безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Как правило, средства работодателей превышают средства федерального бюджета, выделенные на активные программы. Так, в 2006 году это соотношение выглядело следующим образом (табл. 8).

Таблица 8

Соотношение средств федерального бюджета и средств работодателей в активных программах в 2006 г. (руб.)

	Федеральные средства	Средства работодателей	Средства работодателей на 1 рубль средств федерального бюджета	
			за 2006 г.	за 8 мес. 2007 г.
Несовершеннолетние	889587	965765	1,08	1,12
Общественные работы	518456	1396039	2,69	2,76
Испытывающие трудности в поиске	369850	500903	1,35	2,31
Выпускники ПТУ и ССУЗов	194217	373649	1,92	2,41

Отдельную проблему составляют профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров.

В городе, как и повсюду, дефицит станочников, электромонтеров, монтажников металлоконструкций, водителей автобусов и трамваев, рабочих строительных специальностей, швей, машинистов бульдозеров, экскаваторов и других строительных машин. На Совете директоров города по инициативе центра занятости этот вопрос неоднократно обсуждался. В результате два самых заинтересованных работодателя – Новочеркасский электровозостроительный завод и Новочеркасский завод синтетических продуктов получили лицензии и организовали внутрифирменную подготовку кадров.

В центре занятости постоянно растет число четырехсторонних договоров на профобучение с гарантированным трудоустройством и число работодателей, заказывающих обучение специалистов (табл. 9).

Таблица 9

Количество четырехсторонних договоров на профобучение

Годы	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	8 месяцев 2007 г.
Количество четырехсторонних договоров	181	208	210	310	174
Количество работодателей	73	110	114	143	73

В городе на базе ПУ-53 создан ресурсный учебный центр, задача которого – обеспечить подготовку кадров рабочих профессий для всех отраслей экономики.

В 2007 году в Ростовской области запущен пилотный проект под эгидой губернатора, который предполагает объединение средств Министерства образования Ростовской области и службы занятости, обеспечить подготовку 700 специалистов для работы в следующих отраслях: машиностроение, строительство, сельское хозяйство.

Проект стартует 1 сентября 2007 года и заканчивается 1 июля 2008 года и предназначен для выпускников средних школ, имеющих полное среднее образование. Минобразование организует и оплачивает обучение, а служба занятости – стипендию в минимальное размере пособия по безработице – 720 рублей.

Губернатор Ростовской области утвердил Порядок формирования регионального заказа на подготовку квалифицированных рабочих кадров в системе начального профессионального образования в Ростовской области.

Подписаны постановления «Об организации общественных работ в Ростовской области», «Об организации летнего отдыха, оздоровления и занятости подростков в 2007 году». Соответствующие постановления приняты и в городе Новочеркасске и Октябрьском (с) районе и других муници-

пальных образованиях Ростовской области, в городские и сельские бюджеты внесены росписи о финансировании общественных работ и занятости несовершеннолетних граждан в соответствии со ст. 7 Федерального закона № 258 ФЗ от 29.12.2006 года.

За 7 месяцев 2007 года по программе «Общественные работы» местный бюджет профинансировал 80980 рублей, а по программе занятости несовершеннолетних граждан – 87531 рубль.

Предметом общей заботы службы занятости и работодателей города является выполнение постановления Администрации области «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области». Согласно этому постановлению, квота установлена в размере 4% от среднесписочного состава для организаций, где работает не менее 100 человек. В Новочеркасске квота установлена в 2006 году для 66 организаций, в 2007 году – для 78 организаций. Всего в городе работают 3506 инвалидов, в том числе в счет квоты – 1030 инвалидов.

В центр занятости соответственно за 2005-2007 гг. обратилось и трудоустроилось следующее число инвалидов (табл. 10).

Таблица 10

Годы	2005	2006	8 мес. 2007 г.
Обратилось	310	281	161
Трудоустроилось	119	99	62

Вопросы выполнения квоты регулярно обсуждаются на городском Координационном комитете содействия занятости населения с участием представителей городского общества инвалидов, работников медико-социальной экспертизы, работодателей.

Следующим контактным пунктом сотрудничества с работодателями является оформление заявки на потребность в иностранной рабочей силе (табл. 11).

Таблица 11

Количество иностранных рабочих и специалистов

Годы	Количество организаций	Количество человек
2005	13	103
2006	11	128

В счет квоты, выделенной Ростовской области на 2008 год, принять 112 человек для 8 организаций. Две городские организации предоставили рабочие места для прохождения альтернативной гражданской службы.

Связь с работодателями города и района постоянно укрепляется и приобретает новое качество, соответствующее задачам дня.

В 2007 году впервые были подписаны договоры о совместной работе центра занятости с союзами работодателей города Новочеркаска и Октябрьского (с) района.

Эти договоры и соответствующие им мероприятия преследуют в первую очередь цель – изучение состояния рынка труда, определение потребности в количестве и качестве рабочей силы, определение ее наличия на рынке труда с учетом перспективы развития производства, развитие соответствующих трудоустройству программ профориентации, профессионального обучения, переподготовки, повышения квалификации и других активных программ занятости.

По-новому позволяют взглянуть на эти проблемы разработанные и принятые Министерством здравоохранения и социального развития административные регламенты по предоставлению службой занятости государственных услуг.

Первое место среди них, как по времени выхода, так и по значению, безусловно, занимает административный регламент по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников (приказ Минздравсоцразвития № 513 от 3 июля 2006 года).

Принятие этого документа создало «момент истины», который заключался в следующем: пойдут ли работодатели за государственной службой занятости или предпочтут самостоятельный поиск или услуги частных агентств. Ответ получился однозначным: работодатели отдали предпочтение государственной службе занятости.

На 1 сентября 2007 году в городе Новочеркасске государственную регистрацию в службе занятости прошли 725 работодателей, предоставивших работу 51666 гражданам.

Службой занятости регулярно проводятся по заявке работодателей ярмарки вакансий. В таблице 12 приведены данные проведения ярмарок вакансий за 2006 год и 8 месяцев 2007 года.

Таблица 12

Данные проведения ярмарок вакансий

Годы	2006	8 месяцев 2007 года
Проведено Ярмарок вакансий	53	35
Количество участников	1740	922
Заявлено вакансий	2946	1104
Трудоустроено	683	305

С 30 августа 2007 года вступили в силу еще два административных регламента:

а) предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда (приказ Минздравсоцразвития № 400 от 7 июня 2007 года);

б) предоставления государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации (приказ Минздравсоцразвития № 415 от 13 июня 2007 года).

С 7 сентября 2007 года введены в действие административные регламенты:

а) предоставления государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ (приказ Минздравсоцразвития № 401 от 7 июня 2007 года);

б) предоставление государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые (приказ Минздравсоцразвития № 449 от 28 июня 2007 года).

Введение этих регламентов более четко очерчивает круг обязанностей работников службы занятости по отношению к клиенту, тем самым не допуская произвольного толкования законов с их стороны.

В то же время в указанных регламентах имеются отдельные нестыковки с действующим законом «О занятости населения в РФ» и Постановлениями Правительства РФ «О порядке регистрации безработных граждан» и «Об организации общественных работ».

Требуют конкретизации вопросы информирования о состоянии рынка труда, поскольку объем информации, указанный в соответствующем регламенте, вряд ли доступен рядовому центру занятости.

Необходим механизм реализации пунктов 6 и 7 статьи 7.1 закона в части проверки и контроля за исполнением Закона о занятости.

Мы считаем своей главной задачей упрочение и развитие связей с работодателями по всем направлениям государственной политики занятости – как залог успеха деятельности службы занятости в целом.

РЕГИОНАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ: ПРОБЛЕМЫ, ОПЫТ, ПЕРСПЕКТИВЫ

И. В. Селезнева

*Управление Республики Коми по занятости населения, г. Сыктывкар
selezen@2009yandex.ru*

В условиях наметившегося в последние годы экономического роста предприятия и организации Республики Коми испытывают серьезные трудности в подборе необходимых работников и активно практикуют привлечение рабочей силы из других регионов. По данным Службы занятости Республики Коми, в 2006 году в органы Службы занятости обратилось 169 работодателей с заявлениями о получении в установленном порядке заключений о целесообразности привлечения и использования 2375 иностранных работников на предприятия нефтедобывающей, лесозаготовительной и деревообрабатывающей промышленности, в геологоразведку и строительство. При этом 2700 выпускников учреждений начального профессионального образования 2006 года не были востребованы работодателями.

Рынок образования на протяжении ряда лет развивался во многом стихийно, зачастую под влиянием коммерческих интересов образовательных учреждений, без учета реальных потребностей рынка труда. В Республике Коми, как и во многих регионах России, имеет место «перепроизводство» юристов и экономистов, по специальности не работает значительное количество выпускников других профессий.

Объемы и направления подготовки рабочих кадров не соответствуют реальным потребностям рынка труда. Так, например, предприятиями и организациями г. Сыктывкара в органы Службы занятости заявлена потребность по 81 профессии, а подготовка осуществляется по 52, при этом по 24 невостребованным рынком труда профессиям обучение продолжается. В Воркуте потребность заявлена по 117 рабочим профессиям, подготовка осуществляется по 51, из которой только 30 входят в число востребованных профессий. Аналогичная ситуация по остальным муниципальным образованиям Республики Коми.

Актуальность создания механизма согласования потребностей экономики региона в кадрах и направленности профессиональной подготовки становится все более необходимой, поскольку система профессионального образования должна адекватно реагировать на запросы рынка труда. К тому же рыночная экономика предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалификацион-

ному уровню, к росту ее социальной мобильности и адаптивности к рыночным отношениям, ее конкурентоспособности.

Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занятости, и одним из основных механизмов решения этой проблемы является взаимосвязь системы профессионального образования с рынком труда.

Для решения этой проблемы необходимо исследовать следующие параметры рынка труда и рынка образовательных услуг:

- состояние и прогнозные характеристики регионального рынка труда, на основе чего определяются потребность экономики в рабочей силе и структура ее подготовки в учреждениях профессионального образования;

- состояние профессионально- квалификационной структуры человеческих ресурсов и внесение дополнений в перечень профессий и специальностей, востребованных на рынке труда;

- мотивационные устремления молодежи в профессиональном образовании;

- основные направления и проблемы трудоустройства незанятого населения и безработных граждан;

- причины, затрудняющие трудоустройство выпускников учебных заведений профессионального образования.

Структура спроса на работников той или иной профессии (специальности) на рынке труда претерпевает существенные изменения под влиянием: увеличения потребности в работниках, владеющих знаниями в области информационных технологий; в связи с перемещением трудовых ресурсов из традиционных отраслей (промышленности, транспорта, строительства и др.) в сектор экономики, связанный с предоставлением различных услуг населению и предприятиям, снижение потребности в неквалифицированных работниках, притом что их численность остается высокой.

На рынке труда складываются диспропорции между спросом и предложением рабочей силы, которые можно сгруппировать в отраслевые, территориальные, социально-демографические и профессионально-квалификационные.

В результате на рынке труда создается ситуация, когда, с одной стороны, невозможно удовлетворить потребность организаций в работниках определенных профессий и специальностей, с другой – появляются устойчивые группы населения, испытывающие сложности в трудоустройстве. Особенно в сложном положении оказываются выпускники учебных заведений профессионального образования, получившие невостребованные профессии и специальности и не нашедшие работу в самом начале своей трудовой деятельности.

Рынок образовательных услуг связан с рынком труда через образовательные потребности, выступающие одновременно важнейшим фактором потенциального спроса на рынке образования и потенциального предложения на рынке труда. Поэтому решить проблему взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг невозможно без учета интересов непосредственно потребителей образовательных услуг, которые имеют свои цели, задачи, мотивацию относительно освоения профессии и выбора сферы трудовой деятельности.

Ключевой проблемой российской экономики является сегодня нехватка квалифицированной рабочей силы. Обусловлено это целым рядом факторов, имеющих как объективную, так и субъективную основу. К числу объективных факторов относятся прежде всего негативные демографические тенденции, проявляющиеся во всех промышленно развитых регионах страны, падение престижа рабочих профессий, непривлекательность многих отраслей промышленности в силу тяжелых условий труда и низкой заработной платы, неадекватной трудовому вкладу работников.

Как следствие, во многих регионах страны сформировался и воспроизводится из года в год дисбаланс профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на рынке труда. Количество вакансий в банке данных Службы занятости стабильно превышает количество безработных, имеющих официальный статус. Однако в целом структура вакансий не соответствует структуре безработицы.

В числе субъективных факторов, определяющих дисбаланс профессионально-квалификационной структуры рынка труда, следует выделить, прежде всего, несоответствующую потребностям экономики структуру подготовки кадров по уровням профессионального образования.

Диспропорция в выпуске специалистов с разным уровнем профессионального образования дополняется проблемой несоответствия в регионах профилей подготовки структуре востребованных профессий, а также неполным соответствием выпускников квалификационным требованиям работодателей, относительно низким уровнем полученных в стенах учебных заведений профессиональных знаний и навыков.

Решая задачи модернизации образования, среди приоритетных следует выделить регионализацию. Главная задача регионализации образования – обеспечение полного соответствия системы и практики подготовки кадров особенностям и требованиям республики (края, области).

Последние пять лет профессиональное сообщество средних специальных учебных заведений Республики Коми активно работает над данной проблемой.

Характеризуя систему профессионального образования в Республике Коми, нужно отметить, что при снижении количества школьников и сохра-

нении практически постоянного контингента в учреждениях начального профессионального образования и учреждениях среднего профессионального образования (УНПО и УСПО) наблюдается практически двойное увеличение студентов вузов (причем за счет заочной платной формы обучения). Практически все учебные заведения располагаются в городах республики, при этом основная их масса – в г. Сыктывкаре (более 40% от общего числа). В целях сохранения доступности начального профессионального образования 10 учебных заведений расположены в сельской местности.

Подготовка в УНПО ведется по 200 профессиям; в УСПО – по 77 специальностям, в вузах – по 97 специальностям.

При этом УНПО выполняют социальную функцию: 10% контингента – дети-сироты, в том числе получающие второе профессиональное образование.

К сожалению, ситуацию, сложившуюся в республике к настоящему времени в области кадрового обеспечения организаций, следует отнести к сдерживающим факторам экономического развития, препятствующим росту экономики по следующим причинам.

Нарушение структуры воспроизводства трудовых ресурсов по уровням образования; несоответствие величин подготовки кадров и потребности в них в разрезе профессий и специальностей.

В рамках подготовки целевой республиканской программы «Развитие системы профессионального образования» на 2004-2008 гг. был проведен анализ обеспеченности предприятий республики кадрами. В республике, так же как и в целом по России, наблюдается искажение структуры воспроизводства кадров организаций отраслей экономики по уровням образования. По данным Территориального органа Федеральной службы статистики по Республике Коми, на 10 тысяч населения Республики Коми приходится 251 студент вузов, 126 студентов УСПО, 150 учащихся УНПО. Это означает, что структура совокупного выпуска учреждений профессионального образования Республики Коми на 76% представлена квалифицированными рабочими кадрами.

При наличии спроса на высококвалифицированные рабочие кадры УНПО все большей степени комплектуются учащимися с низким уровнем мотивации и готовности к обучению. Этому способствуют ориентация общеобразовательных учреждений на поступление в вузы и низкий престиж рабочих профессий. К тому же начальный этап производственной карьеры выпускников НПО прерывается службой в армии, в результате чего во многом утрачивается профессиональная квалификация.

- Ухудшение демографической ситуации.

По прогнозу ТО Росстата по Республике Коми, в ближайшие 10 лет число выпускников 9-11 классов сократится почти в 2 раза. Таким образом,

учитывая мнимую «привлекательность» вузов, система начального профессионального образования может остаться без контингента обучающихся.

- Самостоятельное развитие уровней профессионального образования без учета региональных особенностей (негосударственных и федеральных образовательных учреждений), отсутствие единого профессионального образовательного пространства.

Вместе с тем направления подготовки в филиалах вузов определяются головным учебным заведением, находящимся в центральных городах. Только за 1996-2002 гг. в Республике Коми открылись более 20 филиалов вузов помимо тех 6 вузов, которые уже функционировали на рынке образовательных услуг. Все они готовят специалистов по «стандартному» набору специальностей экономического и юридического профиля, которыми рынок труда давно перенасыщен.

- Дублирование специальностей в учреждениях профессионального образования и значительное количество нетрудоустроенных выпускников.

Так, 18 из 22 самостоятельных УСПО готовят по специальности «Экономика и бухгалтерский учет», по которой обучается 15% общего количества студентов, получающих среднее профессиональное образование, в основном – на платной основе. Более половины выпускников профессиональных образовательных учреждений не находят работу по полученной специальности, поскольку квалификация соискателей не удовлетворяет требованиям работодателей, а претендентов часто не устраивает уровень оплаты труда.

Искажение структуры подготовки кадров в немалой степени обусловлено недостаточной профориентационной работой: выпускники общеобразовательных школ слабо ориентированы на обучение специальностям и профессиям, востребованным на рынке труда.

В подобных условиях решение проблемы видится в организации «заказа» на подготовку кадров, как рабочих, так и специалистов с высшим профессиональным образованием. Ознакомление «поставщиков» образовательных услуг с результатами прогнозирования рынка труда и своевременный мониторинг рынка образовательных услуг позволят образовательным учреждениям работать «на опережение».

Результатом согласованной работы Министерства образования и высшей школы Республики Коми и Службы занятости Республики Коми по формированию системы государственного заказа на подготовку кадров стала утвержденная законом Республики Коми целевая республиканская программа «Развитие системы профессионального образования в Республике Коми» на 2004-2008 гг. Данная программа затрагивает все уровни профессионального образования, в том числе и высшего. Далекое не в каждом ре-

гионе действует такая программа, тогда как в республике это – дополнительный источник финансирования из республиканского бюджета Республики Коми, направленный на создание системы подготовки высококвалифицированных кадров, которые будут востребованы и конкурентоспособны на рынке труда.

В целях обеспечения сбалансированности рынков труда и образовательных услуг разработан и внедрен механизм согласования цифр приема в учреждения начального и среднего профессионального звена, находящихся в государственной собственности Республики Коми. Количество бюджетных мест и направления подготовки в обязательном порядке проходят согласование со Службой занятости Республики Коми и Министерством экономического развития Республики Коми.

Итогом этой работы стало создание активного профессионального сообщества, которое в числе перспективных направлений развития профессионального образования видит именно его регионализацию.

«Регионализация» – категория многоуровневая, многоаспектная, многофункциональная и многомерная. Регионализацию образования следует рассматривать как деятельность, направленную на создание условий, способствующих удовлетворению:

- актуальных и перспективных требований экономики региона в части подготовки квалифицированных кадров;
- потребностей личности в образовании и самореализации.

В Концепции модернизации российского образования до 2010 г. в качестве приоритетных выделены начальное и среднее профессиональное образование. На общегосударственном уровне заявлено о необходимости их опережающего развития. Необходимо отметить, что опережающее развитие означает, прежде всего, коренное изменение качества образования, повышение его роли в обеспечении развития экономики.

Это очень актуально и для нашего региона. Ясно, что без специалистов начального и среднего профессионального образования, имеющих хорошую теоретическую подготовку, владеющих практическими навыками, невозможно развивать высокотехнологичное производство, информатизацию, требующую обслуживания вычислительной техники, поддержки автоматизированных систем, тех направлений, которые определяют темпы развития производства, обеспечивают качество и конкурентоспособность продукции. В ближайшие годы спрос на таких специалистов, безусловно, будет расти. Таким образом, на передний план выдвигаются задачи по обеспечению престижа и высокого качества начального и среднего профессионального образования.

Республика Коми располагает достаточно разветвленной сетью учреждений профессионального образования. Но пока не все учреждения профессионального образования гибко реагируют на потребности региона в кадрах и достаточно высокие требования, предъявляемые к уровню квалификации выпускников.

По нашему мнению, требования к подготовке специалистов в конкретных учебных заведениях должны определяться, прежде всего, профессиональными сообществами работодателей, что позволит выпускникам быть конкурентоспособными и востребованными на рынке труда.

Ориентированное не только на получение знаний, но и умений и навыков образование в профессиональной школе невозможно без тесной взаимосвязи с производством, то есть с предприятиями, на которых выпускникам предстоит работать. Именно такой механизм взаимодействия позволит преодолеть относительную изоляцию подготовки кадров от их использования, качественные и количественные несоответствия между спросом и предложением на рынке труда.

Вместе с тем было бы предпочтительно проектировать образовательные программы учреждений профессионального образования при участии потенциальных работодателей, то есть с учетом специфических особенностей тех или иных предприятий и производств.

Сегодня важно, чтобы учебные заведения смогли бы максимально использовать предоставленную им «свободу маневра» и спроектировать в части национально-регионального компонента такое содержание профессионального образования, которое позволит существенно поднять престиж рабочих профессий и насытить рынок труда квалифицированными рабочими кадрами.

Таким образом, стратегическая цель регионализации профессионального образования – создание эффективной системы, которая позволит в будущем обеспечить экономический рост в регионе. Чтобы заинтересовать работодателей в подготовке квалифицированных рабочих кадров, необходимо предусмотреть в законодательстве налоговые и неналоговые льготы в виде гарантий и компенсаций предприятиям и организациям, предоставляющим оборудование для практики и оказывающим финансовую поддержку учебным заведениям профессионального образования.

Также важно осуществить разноуровневую интеграцию в системе образования наряду с созданием условий для тесного взаимодействия с рынком труда. Осуществление программы регионализации профессионального образования позволит сформировать профессионально-образовательный комплекс, сконцентрировать усилия социальных партнеров образовательного процесса: работодателей, Службы занятости, органов местного само-

управления на главных для республики направлениях социально-экономического развития.

Важное направление регионализации – это создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников, включая развитие целевой контрактной подготовки, формирование у выпускников профессиональных учебных заведений готовности к самоопределению в вопросах подбора работы, в том числе и открытию собственного дела.

В числе стратегических направлений развития профессионального образования особое место занимают укрепление и модернизация материально-технической базы и инфраструктуры образовательных учреждений. Для повышения качества учебного процесса необходимо включение всех учебных заведений в глобальную сеть Интернет и локальные информационные сети.

Исходя из изложенного, среди приоритетных направлений регионализации профессионального образования следует выделить следующие:

- изучение профильно-квалификационной структуры занятости населения в республике и динамики ее развития;
- обеспечение вариативности содержания образования, усиление направленности образовательных программ на изучение современных и перспективных технологий;
- расширение пространства социального партнерства, создание условий для установления долгосрочных партнерских связей с производством;
- разноуровневая интеграция в системе регионального образования, создание многопрофильных, многофункциональных региональных образовательных комплексов.

Усиление ориентации учреждений профессионального образования на региональные условия и потребности, развитие вариативности и гибкости образовательных программ, диверсификации образования в направлении многопрофильности, многоуровневости и многофункциональности, расширение взаимодействия с другими уровнями в системе профессионального образования – все это способствует повышению роли профессионального образования в удовлетворении запросов населения, кадровых потребностей экономики и социальной сферы региона.

**СИСТЕМА ИНТЕРАКТИВНОГО СОГЛАСОВАНИЯ
С ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТЬЮ СУБЪЕКТОВ ФЕДЕРАЦИИ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОГНОЗНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ
РЕГИОНОВ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ
НА ПЕРИОД ДО 2015 ГОДА**

Л. М. Серова, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, А. С. Ветров, Л. Я. Березин

*ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск,
vgurt@psu.karelia.ru*

Программные положения государственной политики Российской Федерации в сфере образования, касающиеся востребованности выпускников на рынке труда, заключаются в необходимости соответствия численности, номенклатуры и уровней профессионального образования выпускаемых специалистов потребностям развивающейся экономики с учетом демографических факторов. Это требует прогнозирования потребностей государства в необходимых ему специалистах. Слабая межрегиональная мобильность квалифицированных кадров обуславливает необходимость решения проблемы кадрового обеспечения экономики субъектов Федерации.

Федеральное агентство по образованию совместно с другими заинтересованными ведомствами в рамках Федеральной целевой программы развития образования в соответствии с Поручением Президента Российской Федерации № Пр-2065 от 10 декабря 2005 г. и Поручением Правительства Российской Федерации от 19 декабря 2005 г. № МФ-П44-6344 (пункт 8) разрабатывают прогноз потребности в специалистах с учетом реальных запросов рынка труда и перспектив развития экономики, а также по формированию государственного задания по подготовке специалистов. Первый опыт этой работы показал, что для получения непротиворечивых прогнозов по всей совокупности субъектов Российской Федерации она должна проводиться головным разработчиком по единой методике. Важным моментом здесь является согласование прогнозных показателей с исполнительной властью каждого из субъектов Федерации.

В связи со значительным объемом информации, большим числом участников процесса согласования (81 субъект Федерации с учетом программ объединения автономных округов), существенной удаленностью их от разработчика провести такую работу очно или с использованием бумажной переписки в приемлемые сроки не представляется возможным. Поэтому была разработана и применена система поэтапного интерактивного согласования с использованием Интернет-технологий удаленного доступа.

Данный подход подразумевает размещение сформированной и требующей согласования информации на Web-странице с возможностью удаленного авторизованного доступа, который осуществляется представителями региональных структур исполнительной власти.

Организация удаленного доступа к ресурсам информационно-аналитической системы была реализована на базе федерального Интернет-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>), созданного и поддерживаемого в актуализированном состоянии Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ.

Интернет-портал «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» функционирует на базе сервера с двумя процессорами Intel Xeon, высокоскоростными SCSI-дисками, объединенными в дисковый RAID-массив для обеспечения высокой производительности и надежности хранения данных.

На сервере установлена операционная система корпоративного класса SuSE Linux 10.0, в полной мере поддерживающая все современные серверные аппаратные и программные решения, среди которых Web-сервер Apache, обеспечивающий одновременную работу с большим количеством посетителей портала (свыше 1000 человек в сутки), сервер баз данных MySQL, предоставляющий возможность работы с базами данных объемом до 1Гб и больше, и язык Web-сценариев PHP5, позволяющий, в совокупности с СУБД MySQL, реализовать динамический вывод информации на страницы Интернет-портала, а также обеспечить авторизованный отдельный доступ посетителей к закрытой информации.

Web-страницы и техническая реализация процедуры коррекции написаны на языке PHP с целью реализации сценария работы активных серверных страниц. Информация в таблицы на Web-сервере заносится напрямую из сформированного заранее локального варианта базы данных. Указанная локальная база генерируется с целью защиты от взлома основной базы. Последняя является хранилищем всего массива информационных данных и недоступна для внешних пользователей.

Разработка прогнозной потребности для каждого из 81 субъекта Федерации (с учетом программ объединения автономных округов) на период с 2008 до 2015 года включает прогнозы: демографических показателей; численности работников по 27 видам экономической деятельности и 6 уровням образования с учетом прогнозной динамики развития экономики; ежегодные потребности экономики в квалифицированных кадрах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием по 27 видам экономической деятельности и в разрезе 28 укрупненных групп специальностей. Итоговые прогнозные показатели для каждого региона включают 3 таблицы (для всех трех уровней профессионального образования), базирующиеся на

15 исходных и 68 промежуточных таблицах, используемых при формировании прогноза.

Перечень таблиц данных, формируемых при разработке прогноза для каждого региона и представляемых для согласования исполнительной власти субъектов Федерации, составляет 86 таблиц и имеет следующую структуру:

1. Паспорт региона (1 таблица).
2. Демографические показатели с 1996 по 2006 год и прогноз этих показателей с 2007 по 2015 год (1 таблица).
3. Темпы роста производства продукции и услуг в отраслях экономики и промышленности по ОКОНХ и ОКВЭД с 2005 по 2015 год (2 таблицы, возможна корректировка).
4. Среднегодовая численность работников в экономике по ОКОНХ и ОКВЭД с 1996 по 2006 год и прогноз этих показателей с 2007 по 2015 год (1 таблица, возможна корректировка).
5. Распределение занятых в экономике по уровням образования и отраслям экономики с 2005 по 2007 год и прогноз этих показателей с 2008 по 2015 год (11 таблиц).
6. Прием и выпуск студентов и учащихся в государственных образовательных учреждениях по уровням профессионального образования с 1996 по 2006 год и прогноз этих показателей с 2007 по 2015 год (1 таблица, возможна корректировка).
7. Баланс распределения выпускников школ 9 и 11 классов по приемам в государственные образовательные учреждения профессионального образования с 2002 по 2006 год и прогноз этих показателей с 2007 по 2015 год (1 таблица, возможна корректировка).
8. Прием студентов и учащихся в государственные образовательные учреждения в разрезе 28 укрупненных групп специальностей (28 УГС) с 2002 по 2006 год и прогноз этих показателей с 2007 по 2015 год (3 таблицы, возможна корректировка).
9. Прогноз потребности отраслей экономики по ОКОНХ в специалистах всех уровней профессионального образования в разрезе 28 УГС с 2008 по 2015 год (24 таблицы, возможна корректировка).
10. Прогноз потребности экономики по видам экономической деятельности по ОКВЭД в специалистах всех уровней профессионального образования в разрезе 28 УГС с 2008 по 2015 год (24 таблицы, возможна корректировка).
11. Баланс потребностей экономики в выпускниках и объема подготовки специалистов в образовательных учреждениях всех уровней профессионального образования в разрезе 28 УГС с 2008 по 2015 год (8 таблиц, возможна корректировка).

12. Проект оптимизированных цифр приема в образовательные учреждения профессионального образования в разрезе 28 УГС с 2008 по 2010 год (3 таблицы).

13. Прогноз потребности в выпускниках всех уровней профессионального образования в разрезе 28 УГС на период с 2007 по 2015 год, сформированный исполнительной властью региона (по запросу Минобрнауки России от 11 сентября 2006 года № АС 1091/02) (3 таблицы).

14. Прогноз потребности в выпускниках всех уровней профессионального образования в разрезе 28 УГС на период с 2007 по 2015 год, сформированный на основе потребности экономики в квалифицированных кадрах (3 таблицы, возможна корректировка).

Кроме указанной информации, система содержит методические и справочные материалы, в частности комментарии разработчика к отдельным таблицам и список литературы, в которой описана используемая методика макроэкономического прогноза.

Для организации процедуры согласования исполнительной властью регионов были сформированы рабочие группы. В состав рабочей группы региона включаются представители территориальных органов экономики, образования, труда и занятости, в их числе региональный администратор. Возглавляет рабочую группу ответственный руководитель администрации региона. Состав рабочей группы (ФИО, должность, e-mail, телефон) высылается администратору сервера по e-mail: admin@labourmarket.ru для размещения на региональной странице. Рабочая группа согласовывает и корректирует показатели. В функции регионального администратора вменяется внесение изменений в информацию, размещенную на Web-странице данного субъекта Федерации согласно экспертным корректировкам.

Позиции, отмеченные в скобках словами «возможна корректировка» позволяют при просмотре соответствующих таблиц в режиме удаленного доступа вносить в них изменения. При этом членам региональной рабочей группы предоставляется возможность просмотра как исходного варианта таблицы, так и откорректированного. Региональный администратор имеет право отменить изменение любого элемента таблицы, вернув его значение к исходному. Администратор сервера labourmarket.ru видит все изменения в системе и может сравнить их с исходными.

Технология интерактивного проведения согласований прогнозных показателей включает следующие элементы:

1. Министерство образования и науки РФ разослало информационное письмо. №ВФ-1195/03 от 21 мая 2007 г с методическими рекомендациями в органы исполнительной власти всех 86 субъектов Федерации с предложением принять участие в согласовании прогнозных потребностей.

2. В субъектах Федерации были сформированы рабочие группы с указанием руководителя группы и регионального администратора.

3. Региональный администратор направлял по электронной почте в адрес администратора сервера `admin@labourmarket.ru` запрос на логин и пароль для авторизации. Набрав в окне входа в систему полученные логин и пароль, региональный администратор получает доступ к данным только своего региона. Просматривать и редактировать данные другого региона невозможно.

4. Члены рабочей группы (региональные эксперты) проводили анализ фактических и прогнозных данных, представленных в таблицах 1-14. Основной акцент при согласовании прогноза ставится на корректировку 14 таблицы.

5. На основе экспертных заключений региональным администратором вносились коррективы в таблицы.

6. Руководитель региональной рабочей группы направил по электронной почте в адрес разработчика прогноза Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ письмо о согласовании соответствующих показателей. К письму прилагаются комментарии, с какими прогнозными данными региональная рабочая группа согласна, а с какими не согласна.

7. На основе анализа корректировок, внесенных региональной рабочей группой в таблицы на региональной Web-странице и комментария к письму согласования, аналитики Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ выносили решение о согласовании или о несогласовании откорректированных регионом данных с исходными результатами расчетов, основываясь при этом на выбранных критериях сравнения.

В качестве базового критерия при согласовании выбиралось среднее относительное отклонение (СООП), широко используемое в эконометрике при сравнении двух потоков данных. Если для выбранного уровня образования значение СООП меньше критического, то изменения согласуются, если больше, то происходит процедура дополнительного согласования.

8. При необходимости дополнительного согласования разработчиком прогноза направляется письмо в адрес руководителя региональной рабочей группы. В письме уведомляется, что поскольку отклонение по указанным уровням образования превышает установленный критерий, то по данному уровню образования формально пройти процедуру согласования не представляется возможным, и в связи с этим просит дополнительно обосновать, чем вызвано такое расхождение.

9. После поступления дополнительных обоснований со стороны региональной рабочей группы откорректированных показателей разработчиком прогноза формируется решение о коррекции результатов прогностического расчета потребностей экономики.

10. Формирование прогнозных показателей по России в целом проводится как путем суммирования показателей по 81 субъекту Федерации, так и путем формирования прогноза в целом по России.

Основная часть процедуры согласования была проведена в течение месяца до 23 июня 2007 года. Анализ хода процедуры согласования прогнозных потребностей показывает, что не все регионы приняли активное участие в работе.

Логины и пароли для входа на региональную страницу своевременно были запрошены 80 регионами, за исключением Республики Дагестан, Карачаево-Черкесской Республики, Тульской области, Еврейской автономной области.

Анализ динамики посещаемости региональных Web-страниц федерального Интернет-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» показывает, что за период с 1 июня 2007 года по 20 июля 2007 года в системе согласования прогнозных показателей было зафиксировано 1595 посетителей. Наибольшее число пользователей посещало систему в период с 13 по 22 июня 2007 года, в этом временном интервале число уникальных посещений за сутки достигало 110-140. После 20 июля продолжали отмечаться посещения системы, однако их количество не превышает 15 посещений в день.

На дату написания настоящей статьи проведено согласование прогнозных потребностей экономики в квалифицированных кадрах от 78 регионов.

Описанная технология поэтапного интерактивного согласования позволила в сжатые сроки провести согласование прогнозных показателей с органами исполнительной власти большинства субъектов Федерации. Разработанные методика и программные средства могут успешно использоваться для согласования любой другой информации с различными участниками, имеющими доступ в сеть Интернет.

ВЕРИФИКАЦИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ МЕТОДИКИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ ЧЕРЕЗ АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ И ВАКАНСИЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

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

*Центр бюджетного мониторинга ПетрГУ, г. Петрозаводск
larisa@psu.karelia.ru, eugene@psu.karelia.ru, vgurt@psu.karelia.ru*

На сегодняшний день в российской науке (экономике, социологии, политологии, демографии) не существует формализованного и общепризнанного понятия "потребности в кадрах". Естественно, отсутствует и государственная, и ведомственная статистика по данному показателю, поэтому при попытке описать потребность в кадрах различные организации, соприкасающиеся с этим явлением на общем поле деятельности, работают с различными близкими показателями. В связи с этим необходимо констатировать, что на сегодняшний день отсутствуют единая общепринятая в Российской Федерации методология определения потребностей в кадрах, само определение "потребность в кадрах" и, как следствие, единая, выработанная различными министерствами и ведомствами точка зрения по этому поводу.

Так, например, государственные центры занятости населения собирают статистику о вакансиях, которые им добровольно направляют работодатели. Но далеко не все предприятия и организации отправляют такую статистику и не всегда она объективна в силу либо намеренного искажения картины потребностей, либо некомпетентности в кадровой политике.

Службы трудоустройства выпускников вузов, ссузов и училищ осуществляют мониторинг устроившихся на работу специалистов, ими выпущенных. Но далеко не все учреждения профессионального образования охвачены такой сетью, и такая информация не всегда доступна.

В некоторых субъектах Федерации существуют региональные координационные центры трудоустройства, замыкающие на себя информацию из учреждений различного уровня профессионального образования. К сожалению, не все учреждения профессионального образования ведут мониторинг трудоустройства своих выпускников.

В других субъектах такие центры собирают статистику опросным методом, собирая у репрезентативной выборки предприятий их запросы по квалифицированной рабочей силе. Такой подход чрезвычайно трудоемок и не может быть унифицированным для всех субъектов Федерации, поскольку является непараметрическим (статистическое распределение собирается вне зависимости от значений каких-либо внешних факторов).

Наконец, существует апробированная и признанная в среде научной общественности макроэкономическая математическая методика прогнозирования потребностей экономики в разрезе трех уровней профессионального образования, 28 УГС и основных разделов ОКВЭД (или отраслей ОКОНХ) [1, 2].

Поскольку проблема верификации прогноза потребности сталкивается с тем, что не существуют данных о потребности в кадрах, официально установленных и признанных, в дальнейшем предлагается сравнивать прогноз потребности экономики в кадрах с данными статистики о вакансиях и с данными трудоустройства выпускников и по результатам вычисления показателей качества прогноза для этих двух факторов составлять единый критерий соответствия.

Верификация потребности по данным трудоустройства выпускников очной формы обучения, обучающихся за счет бюджетных средств

Для верификации расчетной потребности в кадрах используются сведения о направлении на работу выпускников, окончивших учебные заведения по очной форме и бюджетному виду обучения, которые имеются в статистических формах отчетности Росстата «1-Вуз» для ВПО, «1-Техникум» для СПО, «2-Профтех» для НПО [3, 4, 5]. В этих статформах приведены данные о числе трудоустроенных выпускников, обучавшихся только по очной форме обучения на бюджетной основе в разрезе 28 УГС для каждого субъекта РФ. Поскольку под «расчетной потребностью в кадрах» понимается потребность экономики в выпускниках всех форм и видов обучения (дневное+вечернее+заочное+экстернат на бюджетной и внебюджетной основе), то отождествлять потребности экономики и трудоустройство выпускников дневной формы и бюджетного вида обучения неправильно, т. к. цифры расчетной потребности будут больше.

Принимается допущение, что объем трудоустройства учащихся в среднем прямо пропорционален объему их выпуска и не зависит от вида и форм обучения:

$$\text{Трудоустр} \sim \text{Выпуск} . \quad (1)$$

При этом коэффициент пропорциональности между ними есть величина, постоянная для выбранной укрупненной группы специальности:

$$k_l = \frac{\text{Трудоустр}_l}{\text{Выпуск}_l} \approx \text{const} , \quad (2)$$

где $l = \overline{1..28}$, индекс, обозначающий номер УГС от 1 до 28.

В этом случае, исходя из (2), можно составить пропорцию:

$$\frac{\text{Трудоустройство_всего}_1}{\text{Выпуск_всего}_1} = \frac{\text{Трудоустройство_дневн_бюджет}_1}{\text{Выпуск_дневное_бюджет}_1}, \quad (3)$$

из которой следует, что отношение объема трудоустроенных выпускников, обучавшихся по всем формам и видам обучения, к объему выпуска специалистов, обучавшихся по всем формам и видам обучения, равно отношению объема трудоустроенных выпускников, обучавшихся по очной форме бюджетного вида обучения к объему выпуска специалистов, обучавшихся по очной форме бюджетного вида обучения.

Тогда оценка трудоустройства выпускников, обучавшихся по всем формам и видам обучения, выражается из пропорции (3) следующим образом:

$$\text{Трудоустройство_всего}_1 = \text{Трудоустройство_днев_бюдж}_1 \cdot \frac{\text{Выпуск_всего}_1}{\text{Выпуск_дневн_бюдж}_1}. \quad (4)$$

Данная оценка важна для последующего сравнения ее с прогнозной потребностью экономики в квалифицированных кадрах.

Проведем далее сравнение расчетной потребности с полученной оценкой трудоустройства выпускников (4), обучавшихся по всем формам и видам обучения для Российской Федерации в целом по всем уровням профессионального образования на 2006 год (табл. 1).

Высшее профессиональное образование

Для верификации расчетной потребности в кадрах с ВПО в разрезе 28 УГС по РФ использовались данные о трудоустройстве выпускников, обучавшихся по дневной форме на бюджетной основе «1-вуз». Исходя из этих данных, а также данных о «выпуске всего» (всех форм и видов обучения), «выпуске дневное бюджет» (дневной формы бюджетного вида обучения), по формуле (4) была вычислена оценка «трудоустройства всего». Статданные, оценочные результаты трудоустройства и сравнения с расчетной потребностью для ВПО приведены в таблице 1.1. Графически полученные результаты отражает рисунок 1. Как видно из данных таблицы и рисунка, хорошее совпадение расчетной потребности и трудоустройства наблюдается для всех УГС, и это показывает коэффициент корреляции, равный 0,83. Оценка точности прогноза $R^2=0,83$, модель адекватна по критерию Фишера с вероятностью $\alpha=0,75$. Только для 3-Х УГС «Экономика и управление», «Образование и педагогика», «Гуманитарные науки» оценка трудоустройства по предложенной выше методике превышает расчетную потребность экономики. Данное завышение связано с высоким значением коэффициента отношения «Выпуск_всего» к «Выпуск_дневное_бюджет»: для специальностей «Экономика и управление» – 5,3, «Образование и педагогика» – 3,5, «Гуманитарные науки» – 3,4 вследствие завышенной составляющей в «Вы-

пуске всего» доли платной и негосударственной форм и видов обучения по сравнению с другими УГС. По-видимому, для этих 3 УГС гипотеза (1) является несправедливой.

Среднее профессиональное образование

Для верификации расчетной потребности в кадрах с СПО в разрезе 28 УГС по РФ использовались данные о трудоустройстве выпускников, обучавшихся по дневной форме на бюджетной основе «1-Техникум». Статданные, оценочные результаты трудоустройства и сравнения с расчетной потребностью для СПО приведены в таблице 1.2. Графически полученные результаты отражает рисунок 2. Как видно из таблицы и рисунка, также неплохое совпадение расчетной потребности и трудоустройства наблюдается для всех УГС, при этом коэффициент корреляции равен 0,74. Оценка точности прогноза $R^2=0,55$, модель адекватна по критерию Фишера с вероятностью $\alpha=0,6$. Для всех УГС расчетная потребность немного превышает трудоустройство и для 2 УГС – «Экономика и управление», «Гуманитарные науки» оценка трудоустройства значительно превышает расчетную потребность экономики, что связано с завышенной составляющей в «Выпуске_всего» доли платной и негосударственной форм и видов обучения, по сравнению с другими УГС.

Начальное профессиональное образование

Поскольку классификатор 28 УГС не утвержден официально для системы НПО, данных о трудоустройстве выпускников в этом разрезе не формируется. Для верификации потребности с НПО использовались сведения о направленных на работу выпускниках НПО всех форм обучения по видам экономической деятельности ОКВЭД из форм статотчетности Росстата «2-Профтех».

Из отчета «2-Профтех» для всех субъектов Федерации видно, что около половины выпускников направляются в ряды Вооруженных сил или идут продолжать учебу на следующий уровень профессионального образования. Поэтому число выпускников, которое требуется экономикой, примерно в 1,6 раза должно превышать число направленных на работу выпускников с НПО. Это приводит к тому, что оценка трудоустройства для НПО должна равняться числу направленных на работу из «Профтех-2»*1,6. В таблице 1.3 приведены данные о выпуске, направленных на работу выпускниках, расчетной потребности и оценочном трудоустройстве выпускников НПО в разрезе видов деятельности ОКВЭД. На рисунке 3 показано сравнение расчетной потребности в квалифицированных рабочих с оценкой трудоустройства выпускников. Как видно из данных таблицы и рисунка, очень хорошее совпадение расчетной потребности и оценки трудоустройства наблюдается

для всех УГС, при этом коэффициент корреляции равен 0,88. Оценка точности прогноза $R^2=0,78$, модель адекватна по критерию Фишера с вероятностью $\alpha=0,6$.

Таким образом, при сравнении расчетной потребности и оценки данных о трудоустройстве выпускников на 2006 год (по всем УГС и всем разделам ОКВЭД) можно сделать вывод, что расчетное число требуемых экономикой специалистов с ВПО, СПО и НПО в высокой степени соответствует оценке числа выпускников всех форм и видов обучения, трудоустроенных на работу.

В заключение хотелось бы отметить, что для проведения наиболее полной верификации расчетной потребности необходимы данные о трудоустройстве выпускников системы профессионального образования как по 28 УГС, так одновременно и по 27 ОКВЭД, поскольку в расчетной методике авторов используется именно такая детализация потребностей (27 ОКВЭД-28 УГС).

Верификация потребности экономики в кадрах по данным службы занятости о числе вакансий рабочих и служащих

Верификацию потребности по данным службы занятости приведем на примере Республики Карелия.

Для верификации использовались данные о числе вакансий рабочих и служащих Федеральной государственной службы по труду и занятости населения по Республике Карелия за 2004 и 2005 годы.

Анализируемые данные о числе вакансий и служащих Федеральной государственной службы по труду и занятости населения РК авторам были предоставлены в виде электронных таблиц MS Excel, при этом каждая из таблиц насчитывала более 10,5 тыс. строк. Структура такой таблицы за 2005 год схематично показана в таблице 2. Таблица содержала информацию о вакансиях по предприятиям РК в разрезе более 500 классов и подклассов экономической деятельности, а также более 1000 профессий рабочих и служащих.

Сравниваемые расчетные данные о потребностях экономики и данные о числе вакансий необходимо было привести к общей схожей структуре. Так как авторская методика прогнозирования потребностей предусматривает результирующий расчет в виде таблиц по 28 УГС и основным разделам ОКВЭД для каждого из 3 уровней образования (НПО, СПО, ВПО), анализируемые данные о вакансиях были собраны в 3 похожие таблицы (для 3 уровней образования), по строкам которых расположены классы экономической деятельности (классы ОКВЭД, собирающихся в основные 17 разделов ОКВЭД), а по столбцам – УГС (28 групп специальностей).

Таблица 1

Статистические данные о выпуске (всего, дневное бюджет), числе трудоустроенных выпускников (очное, бюджет), а также расчетные данные оценки трудоустроенных выпускников (всего) и потребность экономики для РФ

Таблица 1.1

ВЫСШЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Код УГС	Наименование УГС	Выпуск всего	Выпуск дневное (бюджет)	Трудоустроилось выпускников (очное отд, бюджет) по данным статформы «1-вуз»			Выпуск _ всего Выпуск _ дневн _ бюджет	Оценка трудоустройства всего	Потребность расчетная
				трудоустроилось по направлениям на работу	самостоятельно трудоустроились	всего			
10000	Физико-математические науки	16827	13408	3593	3249	6842	1,254997	8587	25108
20000	Естественные науки	16727	10873	3736	3257	6993	1,538398	10758	28946
30000	Гуманитарные науки	166518	49074	22564	15451	38015	3,393202	128993	48277
40000	Социальные	14588	4196	1587	1535	3122	3,476644	10854	10341
50000	Образование и педагогика	129976	54610	27199	16654	43853	2,380077	104374	67483
60000	Здравоохранение	30855	20184	11037	1914	12951	1,528686	19798	37872
70000	Культура и искусство	17677	7244	2154	3722	5876	2,440226	14339	14150
80000	Экономика и управление	333950	63535	28938	20366	49304	5,256158	259150	66443
90000	Информационная безопасность	1858	1260	605	412	1017	1,474603	1500	14509
100000	Сфера обслуживания	8047	1642	774	630	1404	4,900731	6881	11656
110000	Сельское и рыбное хозяйство	37752	18438	10990	2869	13859	2,047511	28376	17944
120000	Геодезия и землеустройство	4031	2209	1531	296	1827	1,824808	3334	6957
130000	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	13623	5379	3436	696	4132	2,532627	10465	9801
140000	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	28581	13823	6742	1976	8718	2,067641	18026	22651
150000	Металлургия, машиностроение и металлообработка	30635	15863	7828	2581	10409	1,931224	20102	16493
160000	Авиационная и ракетно-космическая техника	5660	3712	1751	939	2690	1,524784	4102	6377
170000	Оружие и системы вооружения	591	442	260	97	357	1,337104	477	2911
180000	Морская техника	4035	2334	1090	873	1963	1,728792	3394	6432
190000	Транспортные средства	31042	10921	7047	1791	8838	2,842414	25121	20915
200000	Приборостроение и оптотехника	9114	5904	2666	1487	4153	1,543699	6411	9348
210000	Электронная техника, радиотехника и связь	18894	10444	4845	1864	6709	1,809077	12137	13029
220000	Автоматика и управление	14622	7251	3475	1601	5076	2,016549	10236	13225
230000	Информатика и вычислительная техника	23788	13204	5835	3091	8926	1,801575	16081	30291
240000	Химическая техника и биотехнологии	13823	7654	3815	1915	5730	1,805984	10348	11302
250000	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	6422	2992	2076	520	2596	2,14639	5572	6495
260000	Технология продовольственных товаров и потребительских продуктов	20073	7169	4211	1800	6011	2,799972	16831	11393
270000	Строительство и архитектура	34028	17055	8759	4747	13506	1,995192	26947	23825
280000	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	10839	6232	3405	1529	4934	1,739249	8581	14240
Итого по всем группам специальностей		1044576	386483	181949	97862	279811	2,702773	791773	568416

СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Код УГС	Наименование УГС	Выпуск всего	Выпуск дневное (бюджет)	Трудоустроилось выпускников (очное отд. бюджет) по данным статформы «1-Техникум»			Выпуск _ всего Выпуск _ дневн _ бюдж	Оценка трудоустройства всего	Потребность расчетная
				трудоустроилось по направлениям на работу	самостоятельно трудоустроились	всего			
10000	Физико-математические науки	0	0	0	0	0	0	0	
20000	Естественные науки	460	349	142	75	217	1,31805158	286	752
30000	Гуманитарные науки	60466	13963	5037	3853	8890	4,33044475	38498	20030
40000	Социальные	1307	509	116	180	296	2,56777996	760	2161
50000	Образование и педагогика	55489	39801	13395	11848	25243	1,39416095	35193	40540
60000	Здравоохранение	66565	44614	16747	17762	34509	1,49202044	51488	54779
70000	Культура и искусство	17868	13366	3388	3888	7276	1,33682478	9727	17772
80000	Экономика и управление	183129	57941	16078	20280	36358	3,16061166	114914	43285
90000	Информационная безопасность	0	0	0	0	0	0	0	0
100000	Сфера обслуживания	9703	3998	1347	1420	2767	2,42696348	6715	23509
110000	Сельское и рыбное хозяйство	25569	18626	4580	4655	9235	1,37275851	12677	20789
120000	Геодезия и землеустройство	2714	2247	664	736	1400	1,20783267	1691	4125
130000	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	7172	3192	880	968	1848	2,24686717	4152	8513
140000	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	18886	10707	3646	2325	5971	1,76389278	10532	24788
150000	Металлургия, машиностроение и металлообработка	29682	19695	6267	4751	11018	1,50708302	16605	36580
160000	Авиационная и ракетно-космическая техника	2028	1725	730	291	1021	1,17565217	1200	7123
170000	Оружие и системы вооружения	0	0	0	0	0	0	0	0
180000	Морская техника	3508	1819	799	324	1123	1,92853216	2166	5189
190000	Транспортные средства	51222	19715	6212	4390	10602	2,59812326	27545	35863
200000	Приборостроение и оптотехника	1686	1349	288	430	718	1,24981468	897	6143
210000	Электронная техника, радиотехника и связь	11853	6095	1856	1309	3165	1,94470878	6155	12936
220000	Автоматика и управление	7236	4981	1798	1116	2914	1,45272034	4233	9218
230000	Информатика и вычислительная техника	27054	10960	2491	3374	5865	2,46843066	14477	25830
240000	Химическая техника и биотехнологии	5161	3472	1048	1060	2108	1,48646313	3133	12303
250000	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	5943	3753	1493	835	2328	1,58353317	3686	8649
260000	Технология продовольственных товаров и потребительских продуктов	27638	12922	4831	4182	9013	2,138833	19277	22532
270000	Строительство и архитектура	32881	18765	6515	4346	10861	1,75225153	19031	31840
280000	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	2804	1892	648	583	1231	1,4820296	1824	9685
Итого по всем группам специальностей		658024	386483	100996	94981	195977	1,70259494	406865	484933

Таблица 1.3

НАЧАЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

		Расчетная потребность в квалифицированных рабочих	Трудоустройство (направлено на работу)	Оценка Трудоустройства с учетом оттока в армию и на другие уровни профоб- разования (Трудоустройство*1,6)	Выпуск
A	СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО, ОХОТА И ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО	79425	47572	76115	87 591
B	РЫБОЛОВСТВО, РЫБОВОДСТВО	1894	136	218	186
CA	ДОБЫЧА ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ	12151	3246	5194	5 221
CB	ДОБЫЧА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ, КРОМЕ ТОПЛИВНО- ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ	6717	501	802	1 004
DA	ПРОИЗВОДСТВО ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ, ВКЛЮЧАЯ НАПИТКИ, И ТАБАКА	31597	16611	26578	25 349
DB	ТЕКСТИЛЬНОЕ И ШВЕЙНОЕ ПРОИЗВОДСТВО	26896	18008	28813	31 303
DC	ПРОИЗВОДСТВО КОЖИ, ИЗДЕЛИЙ ИЗ КОЖИ И ПРОИЗВОДСТВО ОБУВИ	1538	373	597	533
DD	ОБРАБОТКА ДРЕВЕСИНЫ И ПРОИЗВОДСТВО ИЗДЕЛИЙ ИЗ ДЕРЕВА	7383	4479	7166	6 721
DE	ЦЕЛЛЮЛОЗНО-БУМАЖНОЕ ПРОИЗВОДСТВО; ИЗДАТЕЛЬСКАЯ И ПОЛИГРАФИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	8500	2204	3526	3 436
DG	ХИМИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО	10873	2819	4510	4 517
DH	ПРОИЗВОДСТВО РЕЗИНОВЫХ И ПЛАСТМАССОВЫХ ИЗДЕЛИЙ	6260	228	365	401
DI	ПРОИЗВОДСТВО ПРОЧИХ НЕМЕТАЛЛИЧЕСКИХ МИНЕРАЛЬНЫХ ПРОДУКТОВ	14989	223	357	340
DJ	МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО И ПРОИЗВОДСТВО ГОТОВЫХ МЕТАЛЛИЧЕСКИХ ИЗДЕЛИЙ	24525	14411	23058	24 374
DL	ПРОИЗВОДСТВО ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ, ЭЛЕКТРОННОГО И ОПТИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ	18382	4494	7190	8 422
DM	ПРОИЗВОДСТВО ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ И ОБОРУДОВАНИЯ	23331	3533	5653	4 815
DN	ПРОЧИЕ ПРОИЗВОДСТВА	5892	1733	2773	2 616
E	ПРОИЗВОДСТВО И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ, ГАЗА И ВОДЫ	33533	2414	3862	3 704
F	СТРОИТЕЛЬСТВО	62675	47206	75530	77 679
G	ОПТОВАЯ И РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ; РЕМОНТ АВТОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ, МОТОЦИКЛОВ, БЫТОВЫХ ИЗДЕЛИЙ И ПРЕДМЕТОВ ЛИЧНОГО ПОЛЬЗОВАНИЯ	87691	40810	65296	59 447
H	ГОСТИНИЦЫ И РЕСТОРАНЫ	15931	17414	27862	25 999
I	ТРАНСПОРТ И СВЯЗЬ	86155	25942	41507	50 961
	ДРУГИЕ РАЗДЕЛЫ	234490	59360	94976	106386
	ИТОГО	800827	313717	501947	531005

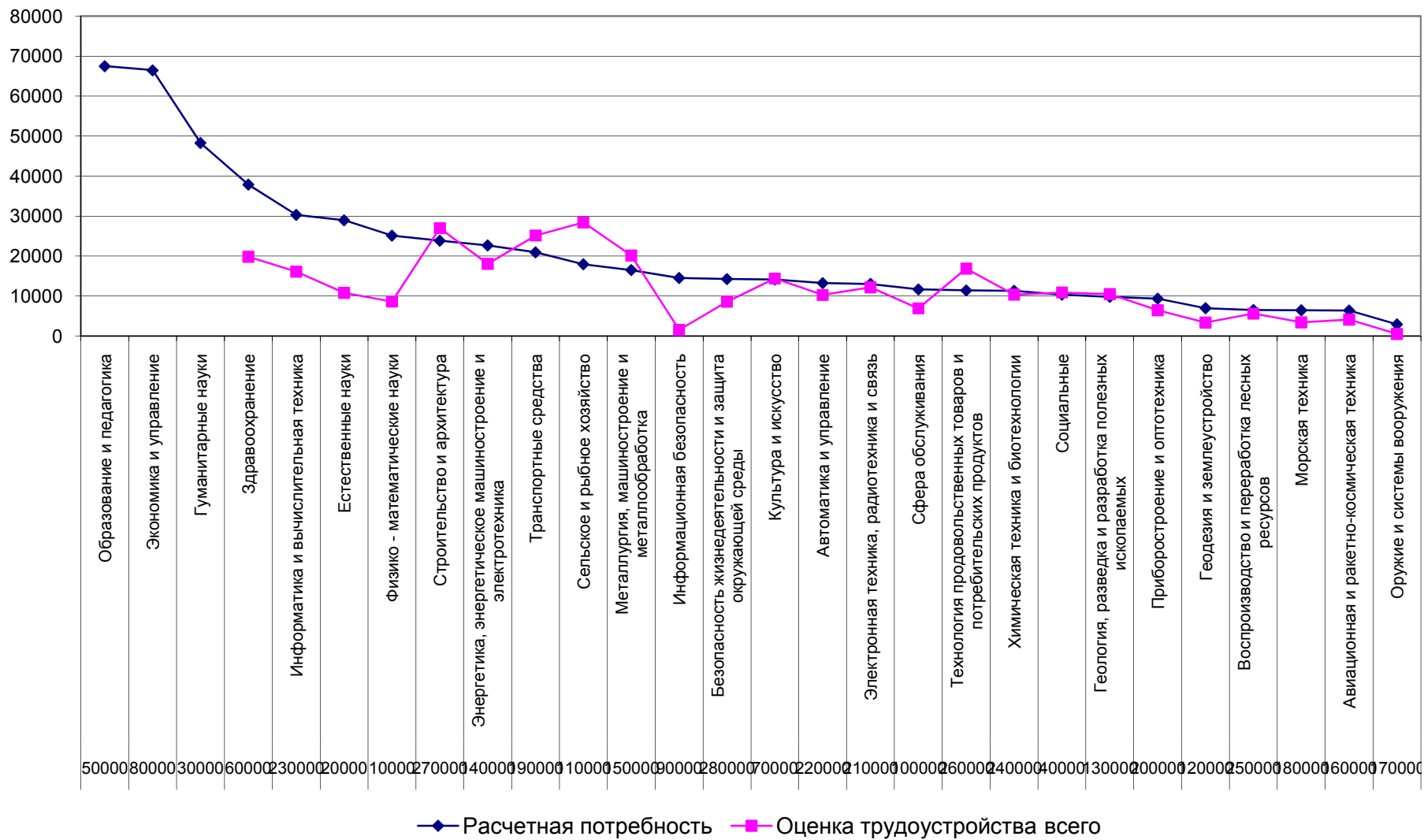


Рис. 1. Сравнение расчетной потребности в выпусках с трудоустройством выпускников для высшего профессионального образования

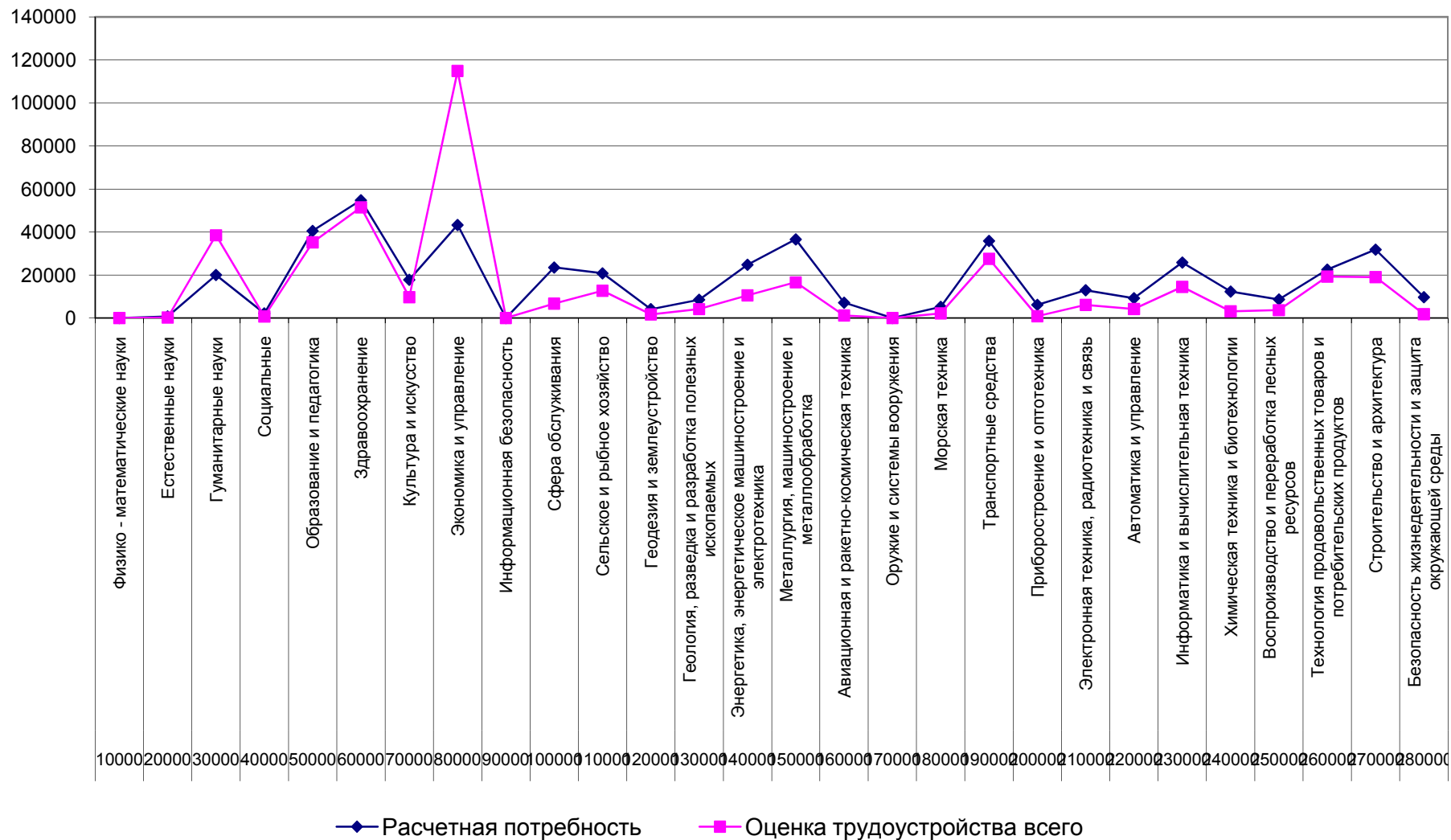


Рис. 2. Сравнение расчетной потребности в выпусках с трудоустройством выпускников для среднего профессионального образования

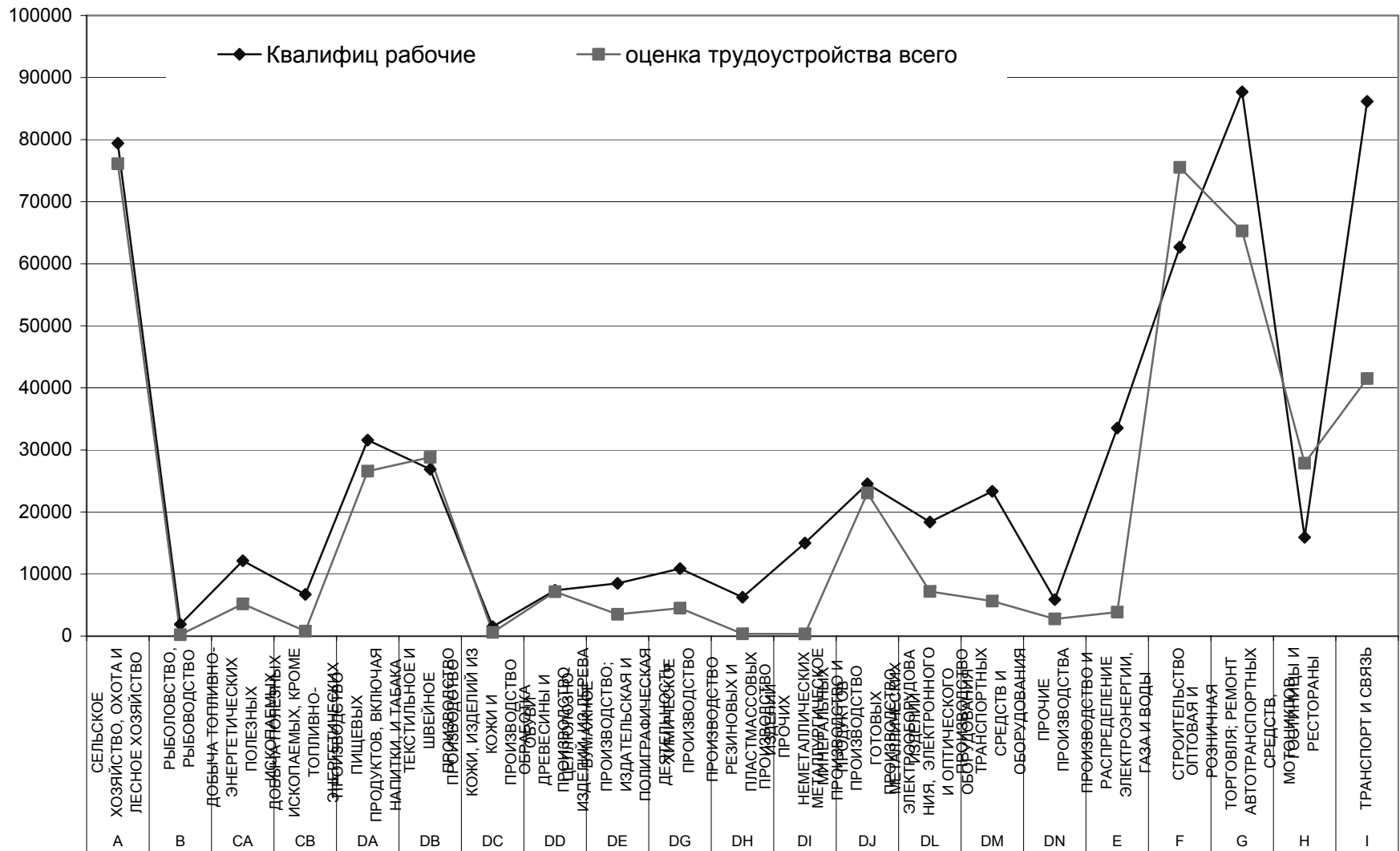


Рис. 3. Сравнение расчетной потребности в выпусках с трудоустройством выпускников для начального профессионального образования

Данные о вакансиях необходимо было объединить по 2 признакам: уровень профессионального образования и УГС. Для удобства проведения операций агрегирования был составлен «справочник профессий, уровней профессионального образования и учебных укрупненных групп специальностей». В справочнике для каждой профессии в соответствии приводится уровень профессионального образования и код УГС, выпускающей специалиста нужной квалификации (удовлетворяющей требованиям профессии). По кодификатору специальностей НПО в разрезе 38 УГС и таблице соответствия 38-28 УГС можно было однозначно определить отношение профессии НПО к 28 УГС и найти соответствующий код УГС. Для ВПО и СПО не существует нормативных документов, определяющих взаимосвязь «профессия служащего – учебная специальность». В связи с этим были произведены экспертные оценки отношения профессии к уровням образования и укрупненной группы специальности. Табличный «справочник профессий, уровней профессионального образования и учебных укрупненных групп специальностей», структура которого показана в таблице 3, может использоваться работниками Федеральной государственной службы по труду и занятости населения в качестве советчика при распределении ищущих работу квалифицированных специалистов по вакантным профессиям.

Таблица 2

*Структура данных о числе вакансий по рабочим профессиям
в Республике Карелия в 2005 году**
(Таблица насчитывает более 10,5 тыс. строк)

Название предприятия	Код по ОКВЭД	Профессия	Заявлено рабочих мест
Авилов ЧП	01	ГРУЗЧИК	10
СПК «Муромец»	01	БУХГАЛТЕР	1
ОАО ПЯОЗЕРСКИЙ ЛЕСПРОМХОЗ	01	ВАЛЬЩИК ЛЕСА	1
ОАО ПЯОЗЕРСКИЙ ЛЕСПРОМХОЗ	01	ВОДИТЕЛЬ АВТОБУСА	1
Карелагросервис ОАО	01	ВОДИТЕЛЬ АВТОКРАНА	1
.....			

*Информация Федеральной государственной службы по труду и занятости населения по Республике Карелия

Таблица 3

*Структура «Справочника профессий, уровней профессионального образования и учебных укрупненных групп специальностей»
(Таблица насчитывает 1066 строк, определяющих число анализируемых профессий)*

Наименование профессии и должности служащих согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих тарифных разрядов (ОК 016-94)	Уровень проф. образования	Наименование профессии начального профессионального образования	Код профессии НПО	УГС из 28 УГС
Автоэлектрик	НПО	Слесарь по ремонту автомобилей (электрик)	2.19.	19
Кабельщик-спайщик	НПО	Монтажник связи	22.9.	21
.....				
Бригадир комплексной бригады	СПО			25
Бригадир растениеводческого участка	СПО			11
.....				
Инженер по охране труда и технике безопасности	ВПО			28
Инженер по радионавигации, радиолокации и связи	ВПО			21
.....				

Оценим коэффициенты корреляции вектора потребностей $Pt(i)$ и вектора вакансий $B(i)$ по 28 УГС (по всем разделам ОКВЭД) для каждого из уровней профессионального образования $\forall i = \overline{1..28}$, определяющих укрупненные группы специальностей.

В таблице 4 показаны сравниваемые векторы для каждого из уровней ПО, а в последней строке таблицы приведены рассчитанные значения коэффициентов корреляции. Высокие положительные значения коэффициентов (для ВПО коэффициент корреляции $R = 0,68$, СПО – $R = 0,55$, НПО – $0,66$) показывают хорошую взаимозависимость данных.

Таблица 4

Верификация потребности экономики Республики Карелия по данным службы занятости о числе вакансий рабочих и служащих на 2005 год. Корреляционный анализ векторов потребностей и вакансий в разрезе 28 УГС

Номер УГС	Наименование УГС	ВПО			СПО			НПО		
		вакансии	потребности	относит отклонение, %	вакансии	потребности	относит отклонение, %	вакансии	потребности	относит отклонение, %
010000	Физико-математические науки	27	92	240,74	0	8		0	0	
020000	Естественные науки	45	112	148,89	14	6	-57,14	0	21	
030000	Гуманитарные науки	92	204	121,74	133	138	3,76	0	93	
040000	Социальные	4	34	750	146	14	-90,41	0	0	
050000	Образование и педагогика	287	220	-23,34	280	400	42,86	0	0	
060000	Здравоохранение	244	132	-45,9	313	426	36,1	0	0	
070000	Культура и искусство	47	51	8,51	63	153	142,86	1	163	
080000	Экономика и управление	1085	288	-73,46	443	495	11,74	1638	1261	-23%
090000	Информационная безопасность	0	49		0	0		0	0	
100000	Сфера обслуживания	4	34	750	530	343	-35,28	5403	1911	-65%
110000	Сельское и рыбное хозяйство	52	32	-38,46	10	117	1070	2067	914	-56%
120000	Геодезия и землеустройство	190	12	-93,68	0	44		0	0	
130000	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	41	13	-68,29	2	32	1500	354	150	-58%
140000	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	130	57	-56,15	351	145	-58,69	1465	684	-53%
150000	Металлургия, машиностроение и металлообработка	129	129	0	129	323	150,39	1244	1906	53%
160000	Авиационная и ракетно-космическая техника	0	18		2	27	1250	0	0	
170000	Оружие и системы вооружения	0	4		0	0		0	0	
180000	Морская техника	1	0	-100	17	57	235,29	149	37	-75%
190000	Транспортные средства	19	46	142,11	56	137	144,64	3617	2308	-36%
200000	Приборостроение и оптотехника	5	27	440	0	3		94	95	1%
210000	Электронная техника, радиотехника и связь	8	38	375	37	94	154,05	176	344	95%
220000	Автоматика и управление	0	31		0	86		0	0	
230000	Информатика и вычислительная техника	25	105	320	0	214		87	336	286%
240000	Химическая техника и биотехнологии	1	25	2400	1	18	1700	180	12	-93%
250000	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	18	145	705,56	48	451	839,58	7563	686	-91%
260000	Технология продовольственных товаров и потребительских продуктов	70	30	-57,14	33	121	266,67	775	869	12%
270000	Строительство и архитектура	156	107	-31,41	9	402	4366,67	3921	1938	-51%
280000	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	319	36	-88,71	342	27	-92,11	0	0	
всего		2999	2071	-30,94	2959	4281	44,68	28734	13728	-52%
Коэффициент корреляции		0,68			0,55			0,66		

Корреляционную оценку векторов потребностей и векторов вакансий на 2005 год по 28 УГС можно привести и для каждого из основных разделов экономической деятельности. При этом сравниваются 17 значений вектора потребностей и соответствующие 17 значений вектора вакансий для каждого уровня профессионального образования. Таблица с расчетными коэффициентами корреляций по разделам ОКВЭД и уровням профессионального образования приведена в таблице 5. Как видно из таблицы, получаются положительные корреляционные коэффициенты, средние значения которых для ВПО – 0,54; СПО – 0,46, НПО – 0,51. Значения коэффициентов показывают одинаковые закономерности расчетной потребности и вакансий по 28 УГС внутри каждого раздела экономической деятельности.

Таблица 5

Коэффициенты корреляции по основным разделам экономической деятельности

		ВПО	СПО	НПО
A	СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО, ОХОТА И ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО	0,40	0,71	0,65
C	ДОБЫЧА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ	0,45	0,39	0,58
D	ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ПРОИЗВОДСТВА	0,37	0,08	0,61
E	ПРОИЗВОДСТВО И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ, ГАЗА И ВОДЫ	0,33	0,88	0,13
F	СТРОИТЕЛЬСТВО	0,09	0,26	0,34
G	ОПТОВАЯ И РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ; РЕМОНТ АВТОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ, МОТОЦИКЛОВ, БЫТОВЫХ ИЗДЕЛИЙ И ПРЕДМЕТОВ ЛИЧНОГО ПОЛЬЗОВАНИЯ	0,88	0,59	0,44
H	ГОСТИНИЦЫ И РЕСТОРАНЫ	0,81	0,40	0,51
I	ТРАНСПОРТ И СВЯЗЬ	0,13	0,00	0,54
J	ФИНАНСОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	0,69	0,72	0,24
K	ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМЫМ ИМУЩЕСТВОМ, АРЕНДА И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ	0,76	0,14	0,74
L	ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВОЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ; ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	0,59	0,17	0,61
M	ОБРАЗОВАНИЕ	0,81	0,84	-
N	ЗДРАВООХРАНЕНИЕ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ	0,97	0,86	-
O	ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПРОЧИХ КОММУНАЛЬНЫХ, СОЦИАЛЬНЫХ И ПЕРСОНАЛЬНЫХ УСЛУГ	0,23	0,40	0,77

Таким образом, прогноз потребности в кадрах для РК, проведенный в допущении линейной корреляции требуемых специалистов с населением в

трудоспособном возрасте, в целом соответствует данным о числе вакансий рабочих и служащих Федеральной государственной службы по труду и занятости населения по Республике Карелия.

На основании данных, приведенных в таблице 4, сравним значения потребностей и вакансий по отдельным УГС:

- Для высшего профессионального образования: приблизительные совпадения данных по следующим УГС: 050000, 060000, 070000, 110000, 270000 (относительные отклонение в процентах – ООП – расчетной потребности от вакансий не превышают $\pm 50\%$). Самые существенные несовпадения наблюдаются в УГС: 010000, 040000, 100000, 200000, 240000, 250000 (ООП более $\pm 200\%$).

- Для среднего профессионального образования: совпадения данных прослеживаются только по следующим УГС: 030000, 050000, 060000, 080000, 100000 (ООП не превышают $\pm 50\%$); по многим из оставшихся УГС относительное отклонение потребности от вакансий более $\pm 1000\%$.

- Для начального профессионального образования: относительные отклонения расчетной потребности от вакансий по всем УГС (за исключением 070000-й) находятся в диапазоне: $-20\% \div -95\%$.

- Для высокотехнологичных УГС всех уровней профессионального образования (таких как 240000 Химическая техника и биотехнологии), значения ООП получались больше 500%. Данные отрасли на рассматриваемый период находятся в стадии депрессии и потребности по ним в службу занятости не заявляются.

Относительные отклонения потребностей от вакансий обусловлены разными подходами к оценке требуемого числа специалистов исходя из предположений и преследуемых целей. С одной стороны, это расчет в допущении линейной корреляции специалистов с населением в трудоспособном возрасте, с другой – оценки работодателей. Но далеко не всегда данные о вакансиях работодателей объективны в силу либо намеренного искажения картины потребностей либо некомпетентности в кадровой политике. Как отмечалось экспертами Всемирного банка, «еще далеко не всякий работодатель обладает достаточным уровнем, чтобы определить, какой квалификации и сколько ему нужно специалистов» [6]. Важным влияющим фактором является компетенция руководителя в вопросе подбора кадров. Карелия считается республикой нестабильной экономики, с ярко выраженным дисбалансом кадров на предприятиях крупного и малого бизнеса. Кроме того, не все предприятия и организации направляют свои запросы в службу занятости, поэтому данные о реальных вакансиях в Карелии службы занятости неполные.

При сравнении интегральных значений расчетной потребности и числа вакансий (по всем УГС и всем разделам ОКВЭД) в предпоследней строке «всего» таблицы 4 можно сделать вывод: расчетное число требуемых экономикой специалистов с ВПО, СПО и НПО примерно соответствует числу вакансий служащих данной квалификации.

Таким образом, проведенный верификационный анализ расчетной потребности, полученной по авторской методике, с данными трудоустройства выпускников для РФ в целом и с данными службы занятости о вакансиях рабочих и служащих для Республики Карелия на 2005-2006 годы выявил соответствие данных, одинаковые закономерности расчетной потребности и вакансий как по 28 УГС, так и по разделам экономической деятельности. Расчет показателей точности, значимости прогноза показал высокие значения. Все это говорит о хорошем качестве прогноза и применимости авторского метода определения потребностей в квалифицированных кадрах.

Список литературы

1. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. Н. Рудаков, М. В. Суurovov. М.: Техносфера, Серия: «Мир экономики», 2006. 680 с.

2. Гуртов В. А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование» / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.

3. Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших высшие профессиональные учебные заведения по очной форме обучения за 2006 год (Таблицы по форме государственной статотчетности Форма 1-Вуз). М.: ГМЦ Росстата, 2007.

4. Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших средние профессиональные учебные заведения по очной форме обучения за 2006 год (Таблицы по форме государственной статотчетности Форма 1-Техникум). М.: ГМЦ Росстата, 2007.

5. Сведения о числе дневных учебных заведений (ПУ, профлицеев, центров непрерывного профессионального образования), выпуске учащихся и направлении их на работу за 2006 год (Таблицы по форме государственной статотчетности Форма 2 (профтех)). М.: ГМЦ Росстата, 2007.

6. Коровкин А. Г. Демографические ограничения рынка труда: опыт количественной оценки / А. Г. Коровкин [и др.] // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. 228 с.

НОВЫЙ ПОДХОД В ОПРЕДЕЛЕНИИ «ДОНОРОВ» И «РЕЦИПИЕНТОВ» БЮДЖЕТНОЙ СИСТЕМЫ РФ

С. В. Сигова, В. А. Гуртов

*Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
sigova@onego.ru, vgurt@psu.karelia.ru*

Введение

Активное развитие регионов, формирование собственных стратегий социально-экономического развития способствовали «самоопределению» субъектов Федерации, пониманию их роли и места в общем векторе развития России. Помимо «внутренних» оценок субъектов Федерации производятся разного рода «внешние» оценки положения регионов по различным критериям. В конечном итоге все указанные действия позволяют получить представление об уровне конкурентоспособности региона. Несмотря на сложность и слабую изученность данного показателя, конкурентоспособность каждого субъекта РФ в значительной степени определяется его экономическим потенциалом и перспективами развития [1]. Особую остроту приобретает вопрос экономической самостоятельности как в плане производственно-хозяйственной деятельности, так и в плане обеспечения государственных социальных гарантий, выполнения возложенных бюджетных расходных полномочий.

Одной из «внешних» интегральных оценок социально-экономического потенциала СФ является типология регионов России, разработанная Министерством регионального развития РФ на основе «Концепции стратегии социально-экономического развития регионов Российской Федерации». В типологии все субъекты РФ объединены в группы по основанию развития и степени включенности в глобальные процессы развития – глобализацию, урбанизацию и неоиндустриализацию. В типологии выделено 3 основных типа регионов, включающих по 2 подтипа, и отдельно обозначен особый внесистемный тип. Субъекты Федерации, входящие в один тип, с одной стороны, имеют близкие значения показателей социально-экономического развития, а с другой стороны, общие тенденции развития. Согласно этой типологии, 54 региона отнесены к «депрессивным», 24 – к опорным и 10 – к регионам – локомотивам роста.

В дальнейшем эту типологию будем называть «типология по уровню социально-экономического развития».

Второй типичной интегральной оценкой, используемой Министерством финансов РФ, является уровень дефицита/профицита консолидированного бюджета субъекта Федерации. Согласно этой типологии, в 2006 году было только 6 регионов – «доноров бюджетной системы», а остальные 80

регионов являлись «бюджетными реципиентами» – получателями финансовой помощи от федерального центра. Поскольку в соответствии с действующей законодательной базой межбюджетных отношений собираемые на территории региона доходы зачисляются не только в консолидированный бюджет субъекта, но также и в федеральный бюджет, такая типология не отражает реального баланса потоков бюджетных средств. Это, в свою очередь, не позволяет однозначно охарактеризовать результаты финансово-хозяйственной деятельности региона.

Учитывая важность определения уровня конкурентоспособности региона, а значит, и его инвестиционной привлекательности, необходимо, чтобы показатели для типологии регионов были бы более взвешенными и объективными.

Объемы собираемых доходов и осуществляемые расходные бюджетные полномочия всех уровней бюджетной системы РФ на территории субъекта Федерации, сбалансированность денежных потоков бюджетных средств являются одними из важных показателей социально-экономического положения региона. В существующих программах и стратегиях социально-экономического развития субъектов Федерации, как правило, не уделяется достаточного внимания указанным вопросам. Таким образом, за границами анализа остается важнейшая составляющая – финансовый аспект функционирования региона. В связи с изложенным нам представляется целесообразным использовать для формирования типологии регионов именно эти критерии.

1. Бюджетная сбалансированность субъектов РФ: совокупные доходы и совокупные расходы

Как уже отмечалось выше, на основе анализа доходов и расходов консолидированного бюджета субъекта Федерации согласно расчетам Минфина РФ в 2006 году было только 6 регионов-«доноров», у которых доходы консолидированного бюджета были выше, чем расходы. В число субъектов, обладавших достаточным количеством средств консолидированного бюджета для осуществления возложенных на них бюджетных полномочий, входили следующие: Агинский Бурятский автономный округ, Ненецкий автономный округ, Санкт-Петербург, Тюменская область, г. Москва, Челябинская область¹.

Обращает на себя внимание тот факт, что пять из шести регионов имеют достаточно высокие показатели социально-экономического развития и характеризуются как «регионы – локомотивы роста», либо как «опорные

¹ Регионы перечислены в порядке убывания размера профицита консолидированного бюджета.

регионы» [2]. В то же время один регион – Агинский Бурятский автономный округ, с самым высоким уровнем профицита консолидированного бюджета, относится к группе «кризисных депрессивных регионов». По типологии Минрегионразвития РФ субъекты Федерации, включенные в эту группу, характеризуются значительным экономическим спадом в основных отраслях в течение последних 10 лет, также отмечаются низкий уровень жизни населения, дефицит трудовых ресурсов.

Существенным ограничением указанного выше подхода для определения «доноров» и «реципиентов» в межбюджетных отношениях является то, что учитываются далеко не все средства, которые регион может мобилизовать в виде доходного потенциала, и не берутся в расчет все государственные расходные полномочия, осуществляемые на соответствующей территории.

В динамике соотношения федеральной и региональной долей в доходах и расходах консолидированного бюджета Российской Федерации обнаруживается четкая тенденция централизации доходов (до передачи финансовой помощи) и нестабильности распределения расходных полномочий между уровнями власти в Российской Федерации. Это свидетельствует о том, что федеральный центр с течением времени увеличивает централизацию бюджетных средств и сосредоточивает все большие ресурсы в федеральном бюджете, тем самым обеспечивая себе все большие возможности перераспределения доходов регионов. Кроме того, присутствует значительная межрегиональная асимметрия по уровню централизации доходов в федеральном бюджете.

В связи с этим, говоря о бюджетной сбалансированности территорий, более корректным было бы учитывать совокупные доходы и совокупные расходы всех уровней бюджетной системы на территории субъекта Федерации [3]. Под совокупными доходами СФ понимаются все производимые субъектом Федерации перечисления в доходную часть каждого из трех уровней бюджетной системы: в федеральный, региональный и местные бюджеты. Под совокупными расходами бюджетной системы на территории субъекта РФ подразумеваются расходы консолидированного бюджета субъекта РФ «плюс» прямые расходы федерального бюджета. Для исключения «двойного счета» из совокупных доходов необходимо вычесть безвозмездные перечисления, а из совокупных расходов – трансферты. В результате этого получаем «чистые» доходы и «чистые» расходы.

Указанные понятия – «совокупные доходы», «совокупные расходы», «чистые доходы» и «чистые расходы» в настоящее время не являются общепринятыми и не входят в состав определений Бюджетного кодекса РФ. Однако, с точки зрения авторов, они необходимы для того, чтобы проводить корректный анализ бюджетной обеспеченности. Он должен основываться

ваться на сопоставлении доходного потенциала, который в чистом виде субъект РФ может мобилизовать у себя на территории, и всей совокупности реализуемых расходных полномочий независимо от уровня бюджетной системы.

Предложенный подход существенным образом меняет типологию субъектов Федерации. Количество регионов, способных обеспечить собираемыми доходами все расходы бюджетной системы РФ на территории субъекта, становится существенно больше, а именно – 38 из 86 субъектов РФ вместо 6 из 86 субъектов РФ по предыдущей схеме.

В дальнейшем эту типологию будем называть «типология бюджетной сбалансированности».

Таким образом, мы отходим от традиционного определения «доноров» и «реципиентов», основанного на оценке состояния консолидированного бюджета субъекта РФ. Изменение условий определения «доноров» и «реципиентов» преобразует перечень субъектов, обладающих сбалансированной бюджетной системой. В таблице 1 приведены эти регионы. Кроме того, им дается характеристика в соответствии с типологией Минрегионразвития РФ.

Таблица 1

Перечень субъектов РФ, обладавших превышением совокупных доходов над совокупными расходами для всех уровней бюджетной системы РФ на территории субъекта Федерации в 2006 году

Субъекты Федерации – «доноры» бюджетной системы РФ	Типология Минрегионразвития РФ для субъектов Федерации – «доноров» бюджетной системы РФ
г. Москва, г. Санкт-Петербург	«Регионы – локомотивы роста» <i>Мировой город (2)</i>
Краснодарский край, Красноярский край, Ленинградская область, Московская область, Пермская область, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Свердловская область	«Регионы – локомотивы роста» <i>Центр федерального значения (8)</i>
Белгородская область, Волгоградская область, Вологодская область, Иркутская область, Липецкая область, Нижегородская область, Омская область, Самарская область, Томская область, Челябинская область, Ярославская область.	«Опорные регионы» <i>Старопромышленный регион (11 из 15 всего)</i>
Ханты-Мансийский автономный округ, Ненецкий автономный округ, Ямало-	«Опорные регионы» <i>Сырьевой регион (6 из 9 всего)</i>

Субъекты Федерации – «доноры» бюджетной системы РФ	Типология Минрегионразвития РФ для субъектов Федерации – «доноров» бюджетной системы РФ
Ненецкий автономный округ, Республика Коми, Тюменская область, Кемеровская область	
Курская область, Оренбургская область, Орловская область, Рязанская область, Саратовская область, Смоленская область, Удмуртская Республика, Чувашская Респуб- лика	«Депрессивные регионы» <i>Фоновый регион (8 из 32 всего)</i>
Агинский Бурятский автономный округ, Корякский автономный округ, Ульяновская область	«Депрессивные регионы» <i>Кризисные (3 из 22 всего)</i>

Из таблицы 1 видно, что 28 регионов (или 72% от общего количества) обладают достаточно устойчивым экономическим положением и хорошим потенциалом развития, основанным на конкурентных преимуществах (речь идет о «регионах – локомотивах роста» и об «опорных регионах»). Это такие регионы, как Краснодарский край, Красноярский край, Ленинградская область, Московская область, Белгородская область, Волгоградская область, Вологодская область, Ханты-Мансийский АО, Кемеровская область и др.

В то же время оставшиеся 10 субъектов характеризуются как депрессивные регионы (Курская область, Оренбургская область, Саратовская область, Ульяновская область и др.). Уже указывалось, что по типологии Минрегионразвития РФ данной группе свойственен значительный экономический спад в основных отраслях в течение последних 10 лет и низкий уровень жизни населения.

Как видим, в перечень 38 «самодостаточных» по критерию «доходы и расходы» бюджетной системы попали регионы с совершенно различными характеристиками социально-экономического развития по типологии Минрегионразвития РФ. Поскольку доходы и расходы бюджетов всех уровней бюджетной системы РФ на территории субъекта Федерации являются интегрированным отражением социально-экономического положения региона, то на основе приведенных данных можно констатировать, что в критериальные оценки типологии Минрегионразвития не были включены такие важные параметры, характеризующие развитие субъектов Федерации, как доходы бюджетной системы [4]. Действительно, важным показателем экономического развития субъекта РФ является валовый региональный про-

дукт (ВРП), как в абсолютном, так и в душевом выражении. Расчеты показали, что доля доходного потенциала (доходы бюджетов всех уровней) территорий (ДПТ) субъектов РФ в валовом региональном продукте за 2004 год в среднем для РФ составила 39%. В подавляющем числе субъектов РФ дифференциация этой доли незначительная и колеблется в пределах от 24 до 35%, хотя в 12 субъектах РФ доля доходного потенциала в ВРП выше среднего и составляет от 40 до 81%. Зависимость между душевыми величинами налогового потенциала территории и ВРП в 2004 году описывалась линейной зависимостью $ДПТ=0.26*ВРП$ с достоверностью $R^2=0.65$.

Таким образом, в зависимости от полноты учета объема бюджетных потоков на территории СФ, проходящих через все уровни бюджетной системы, возможно получить разное количество регионов, характеризующихся «финансовой» автономией.

2. Типология регионов: подход на основе доходов и расходов всех уровней бюджетной системы РФ

Введем в зависимости от уровня дефицита/профицита совокупных доходов типологию, включающую 5 типов регионов:

1. «Доноры» с запасом прочности
(субъекты РФ, характеризующиеся профицитом совокупных доходов территорий в размере от 30% и выше);
2. Стабильные «доноры»
(субъекты РФ, характеризующиеся профицитом совокупных доходов территорий от 9 до 29%);
3. «Нестабильные»
(субъекты РФ, характеризующиеся профицитом (дефицитом) совокупных доходов территорий в размере 8% (-8%)),
4. «Реципиенты»
(субъекты РФ, характеризующиеся дефицитом совокупных доходов территорий от 9 до 39%),
5. Хронические «реципиенты»
(субъекты РФ, характеризующиеся дефицитом совокупных доходов территорий в размере более 40%).

Указанные факторы позволили сформировать соответствующую типологию, которая наглядно представлена на рисунке 1 (по данным за 2006 год), а характеристика групп в динамике за 2003 – 2006 гг. дается в таблице 2.

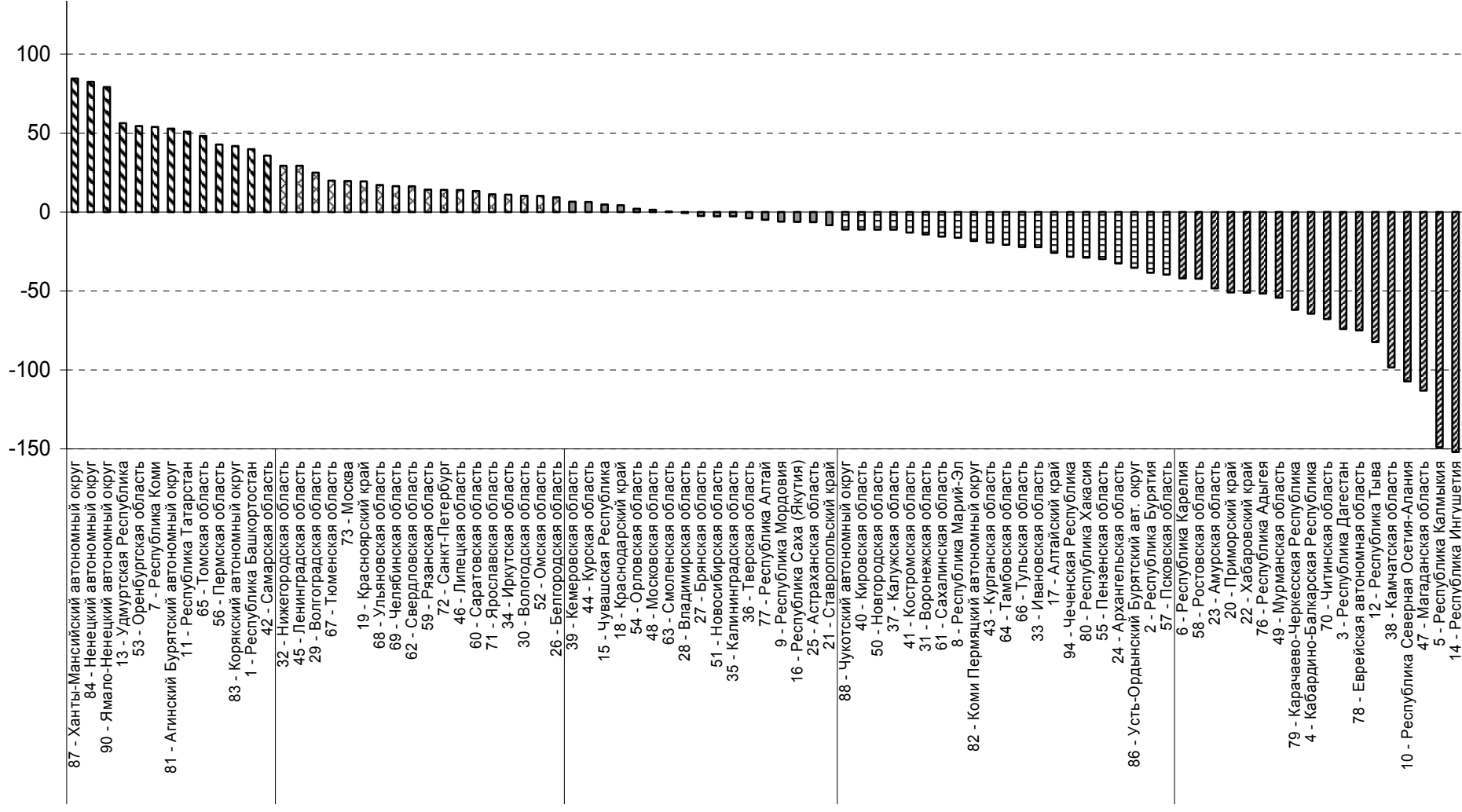


Рис. 1. Типология регионов по уровню бюджетной обеспеченности 2006 года

Таблица 2

Типология субъектов РФ в зависимости от уровня бюджетной обеспеченности

Наименование группы	2003 год			2004 год			2005 год			2006 год
	Количество СФ в группе			Количество СФ в группе			Количество СФ в группе			Количество СФ в группе в 2006 г.
	Всего	в том числе:		Всего	в том числе:		Всего	в том числе:		
		Количество совпадающих СФ с 2006 г.	Количество новых СФ в группе по сравнению с 2006 г.		Количество совпадающих СФ с 2006 г.	Количество новых СФ в группе по сравнению с 2006 г.		Количество совпадающих СФ с 2006 г.	Количество новых СФ в группе по сравнению с 2006 г.	
"Доноры" с запасом прочности	14	9	5	14	10	4	15	11	4	13
Коэффициент постоянства (% совпадения с 2006 г.)			0,31			0,46			0,54	
Стабильные доноры	11	8	3	15	10	5	13	11	2	18
Коэффициент постоянства (% совпадения с 2006 г.)			0,28			0,28			0,50	
"Нестабильные"	12	5	7	9	4	5	22	11	11	17
Коэффициент постоянства (% совпадения с 2006 г.)			-0,12			-0,06			0,00	
"Реципиенты"	18	8	10	20	10	10	20	13	7	20
Коэффициент постоянства (% совпадения с 2006 г.)			-0,10			0,00			0,30	
Хронические "реципиенты", ед.	31	18	13	28	18	10	17	14	3	19
Коэффициент постоянства (% совпадения с 2006 г.)			0,26			0,42			0,58	

Данные таблицы 2 и рисунка 1 свидетельствуют о том, что в зависимости от уровня бюджетной обеспеченности на протяжении 2003 – 2006 гг. достаточно четко выделяются 4 «крайние» (относительно середины) группы: две группы с профицитом совокупных доходов – «доноры» с запасом прочности и стабильные «доноры»; две группы с дефицитом совокупных доходов – «реципиенты» и хронические «реципиенты».

Регионы, попадавшие в перечень «нестабильных», за рассмотренный период группу, как таковую, не образовали, ежегодно ее состав в большей степени обновлялся, чем оставался прежним.

Сформировавшиеся группы не являются равнозначными ни по количеству субъектов РФ, ни по «постоянству» присутствия в них одних и тех же регионов. Необходимо отметить, что типология выстраивалась относительно распределения 2006 года: именно с ним проводились сравнения на предмет «постоянства» состава.

В 2006 году количество субъектов РФ в группах колеблется от 13 до 20. Внутри каждой группы количество субъектов по годам также было подвержено изменениям. Например, если в 1-й группе («доноры» с запасом прочности) число СФ варьировалось от 13 до 15, то в последней группе (хронические «реципиенты») – от 17 до 31.

В связи с тем, что часть субъектов в течение рассматриваемого периода перемещалась из одной группы в другую, для облегчения анализа введем «коэффициент постоянства – КП», показывающий степень идентичности группы текущего (i-го) года по сравнению с группой 2006 года, принятого за базовый год.

$$КП = T(i)/B - N(i)/B,$$

где $T(i)$ – количество СФ группы (типа) в i-м году, «совпавших» с субъектами, находящимися в этой же группе в 2006 году;

B – базовое количество СФ в группе (в 2006 году);

$N(i)$ – количество новых СФ, появившихся в группе в i-м году по сравнению с базовым 2006 годом.

Максимальное значение коэффициента постоянства может быть $КП=1$ (при этом сохраняются число и перечень СФ в каждой группе). Нулевое значение $КП=0$ будет наблюдаться при изменении числа субъектов в группе, равном значению в базовом году.

Отрицательное значение коэффициента будет соответствовать изменению числа субъектов в группе, большему, чем их значение в базовом году.

Введение рассмотренного коэффициента показало, что наиболее сформировавшимися и постоянными можно считать такие группы, как «доноры» с запасом прочности, стабильные «доноры» и хронические «реципиенты».

«Доноры» с запасом прочности – субъекты РФ, обладающие значительным (более 30%) «запасом прочности» совокупных доходов для обеспечения совокупных расходов, – на протяжении периода характеризовались высоким процентом совпадения: от 31 (2003 год) до 54 (2005 год). Среди постоянных представителей этой группы выделяются Ханты-Мансийский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, Ненецкий автономный округ, Республика Коми, Оренбургская область, Удмуртская Республика и др.

Стабильные «доноры» – субъекты РФ, характеризующиеся профицитом совокупных доходов территорий от 9 до 29%. Их количество в 2006 году составило 18, в то время как в 2003 году было только 11. «Постоянство» состава группы увеличилось с 28% в 2003 и 2004 гг. до 50% в 2005 году. Стабильными «донорами» по отношению к совокупным доходам/расходам являются Белгородская область, Нижегородская область, Ярославская область, Вологодская область, Свердловская область

«Нестабильные» – субъекты РФ, характеризующиеся профицитом (дефицитом) совокупных доходов территорий в размере 8% (-8%). Перечень регионов с указанными характеристиками менялся очень существенно, в результате чего эту группу нельзя считать состоявшейся. Количество СФ колебалось от 9 (2004 год) до 22 (2005 год), а коэффициент постоянства составлял от -12% в 2003 году (в группе из состава 2006 года зафиксировано только 5 СФ, а вновь появившихся – 7 СФ) до 0% в 2006 году (количество вновь появившихся СФ идентично количеству совпавших с базовым годом – 11).

«Реципиенты» – субъекты РФ, характеризующиеся дефицитом совокупных доходов территорий от 9 до 39%. Количество субъектов в группе было относительно стабильно: 18 в 2003 году и 20 с 2004 по 2006 гг. Однако в 2003 году зафиксировано больше новых регионов (10 СФ), чем совпавших с перечнем 2006 года (8 СФ), вследствие чего КП=-0,12. В последующие годы положение этой группы изменилось, и в 2005 году КП достиг значения 0,30, что указывает на относительное постоянство группы. Стабильно в этой группе находились такие субъекты РФ, как Воронежская область, Сахалинская область, Кировская область, Тульская область, Тамбовская область.

Хронические «реципиенты» – субъекты РФ, имеющие самый низкий уровень бюджетной обеспеченности (характеризующиеся дефицитом совокупных доходов территорий в размере более 40%). Эта группа, так же, как и «доноры» с запасом прочности, является одной из наиболее устоявшихся. Несмотря на изменчивость перечня регионов (от 31 в 2003 году до 19 в 2006 году), стабильность группы характеризовалась значениями КП от 0,26 (2003 год) до 0,58 (2005 год).

Недостаточностью совокупного доходного потенциала свыше 39% характеризовались следующие субъекты РФ: Республика Адыгея, Магаданская область, Еврейская автономная область, Камчатская область, Республика Дагестан, Республика Северная Осетия-Алания и др.

Таким образом, проведенный анализ показал, что на протяжении всего периода с 2003 по 2006 гг. наиболее сформировавшиеся группы занимают «крайние» позиции представленной типологии: самые обеспеченные совокупным доходным потенциалом территорий субъекты Федерации и самые нуждающиеся в дополнительной помощи регионы.

Нестабильность условий функционирования субъектов Федерации не позволила сформироваться группе регионов, которые могли бы из года в год «ровно» покрывать свои совокупные расходы совокупными доходами.

В качестве положительной тенденции надо отметить то, что количество субъектов Федерации, способных обеспечить совокупные расходы территорий совокупными доходами, ежегодно увеличивалось на протяжении рассматриваемого периода (табл. 3).

Таблица 3

Количество субъектов РФ, обладающих/не обладающих бюджетной сбалансированностью территорий, ед.

Показатели	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Стабильно высокие доходы СФ (сумма «доноров» с запасом прочности и стабильных «доноров»)	25	29	28	31
Стабильно низкие доходы СФ (сумма «реципиентов» и хронических «реципиентов»)	49	48	37	39

Если принять за состояние бюджетной сбалансированности ситуацию, когда субъект Федерации совокупными доходами обеспечивает совокупные расходы, то согласно данным таблицы 3 сбалансированность бюджетной системы улучшилась у шести СФ, и еще у 10 регионов она перестала быть безнадежно плохой.

3. «Бюджетообразующие» регионы

В предлагаемой статье проводится анализ бюджетной обеспеченности субъектов РФ, которая предполагает рассмотрение совокупных доходов и расходов территорий. Совокупные доходы территорий отличаются от доходов консолидированного бюджета СФ на величину перечислений в федеральный бюджет. В связи с тем, что для России характерна неравномерность распределения доходного потенциала в абсолютном выражении меж-

ду субъектами, именно она обуславливает различный вклад регионов в формирование доходной части федерального бюджета. Таким образом, представляется очевидным существование группы регионов, которые будут в значительной мере формировать федеральный бюджет, а значит, будут являться «бюджетообразующими» субъектами Федерации.

В качестве «бюджетообразующих» регионов мы выделяем первые 10 субъектов Федерации, обеспечивающих максимальный вклад в формирование доходов федерального бюджета. Их перечень на 2006 год представлен в таблице 4.

Таблица 4

Субъекты РФ, обеспечившие максимальный вклад в формирование доходов федерального бюджета в 2006 году

№	Субъект РФ	Тыс. руб.	Процент от всего по РФ
1	Москва	3 510 061 498	56,7
2	Ханты-Мансийский автономный округ	793 666 330	12,8
3	Ямало-Ненецкий автономный округ	247 071 435	4,0
4	Санкт-Петербург	111 363 914	1,8
5	Республика Татарстан	105 822 389	1,7
6	Московская область	90 867 944	1,5
7	Самарская область	71 977 564	1,2
8	Оренбургская область	66 944 707	1,1
9	Пермская область	63 194 145	1,0
10	Республика Башкортостан	59 864 199	1,0
	Итого 10 СФ:		82,7
	ВСЕГО по РФ	6193567000	100,0

Необходимо отметить, что с 2002 по 2006 год 8 регионов, указанных в таблице 4, за исключением Оренбургской и Пермской областей, стабильно входили в первую десятку субъектов РФ по перечислениям в федеральный бюджет и обеспечивали вклад в размере не менее 1%.

Доля федерального бюджета, формируемая за счет лидеров, составляла от 63,1% в 2002 году до 82,7% в 2006 году. Самой значительной представляется роль г. Москвы, так как ее вклад способствовал формированию от 24,1% (2002 год) до 56,7% (2006 год) федерального бюджета.

Кроме того, заметным является вклад и так называемых «нефтяных» регионов.

Конституция Российской Федерации (ст. 9) определила, что земля и другие природные ресурсы закреплены в качестве основы жизни и деятельности народов, проживающих на соответствующей территории. В связи с этим можно говорить о том, что государство не только вправе, но и обязано более рационально распорядиться природными богатствами в интересах всех своих граждан. Одной из форм такого распоряжения является налогообложение природной минерально-сырьевой ренты и ее рациональное использование в интересах Российской Федерации, ее территорий через установление налога на дополнительный доход от добычи углеводородного сырья (ст. 13 Налогового кодекса РФ).

Налоги на добычу углеводородного сырья характеризуются локальным сосредоточением – 82% этих поступлений приходится лишь на пять регионов (Ханты-Мансийский, Ненецкий и Ямало-Ненецкий автономные округа, Республика Татарстан и Томская область). В 2006 году пятью субъектами РФ было обеспечено формирование пятой части федерального бюджета РФ (табл. 5).

Таблица 5

*Поступление доходов в федеральный бюджет РФ
от «нефтяных» регионов*

№ п/п по перечислениям в ФБ	Субъект РФ	Тыс. руб.	Процент к итогу
2	Ханты-Мансийский автономный округ	793666329,9	12,8
3	Ямало-Ненецкий автономный округ	247071435,2	4,0
5	Республика Татарстан	105822388,9	1,7
16	Томская область	43281001,76	0,7
22	Ненецкий автономный округ	31771935,31	0,5
	Итого 5 СФ	1221613091	19,7
	ВСЕГО по РФ	6193567000	100

В связи с тем, что недра являются общенародной собственностью, то и доходы от их эксплуатации должно получать все население страны в равной степени. В этом случае важным оказывается вопрос о распределении природной ренты между бюджетами разных уровней. Позиция Минфина РФ состоит в том, чтобы перераспределять нефтяные и газовые доходы через федеральный бюджет между всеми субъектами Федерации.

Согласно данным таблицы 6, одним из самых «богатых» субъектов РФ по объему собираемых на территории доходов является Ханты-Мансийский АО, обеспечивающий 12,8% доходов федерального бюджета РФ в 2006 го-

ду. В результате процессов централизации доходов указанные в таблице 6 регионы в большей части «работают» на федеральный бюджет. В 2006 году из всей совокупности доходов, собранных на территории рассматриваемых субъектов, в федеральный бюджет было перечислено Ненецким АО – 80,6% доходов, Ханты-Мансийским АО – 86,7%, Ямало-Ненецким АО – 79,2%, Томской областью – 62,6%, Республикой Татарстан – 54,5% совокупных доходов. Несомненно, возможность перечисления значительных объемов финансовых средств в федеральный бюджет не является исключительно заслугой регионов. Сложившаяся конъюнктура рынка, особенности географического положения оказывают доминирующее влияние.

Несмотря на то, что «нефтяными» традиционно принято считать 5 регионов, в состав «бюджетобразующих» попадают только 3: Ханты-Мансийский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ и Республика Татарстан. Томская область и Ненецкий автономный округ в рассматриваемом периоде с 2002 по 2006 гг. ни разу не попадали в первую десятку субъектов, обеспечивающих максимальный вклад в формирование доходов федерального бюджета в абсолютных значениях.

Представленные данные показали, что «бюджетобразующие» субъекты РФ обеспечивают максимальный вклад в формирование доходов федерального бюджета РФ. В связи с этим логично было бы предположить, что с точки зрения типологии бюджетной обеспеченности указанные регионы должны быть в группе «доноров». В таблице 6 показано фактическое распределение «бюджетобразующих» СФ по группам.

Таблица 6

Количество субъектов РФ в группе

	2003 год		2004 год		2005 год		2006 год	
	всего	в т.ч. "бюджетобразующих"	всего	в т.ч. "бюджетобразующих"	всего	в т.ч. "бюджетобразующих"	всего	в т.ч. "бюджетобразующих"
"Доноры" с запасом прочности	14	6	14	5	15	7	13	7
Стабильные "доноры"	11	2	15	2	13	1	18	2
"Нестабильные"	12	2	9	3	22	2	17	1

Данные таблицы 6 позволяют увидеть, что «бюджетобразующие» субъекты РФ распределились по трем группам:

- 1) «доноры» с запасом прочности,
- 2) стабильные «доноры»,

3) «нестабильные».

Большая часть указанных регионов является «донорами» бюджетной системы. Причем от 5 до 7 СФ – это «доноры» с запасом прочности.

В отношении субъектов РФ, попавших в группу «нестабильные», складывается следующая ситуация. В период с 2003 по 2005 гг. субъекты РФ г. Санкт-Петербург и Московская область попадают в группу «нестабильных» регионов, несмотря на то, что на протяжении указанного периода они занимали от 4 до 7 места в списке первой десятки регионов, обеспечивающих максимальный вклад в формирование доходов федерального бюджета. Причем если, 2003 и 2005 гг. они характеризовались профицитом в размере 3-6% совокупных доходов территорий, то в 2004 году в Московской области был зафиксирован дефицит в размере 2%.

В 2006 году ситуация несколько улучшилась, так как г. Санкт-Петербург (4 место в списке лидеров по вкладу в формирование доходов федерального бюджета) переместился в группу «стабильные доноры» с профицитом, равным 14%. Московская область (6 место в списке лидеров) осталась в группе «нестабильных» регионов с профицитом в размере 1% от совокупных доходов территории. Таким образом, несмотря на значительный вклад в формирование доходов федерального бюджета, указанные субъекты – г. Санкт-Петербург и Московская область – характеризуются очень высокими совокупными расходами территорий, что не позволяет им находиться в группе «доноров» с запасом прочности, как большинству других «бюджетообразующих» СФ.

С нашей точки зрения, в представленной типологии бюджетной обеспеченности целесообразно выделять группу «бюджетообразующих» субъектов Федерации. Это позволяет получать более полную картину состояния бюджетной сбалансированности территорий СФ и причин, влияющих на нее.

4. Устойчивость бюджетной системы

Проводимая бюджетная реформа характеризуется существенными изменениями условий функционирования регионов: меняются условия формирования доходной части всех уровней бюджетной системы, преобразуются перечень и объемы осуществляемых расходных полномочий, трансформируется бюджетный процесс. В связи с этим представленная типология в динамике в целом показывает устойчивость бюджетной системы относительно полученных групп, так как значительная часть субъектов Федерации на протяжении всего периода была либо «донором» бюджетной системы РФ, либо ее «реципиентом». Однако недостаточная согласованность всех мер, осуществляемых в рамках бюджетной политики, нашла отражение в переходах субъектов из одной группы в другую по сравнению с перечнем групп 2006 года. Это является свидетельством недостаточной ста-

бильности бюджетной системы РФ. Мету указанной нестабильности можно определить через уже введенный ранее «коэффициент постоянства» для 5 групп рассматриваемой типологии.

Итак, устойчивость бюджетной системы по отношению к 2006 году будет рассчитываться следующим образом:

$$УБС = \sum(КП * ВГ),$$

где УБС – устойчивость бюджетной системы,

КП – коэффициент постоянства группы в *i*-м году,

ВГ – вес группы в *i*-м году, определяемый как отношение количества субъектов группы к общему количеству СФ.

Максимальным значением показателя УБС является 1. Чем УБС меньше 1, тем больше не соответствует картина распределения регионов по типам в текущем году по сравнению с 2006 годом (например, когда «стабильный донор» «неожиданно» становится хроническим «реципиентом»).

Результаты расчета приведены в таблице 7.

Таблица 7

*Устойчивость бюджетной системы
(без учета «бюджетообразующих» регионов)*

Наименование группы	Коэффициент постоянства с учетом веса группы		
	2003 г.	2004 г.	2005 г.
«Доноры» с запасом прочности	0,05	0,07	0,09
Стабильные доноры	0,03	0,05	0,07
«Нестабильные»	-0,02	-0,01	-0,01
«Реципиенты»	-0,02	0,00	0,07
Хронические «реципиенты»	0,09	0,13	0,11
«Устойчивость» бюджетной системы	0,14	0,25	0,34

Представленные в таблице 7 данные свидетельствуют о том, что степень изменения условий функционирования регионов за рассматриваемый период была велика. Это непосредственным образом отразилось на балансе совокупных доходов/расходов территорий. Однако динамика рассчитанного показателя свидетельствует о повышении устойчивости бюджетной системы. Он увеличился с 0,14 в 2003 году до 0,34 в 2005 году, то есть перечни субъектов РФ по группам с каждым годом становились все более постоянными, а значит, предсказуемыми.

Мы выделяем следующие причины, влекущие за собой динамичность состава выделенных групп, а следовательно, нестабильность бюджетной

системы, определяемую через постоянство сбалансированности совокупных доходов и расходов территорий. В целом, с нашей точки зрения, это можно обозначить как нестабильность условий функционирования экономики, которая включает:

- Законодательное несовершенство разделения налоговых доходов и налоговых полномочий;
- Мобильность и неравномерность территориального размещения налоговой базы;
- «Экспорт» налогового бремени в другие регионы;
- Ежегодные диспропорции финансирования бюджетных расходов по всем уровням бюджетной системы;
- Стихийность разграничения расходных полномочий в начале рассматриваемого периода (2003-2004 гг.);
- Сильное влияние человеческого фактора в процессе принятия управленческих решений в рамках проводимой бюджетной политики.

Таким образом, устойчивость бюджетной системы, которая в том числе предполагает предсказуемость условий функционирования регионов, стабильность формирования доходного потенциала и осуществляемых расходных полномочий, на сегодняшний день оставляет желать лучшего. Проводимая в настоящее время бюджетная реформа способствует улучшению параметров бюджетной системы, делая «правила игры» более постоянными и едиными для всех участников бюджетного процесса.

5. Влияние таможенных пошлин на бюджетную сбалансированность территорий субъектов РФ

В предыдущем параграфе мы обратили внимание на высокую зависимость доходов бюджетной системы от нефтяных регионов. Однако, как было отмечено, самый большой вклад в формирование доходной части федерального бюджета вносит Москва. В 2006 году за счет доходов, перечисляемых российской столицей, было сформировано 56,7% федерального бюджета. Говоря о роли российской столицы, необходимо учитывать особенности формирования ее доходного потенциала. На сегодняшний день в структуре доходов рассматриваемого субъекта 36% составляют вывозные таможенные пошлины (на нефть сырую, газ природный, товары, выработанные из нефти). Необходимо отметить, что объем указанного вида доходов, перечисляемого в федеральный бюджет, в 2,6 раза превышает консолидированный бюджет Москвы. В доходном потенциале других субъектов перечисления этого вида отсутствуют. Это связано с существующим порядком уплаты таможенных платежей на счета таможенных органов, который определяется в соответствии со статьей 120 Таможенного кодекса РФ. В ней указано, что уплата таможенных пошлин с территории любого субъекта РФ осуществляется путем

перечисления денежных средств «Получателю», которым является Управление федерального казначейства МФ РФ по г. Москве [5].

Таким образом, в связи с установленным порядком уплаты таможенных пошлин весь их объем проходит через Управление федерального казначейства МФ РФ по г. Москве и отражается в доходах, поступающих в федеральный бюджет от единственного субъекта РФ – г. Москвы.

Для формирования достоверных данных о доходном потенциале всех регионов мы считаем необходимым уменьшить объем совокупных доходов такого субъекта РФ, как г. Москва, на сумму таможенных пошлин. Даже после проведенной корректировки «мировой город» Москва формально будет оставаться «бюджетообразующим» субъектом Федерации даже при условии корректного отражения всех поступающих таможенных пошлин, а именно: с территорий тех регионов, которыми они непосредственно уплачиваются (табл. 8).

Таблица 8

Доля г. Москвы в доходах бюджетной системы РФ в 2006 году, %

Уровень бюджетной системы	С учетом таможенных пошлин в совокупных доходах г. Москвы	Без учета таможенных пошлин в совокупных доходах г. Москвы	Размер уменьшения доли после исключения таможенных пошлин
Консолидированный бюджет РФ	40,1	24,8	-15,3
Федеральный бюджет РФ	55,9	30,1	-25,9

В то же время данные таблицы 8 показывают, насколько уменьшится вклад субъекта Федерации – г. Москвы – в доходный потенциал России по уровням бюджетной системы. После исключения таможенных пошлин из совокупных доходов российской столицы ее доля в консолидированном бюджете РФ сократится на 15,3%, в федеральном бюджете – на 25,9%.

Фактически, в результате справедливого отражения поступивших доходов в виде таможенных пошлин, г. Москва из «донора» превращается в «реципиента» бюджетной системы с очень значительным дефицитом бюджетных средств для осуществления совокупных расходов на ее территории. Профицит 2006 года в размере 19% становится дефицитом на уровне 48% совокупных доходов. Для 2005 года – профицит на уровне 11% совокупных доходов превращается в 60% дефицит.

В связи с этим для г. Москвы положение в типологии изменяется кардинально: из группы стабильных «доноров» в 2005 и 2006 гг. она перемещается в группу хронических «реципиентов».

Обратная ситуация наблюдается для другого субъекта Федерации – г. Санкт-Петербурга, который без учета таможенных пошлин в 2005-2006 гг. не оказывал сильного влияния на состояние бюджетной системы РФ (табл. 9). Совокупного доходного потенциала северной столицы как раз было достаточно для обеспечения совокупных расходов. «Возвращение» городу таможенных пошлин делает его «донором» с запасом прочности: профицит 2005 года достигает значения 34%, а 2006 года – 38% совокупных доходов территории.

Таблица 9

Изменение баланса денежных потоков в разрезе федеральных округов и отдельных СФ с фактическим учетом таможенных пошлин [6, 7]

	Профицит (+), дефицит (-) по отношению к доходам без учета таможенных пошлин, в %		Профицит (+), дефицит (-) по отношению к доходам с учетом таможенных пошлин, в %	
	2005 год	2006 год	2005 год	2006 год
45 – Ленинградская область	22	28	86	89
7 – Республика Коми	55	53	57	54
72 – Санкт-Петербург	6	13	34	38
35 – Калининградская область	-2	-2	26	33
24 – Архангельская область (включая 84- Ненецкий автономный округ)	28	31	45	46
30 – Вологодская область	12	10	14	11
57 – Псковская область	-27	-29	-3	-2
50 – Новгородская область	2	-9	8	-4
49 – Мурманская область	-53	-46	-13	-11
6 – Республика Карелия	-17	-36	-12	-31
Северо-Западный федеральный округ	12	14	47	51
Уральский федеральный округ	71	65	72	67
Приволжский федеральный округ	36	33	43	42
Южный федеральный округ	-9	-10	34	34
Сибирский федеральный округ	9	10	19	23
Центральный федеральный округ	10	17	14	20
Дальневосточный федеральный округ	-27	-29	-8	-8
Итого по федеральным округам	23	23	33	33

Данные таблицы 9 демонстрируют существенные изменения баланса денежных потоков в разрезе федеральных округов в целом, а также для субъектов Федерации, к совокупным доходам которых были добавлены перечисленные ими таможенные пошлины.

Как видно из таблицы 9, корректный учет совокупных доходов регионов привел к тому, что Калининградская область из «реципиента» бюджетной системы превратилась в «донора», причем с профицитом в 26% в 2005 году и 33% в 2006 году. В других субъектах СЗФО произошло уменьшение дефицита, рассчитанного по отношению к совокупным доходам, от 5 до 44%. В результате этого Псковская область из группы «реципиенты» переместилась в группу «нестабильные», Мурманская область из хронических «реципиентов» – в группу «реципиенты».

В целом по федеральным округам денежные потоки стали более сбалансированным. Причем Южный федеральный округ из «реципиентов» с дефицитом в 9-10% превратился в «донора» с запасом прочности с профицитом в 43-44%.

Таким образом, учет перечислений в доходную часть федерального бюджета таможенных пошлин для субъектов Федерации, с территорий которых они непосредственно уплачиваются, вносит существенные коррективы в уровень дефицита/профицита бюджетных средств регионов. Соответственно изменяется перечень регионов, обладающих сбалансированной бюджетной системой. Более высокими значениями совокупных доходов характеризуются субъекты Северо-Западного федерального округа, на территории которых формируется 25% доходов за счет таможенных пошлин, и Южного федерального округа, на территории которых формируется 16% доходов за счет таможенных пошлин.

6. Корреляция «бюджетной» и «социально-экономической» типологии субъектов РФ

Уровень бюджетной обеспеченности регионов является одной из важнейших характеристик социально-экономического развития регионов. В связи с этим, как показал анализ, наблюдается определенная корреляция между типологией субъектов РФ в зависимости от уровня бюджетной обеспеченности и типологии Минрегионразвития РФ.

«Бюджетообразующие» регионы, в наибольшей степени способствующие формированию доходной части федерального бюджета, в целом характеризуются хорошими показателями по типологии Минрегионразвития РФ. Так, восемь стабильных (на протяжении всего рассматриваемого периода) бюджетообразующих субъектов РФ являются «регионами – локомотивами роста» и опорными сырьевыми регионам.

Два субъекта РФ, которые постоянно не присутствуют в рассматриваемой группе, – Самарская область и Оренбургская область – относятся к «опорным старопромышленным» и «депрессивным фоновым» регионам соответственно.

«Старопромышленные регионы характеризуются традиционными индустриальными производствами, переживающими в настоящий момент структурный кризис (устаревшая технологическая база, недостаточное рыночное позиционирование, низкий уровень жизни населения, дефицит квалифицированных кадров и т. п.). Производства в старопромышленных регионах испытывают тотальный дефицит не столько капитала, сколько реалистичных и конкурентоспособных проектов развития. Промышленно-технологический кризис вызывает кризис и поляризацию уровня жизни населения» [2].

Тем не менее субъект Федерации (Самарская область), обладающий приведенной характеристикой, на протяжении последних четырех лет имел профицит совокупных доходов на уровне 36 – 49% и способствовал формированию 1% доходов федерального бюджета.

«Доноры» с запасом прочности. Субъекты этой группы обладают профицитом совокупных доходов территорий в размере от 30% и выше, что является хорошим показателем социально-экономического развития. Однако из 13 субъектов РФ 4 региона согласно типологии Минрегионразвития РФ относятся к числу тех, чьи принципы чьего функционирования нуждаются в серьезном изменении в связи со слабостью развития. Например, Оренбургская и Удмуртская области – это «депрессивные фоновые регионы», несмотря на то, что они обеспечивают профицит совокупных доходов на уровне более, чем 50%. Агинский Бурятский автономный округ, как уже указывалось, – «депрессивный кризисный регион». Еще 2 региона – Самарская и Томская области являются «Опорными старопромышленными регионами», то есть их развитие характеризуется как слабое.

Стабильные «доноры». Еще одна группа субъектов РФ, которая больше дает бюджетной системе, чем получает от нее (профицит совокупных доходов территорий от 9 до 29%).

Среди них – 2 Мировых города (Москва и Санкт-Петербург), 3 центра федерального значения (Ленинградская область, Красноярский край, Свердловская область), 1 сырьевой регион (Тюменская область). Указанные 6 субъектов РФ из 18 регионов группы обладают устойчивыми характеристиками социально-экономического развития. Если основываться на типологии Минрегионразвития РФ, то остальные 12 СФ не могут быть стабильными «донорами» бюджетной системы, в полной мере обеспечивая свое население бюджетными услугами.

«Нестабильные». Экономика регионов, относящихся к этой группе, функционирует таким образом, что в целом собираемых доходов достаточно для обеспечения совокупных расходов. Тем не менее в зависимости от ситуации может возникать профицит (дефицит) совокупных доходов территорий в размере 8% (-8%). В этой группе из 17 СФ только 4 имеют положительные характеристики социально-экономического развития по типологии Минрегионразвития РФ (Краснодарский край и Московская область – «Регионы – локомотивы роста», центры федерального значения; Кемеровская область и Республика Саха (Якутия) – «Опорные регионы» сырьевой регион). Остальные 13 субъектов РФ – это «Депрессивные» фоновые и кризисные регионы (10 и 2 СФ) и 1 «Опорный старопромышленный регион» (Новосибирская область).

Учитывая, что субъекты данной группы «балансируют» на грани достаточности/недостаточности средств, но в целом могут обеспечивать расходы бюджетной системы на своей территории, типология Минрегионразвития РФ не отражает реального положения регионов.

«Реципиенты». Эта группа из 20 регионов не может обеспечивать собираемыми доходами совокупные расходы, так как уровень дефицита достигает значений от 9 до 39%. Необходимо отметить, что в рассматриваемой группе «согласованность» с типологией Минрегионразвития РФ очень высокая – 95%, так как только 1 СФ – Сахалинская область – относится к «Опорным сырьевым регионам». Остальные 19 СФ принадлежат группам «Опорные старопромышленные регионы» или «депрессивные».

Хронические «реципиенты». Корреляция регионов этой группы с типологией Минрегионразвития РФ самая высокая – 100%. Все 19 СФ из 38 принадлежат к группам – «Опорные старопромышленные регионы», «Депрессивные» или «Спецтерритории».

Таким образом, совместимость типологии субъектов РФ в зависимости от уровня бюджетной обеспеченности и типологии Минрегионразвития РФ отмечается для двух последних групп: «реципиенты» и хронические «реципиенты», то есть для регионов, чей уровень социально-экономического развития характеризуется однозначно плохо. Для «бюджетообразующих» СФ также наблюдается корреляция, но с отклонениями.

В целом же типология Минрегионразвития РФ не учитывает такой важной составляющей социально-экономического развития, как бюджетная сбалансированность территории субъекта.

Заключение

Результаты проведенного анализа свидетельствуют о неправомерности традиционного отнесения регионов к «донорам» или «реципиентам» бюджетной системы на основе использования критериев «дефицитности» или

«профицитности» консолидированного бюджета субъекта Федерации. В соответствии с этой методикой «нефтяные» регионы, обеспечивающие формирование 1/5 федерального бюджета, официально являются его же «реципиентами».

Для формирования типологии по критерию бюджетной обеспеченности субъектов РФ необходимо сопоставлять совокупные доходы и совокупные расходы всех уровней бюджетной системы РФ на территории каждого региона. Кроме того, получение объективных данных о доходах, перечисляемых субъектами Федерации во все уровни бюджетной системы, предполагает обязательное отражение таможенных пошлин в доходах субъектов, с территорий которых они уплачиваются.

Типология регионов по уровню бюджетной обеспеченности и коэффициенты, рассчитанные в ходе анализа полученных групп, показали, что значительная часть субъектов РФ (более 50%) из года в год стабильно являются либо «донорами», либо «реципиентами» бюджетной системы.

Существующая типология регионов, сформированная Минрегионразвития РФ, нуждается в корректировке, поскольку при ее формировании не в полной мере были учтены важные финансовые и экономические показатели, связанные с бюджетной системой.

Список литературы

1. Гуртов В. А. Приоритеты экономического развития субъектов Российской Федерации / В. А. Гуртов, Л. Я. Березин, В. А. Матвеев, С. В. Сигова. М.: Изд-во «Кучково поле», 2005. 496 с.

2. Типология регионов Министерства регионального развития РФ, сформированная на основе «Концепции стратегии социально-экономического развития регионов Российской Федерации», представленной на заседании Правительства Российской Федерации 30 июня 2005 года [электронный ресурс]. – Режим доступа: www.minregion.ru.

3. Сигова С. В. «Доноры» и «реципиенты»: два подхода / С. В. Сигова, В. А. Гуртов, А. С. Ревайкин // Проблемы совершенствования бюджетной политики регионов и муниципалитетов: Труды Седьмой научно-практической конференции (30 мая – 1 июня 2007 г.). Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. С. 288-302.

4. Сигова С. В. Типология субъектов Федерации на основе анализа доходов и расходов бюджетной системы РФ / С. В. Сигова, В. А. Гуртов // Финансы. 2007. № 8.

5. Реквизиты для перечисления таможенных платежей. [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Петрозаводской таможни. – Режим доступа: <http://customs.onego.ru/index.php?lev=21>

6. О перечислении средств в федеральный бюджет за 2006 год. 09.01.2007. – Официальный сайт Федеральной таможенной службы России <http://www.customs.ru/ru/docs/indexes>.

7. О перечислении средств в федеральный бюджет. 16.04.2007. – Официальный сайт Северо-Западного таможенного управления <http://sztu.customs.ru/ru/activity/money>.

СИСТЕМА ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ВЫБОР ВЫПУСКНИКОВ

Т. М. Скорюкова

*ГОУ СПО «Тотемский педагогический колледж», г. Тотьма
camomile@vologda.ru*

Профессиональная деятельность в жизни человека является основной в обеспечении его социальных притязаний, самоутверждении и самореализации. Неуспешность в профессиональной сфере, по мнению психологов, приводит к устойчивым стрессам, депрессии, то есть нарушает состояние внутреннего здоровья человека, что вызывает проявление асоциальных действий, таких как алкоголизм, наркомания, преступность. Поэтому можно утверждать, что профессиональная ориентация будущих выпускников, должна стать приоритетным направлением в деятельности общеобразовательной школы, превратив знания, приобретенные в процессе обучения, из теоретических в действенные. В государственной программе развития образования до 2010 года особое место отводится творческой деятельности и созданию условий для развития индивидуальных способностей и раннего профессионального ориентирования учащихся.

Изучение опыта профессиональной работы в системе школа – колледж – вуз показывает, что если в общеобразовательной школе как первой ступени профориентации в системе непрерывного образования профориентационная работа направлена на выбор вида деятельности и профессиональные пробы для подтверждения правильности этого выбора, то в профессиональной школе – это самоутверждение и самосовершенствование в области выбранной профессии, поиск места приложения полученных профессиональных знаний и умений.

В целом можно отметить, что основной целью профориентационной работы образовательного учреждения является привлечение обучающихся,

преподавателей, сотрудников к активному участию в научно обоснованной системе мер по профессиональной ориентации молодежи.

Профессиональная ориентация в школе, по мнению Н. Н. Захарова, – это целостная система, состоящая из взаимосвязанных компонентов, объединенных общностью цели и единством управления: профессиональное просвещение; развитие интересов, склонностей школьников в различных видах деятельности – игровой, познавательной, трудовой (профессиональная активизация); профессиональная психодиагностика; профессиональная консультация; профессиональный отбор (подбор); профессиональная адаптация и профессиональное воспитание [1].

Анализируя различные подходы к толкованию понятия «профориентация», следует отметить, что общим для всех толкований является то, что под профориентацией понимается совместная деятельность образовательного учреждения, семьи и общественности, направленная на подготовку учащейся молодежи к выбору профессии в соответствии с их интересами, склонностями и способностями, а также потребностями общества в трудовых ресурсах [2, с. 26].

Изучение опыта профессиональной ориентации ряда вузов позволило выявить следующие ее составляющие: профессиональное просвещение (профинформация); профессиография; профессиональная консультация; профессиональный отбор; профессиональная адаптация. По реализации первых четырех компонентов структурные подразделения вузов проводят работу в средних общеобразовательных школах, колледжах, ПТУ, тогда как профессиональную адаптацию специалистов, которая проходит непосредственно в рабочих коллективах в первые годы работы выпускников вуза, могут курировать кафедры университетов, а также созданные при вузах центры деловой карьеры.

Профессиональное просвещение проводится на ранних этапах социализации личности с 4-5 класса школы по специальным программам. Предполагает овладение учащимися общеобразовательной школы определенной совокупности знаний о социально-экономических и психофизиологических условиях правильного выбора профессии, информации о наиболее общих признаках профессии.

Обращение к профессиографии позволяет составить описания профессии и специальностей, в нее входящих. Профессиография (паспорт специальности) содержит основные требования к профессии, которые включают в себя основные требования к специалисту. Эти требования обуславливают успешность или неуспешность, удовлетворенность или неудовлетворенность личности профессиональной деятельностью.

Профессиональная консультация предполагает установление соответствия индивидуальных психофизиологических и личностных особенностей школьника специфическим требованиям той или иной профессии.

Профессиональный отбор позволяет, опираясь на имеющиеся данные (мотив выбора, стремления, побуждения), определить для школьника профессию.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления молодого человека к производству, трудовому коллективу, условиям труда и особенностям конкретной профессии. Профессиональная адаптация осуществляется в единстве с социальной адаптацией выпускников.

Следует отметить, что система профориентационной работы в образовательном учреждении непосредственно влияет не только на обоснованный выбор профессии, получение профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда, но и способствует повышению конкурентоспособности, профессиональной мобильности.

Система профориентационной работы профессиональной школы в отличие от общеобразовательной школы вынуждена конкурировать на рынке образовательных услуг. Сегодня поднимается вопрос трудоустройства выпускников профессиональной школы по полученной специальности.

Анализ данных по трудоустройству молодых специалистов Тотемского и Верховажского районов позволил выделить особую роль среднего специального образования. В рамках работы по трудоустройству выпускников Тотемского педагогического колледжа сложилась определенная система мероприятий, в которую включены:

- собеседования со студентами;
- встречи с потенциальными работодателями (совместные совещания с директорами школ; проведение МО учителей школ на базе колледжа);
- заключение договоров для трудоустройства выпускников по специальности (департамент труда и социального развития);
- прохождение студентами практики в образовательных учреждениях и учреждениях социальной сферы;
- проведение заседаний комиссии по определению выпускников на работу с приглашением работодателей.

Говоря о трудоустройстве выпускников Тотемского педагогического колледжа, следует обратить внимание на такое понятие, как конкурентоспособность. Есть ли она?

По данным статистики 2005 года, в Тотемском районе из 18 молодых специалистов в образовательные учреждения трудоустроились 3 человека (17%) с высшим педагогическим образованием, со средним специальным – 15 человек, что составляет 83% молодых специалистов района (все являются выпускниками Тотемского педколледжа), в 2006 году из 15 молодых

специалистов с высшим образованием – 2 человека (13%), со средним специальным – 13 человек, или 87% молодых специалистов (выпускники Тотемского педколледжа). Верховажский район подтверждает данную тенденцию: в 2005 году из 10 молодых специалистов с высшим образованием – 2 человека (20%), со средним специальным – 8 человек (80%), в 2006 году из 11 молодых специалистов с высшим образованием – 3 человека (27%), со средним специальным – 8 человек (73%).

Представленные данные говорят о значимости среднего специального образования в процессе трудоустройства выпускников.

В связи с переходом нашей страны к рыночной экономике перед коллективами учебных заведений стоит задача, которую им еще не приходилось решать, – задача социально-трудовой, педагогической, психологической адаптации выпускников, решение которой предполагает направленность деятельности учебных заведений на профессиональное самоопределение каждой конкретной личности. Процесс самоопределения личности в профессиональной деятельности требует модернизации учебного процесса.

Организация обучения также должна быть направлена на формирование качеств будущего участника профессиональных отношений. Сейчас учебными заведениями ведется поиск наиболее эффективных путей профориентационной работы, в том числе – это модернизация образовательного процесса с учетом профориентационной деятельности учебного заведения. Для достижения целей профессионального самоопределения обучаемых при организации учебного процесса учитывают:

1. Индивидуально-личностный подход.
2. Создание творческого высокопрофессионального педагогического коллектива, способного решать поставленные задачи.
3. Создание современной материально-технической базы и поиск способов ее финансовой поддержки.
4. Соответствие содержания профессиональной подготовки потребностям общества и обучаемых, формирование нового экономического мышления, нового отношения к труду.
5. Соблюдение преемственности в обучении с учетом тенденций непрерывного образования.
6. Повышение качества обучения, внедрение активных форм и методов, использование технологий проблемного обучения, развития творческих способностей учащихся.

Установление связей между учебными заведениями и предприятиями должно быть организовано на новых условиях, которые можно назвать социальным партнерством. Социальное партнерство – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, обществен-

ными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса. Установление связей с социальными партнерами позволит образовательному учреждению:

- иметь полную информацию о рынке труда (сколько и какие специалисты требуются),
- обеспечивать учет требований работодателей по содержанию подготовки специалистов (квалификационные характеристики),
- корректировать старые и разрабатывать новые учебные программы и материалы, отвечающие требованиям индустрии,
- иметь более широкие возможности для организации практики учащихся, стажировки преподавателей,
- расширять возможности трудоустройства выпускников,
- обеспечивать возможность разработки совместных коммерческих проектов для пополнения внебюджетных фондов ОУ (курсы дополнительной профессиональной подготовки, повышения квалификации и т. д.).

Обобщая вышесказанное, можно выделить следующие направления организации профориентационной деятельности образовательного учреждения:

- 1) профессиональное просвещение и профессиональные консультации;
- 2) социально-психологическое консультирование (включая медицинскую профессиональную ориентацию) и обучение навыкам самоопределения,
- 3) осуществление внешних связей с образовательными учреждениями, центром занятости и другими организациями и предприятиями.

Вышеперечисленные направления деятельности образовательных учреждений составляют фундамент профессиональной ориентации.

Для управления профориентационной деятельностью учебных заведений должна быть разработана единая стратегия управления на уровне города или области с учетом современных тенденция развития рынка труда. Если мы говорим о системе непрерывного образования, то почему нельзя говорить о системе непрерывного процесса профориентации? Объединение в единую систему школы, профессиональных учебных заведений, службы занятости, социальных партнеров позволит эффективно использовать имеющиеся ресурсы общества.

Подводя итоги, можно сказать, что профессиональная ориентация молодежи, как и во многих цивилизованных странах, должна быть приоритетной в системе российского образования. Необходимо с учетом экономических условий и опыта профориентационной деятельности развивать новые направления в соответствии с социальным заказом. Необходимо также осуществлять серьезную подготовку будущих учителей к решению задач

профориентации, обеспечить разработку психологического сопровождения для успешной реализации профессиональной карьеры. Только в этом случае будет выполнен социальный заказ общества: подготовка человека полипрофессиональной ориентации, высокого уровня профессиональной мобильности, с развитой способностью к созиданию и самосозиданию.

Список литературы

1. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников / Н. Н. Захаров. М., 1989.
2. Максимов В. Г. Профессиональная ориентация школьников / В. Г. Максимов. Чебоксары, 1988.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА (ОПЫТ МОСКВЫ)

И. П. Смирнов

Научно-исследовательский институт развития профессионального образования Департамента образования г. Москвы
www.mosniirpo.ru; niirpo@mail.ru

Для современного рынка труда России характерен возрастающий дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, что формирует основной потенциал безработных. Но если в 90-х годах причиной этого было увольнение работников с предприятий в связи со спадом производства, то сейчас ряды безработных пополняются в основном за счет высвобождаемых в результате структурных изменений экономики и невостребованных выпускников учреждений профессионального образования. Дефицит кадров отмечают большинство работодателей, из них 90% указывают на острую потребность в квалифицированных рабочих кадрах.

Несмотря на высокую актуальность проблемы, систематических исследований рынка труда в России не ведется. Федеральная служба по труду и занятости фиксирует число вакансий, что дает представление лишь о текущей потребности в кадрах. Ее показатели существенно отличаются от результатов региональных мониторинговых исследований. Заявление Российского союза промышленников и предпринимателей о готовности взять на себя изучение потребностей рынка труда пока не только не реализовано, но и методически не обеспечено. Восполняя недостатки статистики, Минобрнауки РФ вынуждено брать на себя несвойственную функцию по запросу от субъектов РФ данных о потребностях в кадрах (письмо Минобрнауки РФ органам исполнительной власти №1991/02 от 11.09.06). Возможность реше-

ния этой проблемы только силами органов управления образованием представляется сомнительной.

Таким образом, в настоящее время отсутствуют достаточное научное обоснование и эффективные методики измерения состояния и динамики развития рынка труда, его сбалансированности с рынком образовательных услуг. В результате система профессионального образования продолжает функционировать в изолированном от экономики режиме самодостаточности, а проблема дефицита кадров в стране обостряется.

Научно необоснованным и методически не обеспеченным остается процесс формирования перспективных потребностей в кадрах. Учитывая 3-5-летний цикл подготовки квалифицированных рабочих, именно прогнозная компонента, а не текущая потребность должны определять алгоритм формирования структуры и объема подготовки кадров.

Создание системного механизма формирования текущих и перспективных потребностей рынка труда на современном этапе должно предусматривать участие государственных органов как гарантии его статистической достоверности. С этой целью в Москве, например, решением Правительства города созданы государственно-общественные координационные советы по подготовке рабочих кадров. К их основным функциям отнесен ежегодный мониторинг рынка труда.

Это позволило впервые выйти на реальные цифры потребности предприятий и организаций города на начало 2007 года (132 тыс.), определить перечень необходимых рабочих профессий и тем самым создать предпосылки для последовательного устранения дисбаланса спроса и предложения. Проведенный в Москве мониторинг позволил выявить новые тенденции в развитии современного рынка труда. Так, в отличие от прошлых лет, когда наибольшую потребность в кадрах испытывала сфера обслуживания, в настоящее время 62% заявленных потребностей связаны со строительством (36%) и промышленностью (26%).

Мониторинг выявил также концентрацию спроса по довольно узкой группе профессий. Так, в Москве более 60% всех заявок на рабочие кадры сделано по 10 наиболее массовым профессиям: мастер общестроительных работ (23 тыс.), продавец-контролер (15 тыс.), повар-кондитер (10 тыс.), сварщик (4,8 тыс.) и т. п. Это показывает адреса первоочередного создания ресурсных центров, а также направления дополнительных инвестиций.

Одновременно выявлена необходимость прекратить профессиональное образование по 27 рабочим профессиям, спрос на которые практически отсутствует. Предстоит также увеличить объемы ускоренной профессиональной подготовки, в том числе взрослого населения и мигрантов.

Главная причина возрастающего дисбаланса рынков труда и образовательных услуг состоит в несовершенстве существующей модели формиро-

вания профессиональной структуры кадров. Она ориентирована на унаследованный от прошлого принцип утверждения «контрольных заданий» по приему абитуриентов через заявки самих же образовательных учреждений. Это обуславливает их инерционное функционирование и обрекает выпускников на трудный поиск рабочего места по невостребованным профессиям.

Научно-методическую основу оценки сбалансированности рынков труда и образовательных услуг может составить специальная система коэффициентов: несоответствия потребностям рынка труда объемов подготовки и структуры профессий, введения новых профессий.

Соотношение объемов спроса и предложения кадров можно выразить посредством коэффициента их несоответствия (K_0). Он имеет незначительные колебания по отдельным регионам (Воронежская область – 60%, республика Чувашия – 62%, Самарская область – 67%), что позволяет оценить K_0 в целом по России в пределах 65%. Более точно можно оценить дисбаланс посредством коэффициента, учитывающего объем подготовки кадров только по востребованным профессиям (K_v), который, как правило, в 2-4 раза ниже K_0 . Столь низкий показатель является следствием сокращения за последние годы вдвое объемов подготовки рабочих в системе профессионального образования и свидетельствует о высокой степени неудовлетворенности экономики в рабочих кадрах нужной профессиональной направленности и квалификации.

Соотношение перечня востребованных профессий и фактически подготовленных учреждениями профессионального образования отражает коэффициент несоответствия структуры профессий (K_p). В Москве, Санкт-Петербурге, Кемеровской области он составляет 20-30%, что указывает на необходимость сокращения и/или прекращения подготовки кадров за счет бюджета по данным учебным профессиям, не востребуемым экономикой.

Динамику ежегодного обновления профилей подготовки рабочих кадров выражает коэффициент введения новых профессий (K_n). Так, в Москве, Ростовской области, республике Чувашия в 2006 году введены по 1-2 новых профессии, что составляет от 0,7 до 1,2% от их общего числа и обнаруживает отставание процессов обновления профессионального образования от экономики.

Помимо структурного дисбаланса, разумеется, имеются и другие причины кадрового дефицита в России, но их влияние на проблемы дефицита кадров значительно ниже.

Существенным фактором остается, например, низкий демографический потенциал трудовых ресурсов страны. «Молодежная» группа рабочих в структуре занятого населения (до 30 лет) составляет 23%, в то время как «пенсионная» (от 50 лет) – 33%. Ежегодно «по возрасту» может выбывать около 2 млн. рабочих, в то время как годовой выпуск новых рабочих из уч-

реждений НПО и СПО составляет менее миллиона человек. Таким образом, пополнение рабочих кадров отстает от темпов естественной убыли в два раза. Поскольку возможности столь масштабного расширения подготовки рабочих кадров реально отсутствуют, восполнить их убывание можно только за счет устранения структурного дисбаланса.

Определенные возможности роста объемов рабочей силы создает приток мигрантов. В Москве, например, куда прибывает половина мигрантов из числа приехавших в Россию, среди учащихся общеобразовательных школ дети мигрантов уже составляют свыше 10%, что создает новый потенциал трудовых ресурсов. Однако сложности социальной, в том числе языковой, адаптации, овладения профессиями на уровне российских государственных стандартов объективно затрудняют формирование из них работников высокой квалификации. Их включение в рынок труда можно осуществлять путем ускоренной подготовки и дополнительного профессионального образования.

Слабо используется в России трудовой потенциал лиц с ограниченными возможностями здоровья, из числа которых лишь около 15% вовлечены в реальный сектор экономики. Вместе с тем профессиональный спектр их использования расширяется в связи с внедрением на производстве информационных и компьютерных технологий. В настоящее время профессиональное обучение различных категорий инвалидов проводится более чем по 40 профессиям НПО. Здесь необходимо также законодательно решить вопросы квотирования рабочих мест для выпускников образовательных учреждений из числа инвалидов.

Заслуживает внимания проводимый в рамках Национального проекта эксперимент по профессиональной подготовке солдат, проходящих срочную службу, хотя первые результаты выявили значительные трудности его организации.

Более полному удовлетворению потребностей региональных рынков труда в кадрах способствовало бы ускорение процесса передачи находящихся до сих пор в федеральном статусе почти половины учреждений среднего, а также ряда учреждений начального профессионального образования. Сопряженность их деятельности с региональными рынками труда в настоящее время даже статистически не учитывается, не говоря уже о регулировании структуры подготовки специалистов в них. В целях координации деятельности образовательных систем различных уровней 11 ноября 2006 г. принято постановление Правительства РФ № 670 «О порядке предоставления органами местного самоуправления органам государственной власти статистических показателей, характеризующих состояние экономики и социального муниципального образования». Необходимо принять подобное решение, вводящее статистическую подотчетность учреждений профессио-

нального образования федерального подчинения органам управления субъектов Федерации.

Проведенный анализ современного состояния рынка труда демонстрирует полное исчерпание административных и необходимость перехода к экономическим методам его регулирования на основе предложенного Госсоветом РФ (24 марта 2006 г.) государственного заказа на подготовку кадров. Такое требование уже оформляется законодательно, оно сформулировано, например, в Законе «О начальном и среднем профессиональном образовании в Москве». Решения исполнительных органов по организации государственного заказа приняты в Санкт-Петербурге, Вологодской, Кемеровской, Кировской, Ленинградской, Самарской областях. Его можно было бы распространить на негосударственные учреждения профессионального образования при условии их финансирования в рамках заказа из государственного бюджета.

В последнее время в практике ряда регионов России, помимо государственного заказа, апробируются и другие принципиально новые способы развития образования: нормативное финансирование, контрактное финансирование профессионального образования, соучредительство. Эти идеи требуют глубокого научного осмысления и методической разработки. Надо понять, как лучше всего их реализовать, а главное – каковы будут последствия – прямые и косвенные, ближайшие и отдаленные, положительные и отрицательные.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ СОВРЕМЕННЫМИ ЮНОШАМИ И ДЕВУШКАМИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Н. Ю. Спиридонова

Учебно-методическое управление

ГОУ ВПО «Астраханский государственный университет»

tasha_ru@mail.ru

Современный российский молодой человек находится в непростой ситуации. С одной стороны, относительная стабилизация экономической и политической жизни в России дает некоторую определенность в завтрашнем дне и гарантирует молодежи возможность найти себе работу по потребностям и способностям, с другой стороны, текущая ситуация может быть охарактеризована как социальный и культурный стресс, что неизбежно усложняет процесс самоопределения каждого конкретного человека. Но-

вые парадигмы организации мирового порядка, отношений между государствами, этносами, культурами, конфессиями стирают границы, в результате перед молодежью вырисовывается дилемма: осуществить выбор в зависимости от личных или от общественных потребностей.

Существенно изменились и социально санкционированные мотивы трудовой деятельности. Общественное благо, ради которого необходимо жертвовать личным благополучием, потеряло свою сакраментальную значимость. Отсутствие стабильных социальных норм в отношении профессии предъявляет требования к творческой инициативе и самостоятельности индивида, вместе с тем оно является тормозом в отношении ряда профессий, если происходит ломка определенных установок.

Ситуация сложных материальных условий жизни в России способствует формированию ранней экономической и профессиональной идентичности. При раннем включении в «рынок» человек не успевает сформировать собственную систему убеждений, процесс моральных исканий у него или отсутствует, или приобретает сугубо прагматическую, рациональную окраску.

Для того чтобы постичь происходящие экономические и социальные изменения, людям необходимо переосознать и переосмыслить себя в новых условиях. Социальный прогресс, рыночные отношения, изменение условий жизни требуют усилия активности личности, организованности, дисциплины, повышения требовательности к самому себе и собственной деятельности. На личность воздействует столь широкий спектр различных, нередко противоположных по направленности, факторов внешней среды, что только при условии активного освоения и осмысления всех этих влияний возможен выбор профессионального и жизненного пути, соответствующий потребностям и интересам личности.

На протяжении всего процесса профессионального самоопределения (от появления зачатков профессиональных интересов и склонностей в детском возрасте до окончательного утверждения в избранной сфере профессиональной деятельности в годы зрелости) происходит не только профессиональное, но и социальное, а вместе с тем и жизненное самоопределение личности.

Ключевым моментом этого длительного процесса оказывается выбор профессии, отделяющий период неограниченных, но абстрактных возможностей профессиональной самореализации от реальной, но ограниченной перспективы профессиональной деятельности. Именно в период юности человек стоит перед решением смыслообразующей проблемы, связанной с выбором жизненного пути. Юность стремится сформировать внутреннюю позицию по отношению к себе («Кто Я?», «Каким Я должен быть?»), по отношению к другим людям, а также к моральным ценностям. В юности мо-

лодой человек принимает сам себя или учится принимать самого себя и нести ответственность за свой выбор и решения.

Выбор профессии в юности – это первый в жизни большинства людей обязательный, вынужденный выбор, от которого нельзя уйти; это в некотором смысле риск, поскольку молодой человек руководствуется не действительностью, реальной оценкой потребностей общества, а идеей. Построить относительно реалистичный образ того, что последует за тем или иным решением, – нелегкая задача даже для мудрого и опытного эксперта. Надо связать между собой множество факторов и условий, вычислить и экстраполировать тенденции, представить себе следствия принятия определенных решений, следствия этих следствий, затем новые решения, которые, как и их следствия, придется рассматривать. Глобальные проблемы человечества превращаются из прогностических в реальные, определяющие конкретные условия функционирования реального субъекта в изменяющемся мире. Этот факт находит свое отражение и на уровне мотивов выбора конкретной профессии или профессионального поля деятельности.

Сегодня в российском обществе четко наметилось еще одно противоречие, которое оказывает существенное влияние на изменение мотивов выбора профессии. Возникает проблемная ситуация, когда технологические и экономические, социальные и политические, духовные и нравственные задачи постиндивидуального развития решаются людьми, еще не овладевшими соответствующей культурой. Основная задача, стоящая перед нашим обществом в современных условиях, заключается в том, чтобы найти способы разрешения противоречия между наступающей информационной цивилизацией и отступанием культуры, неподготовленностью субъекта труда.

Подъем образовательного уровня различных социальных групп населения идет неравномерно. В связи с этим и социальные требования к уровню образования неодинаковы. Соответствующим образом они отражаются в сознании молодежи, в ее установках на различные формы получения образования и его качество, а также его значение для перспективного жизненного самоопределения.

Высокий престиж высшего образования обусловлен не только самооценкой и потребностью. Потребность различных социальных групп населения в образовании отражает в сознании людей объективную потребность общества в специально подготовленных работниках. Личные планы в меньшей степени зависят от социального положения, чем реальные мотивы выбора профессии. Необходимо отметить, что эта тенденция наталкивается сегодня на факты, выступающие объективным препятствием приобретения молодежью высшего образования.

В современных условиях только гармоничное сочетание критериев «хочу», «могу», «надо» поможет молодежи сделать правильный выбор будущей профессии.

Чтобы достичь оптимального сочетания этих критериев, каждый юноша (девушка) наряду с изучением своих интересов и возможностей должен быть хорошо информирован об общественных потребностях и о содержании различных видов деятельности, характере разных профессий.

Как все это можно конкретно реализовать на практике, чтобы по возможности помочь каждому нуждающемуся? Более того, что необходимо сделать на этапе выбора профессии, чтобы впоследствии, обучаясь в профессиональном учебном заведении, молодой человек не разочаровался, не утратил интерес к профессии?

Следует иметь в виду, что, выбирая профессию, школьники ориентируются на такие факторы, как:

1) личные интересы, склонности (сюда же входят удовлетворение материальных и духовных потребностей, общественная оценка профессии, ее престиж, содержание деятельности, условия, в которых она протекает, возможности роста и продвижения),

2) понимание того, «где я нужен», понимание места профессии в структуре общества, необходимости в кадрах, знания о мире профессий,

3) знания о своих способностях, возможностях, индивидуально-психологических особенностях, что во многом определяется культурой психологических знаний.

Мы предлагаем проанализировать процесс выбора профессии современной молодежью (на примере абитуриентов, поступающих в ГОУ ВПО «Астраханский государственный университет») именно по критериям «хочу», «могу», «надо».

Анкетирование учащихся, посетивших АГУ в дни открытых дверей в 2006/2007 учебном году, дало ответы на некоторые вопросы.

Что вызывает беспокойство у современных юношей и девушек?

Круг проблем достаточно широк, но вместе с тем стабилен. Он включает:

- повышение образования и квалификации – 1 место,
- проблему нехватки денег и предоставления возможности их заработать – 2 место,
- проблемы, связанные со здоровьем – 3 место,
- взаимоотношения с родителями – 4 место,
- свободный отдых в соответствии с личными интересами – 5 место,
- взаимоотношения с друзьями – 6 место,
- карьерный рост – 7 место,

– жилищная проблема – 8 место.

Что хотят современные выпускники?

- сделать карьеру – 23,6%,
- добиться семейного счастья – 22,6%,
- стать квалифицированным специалистом – 11,9%,
- быть свободными и независимыми – 11,5%,
- реализовать свой талант и способности – 10,5%,
- добиться богатства – 9,5%,
- стать полезным для своего государства – 6,3%,
- стать известным – 1,8%,
- иметь покой и возможность ни во что не вмешиваться – 1,2%,
- добиться власти – 1,1%.

Что ожидают юноши и девушки от выбранной профессии?

- высокие заработки – 75% мальчиков и 64% девочек,
- удовлетворение интересов – 56,3% мальчиков и 48% девочек,
- престижную работу – 12,5% мальчиков и 44% девочек,
- возможность сделать карьеру – 37% мальчиков и 28,6% девочек,
- возможность развить свои способности – 28% девочек.

Очевидно, что подобные результаты в условиях современности являются закономерным следствием происходящих экономических и социальных изменений.

Какие специальности являются наиболее востребованными?

В дни открытых дверей учащимся было предложено указать степень значимости специальностей АГУ в соответствии с личными убеждениями (рис. 1).

О востребованности специальностей можно судить по конкурсу абитуриентов Астраханского государственного университета. Так, самыми востребованными специальностями в 2006 и в 2007 году были:

1) Прикладная математика и информатика, Вычислительные машины, комплексы, системы и сети, Дизайн, Мировая экономика, Перевод и переводоведение – конкурс составил более 10 человек на место;

2) Информационные системы и технологии, Журналистика, Юриспруденция, Управление качеством, Психология, Организация и технология защиты информации, Ветеринария, Физическая культура, Оборудование и технология сварочного производства – от 5 до 10 человек на место.

По сути дела предпочтения школьников, посетивших АГУ в дни открытых дверей, закономерно впоследствии отразились на конкурсе при поступлении в университет.

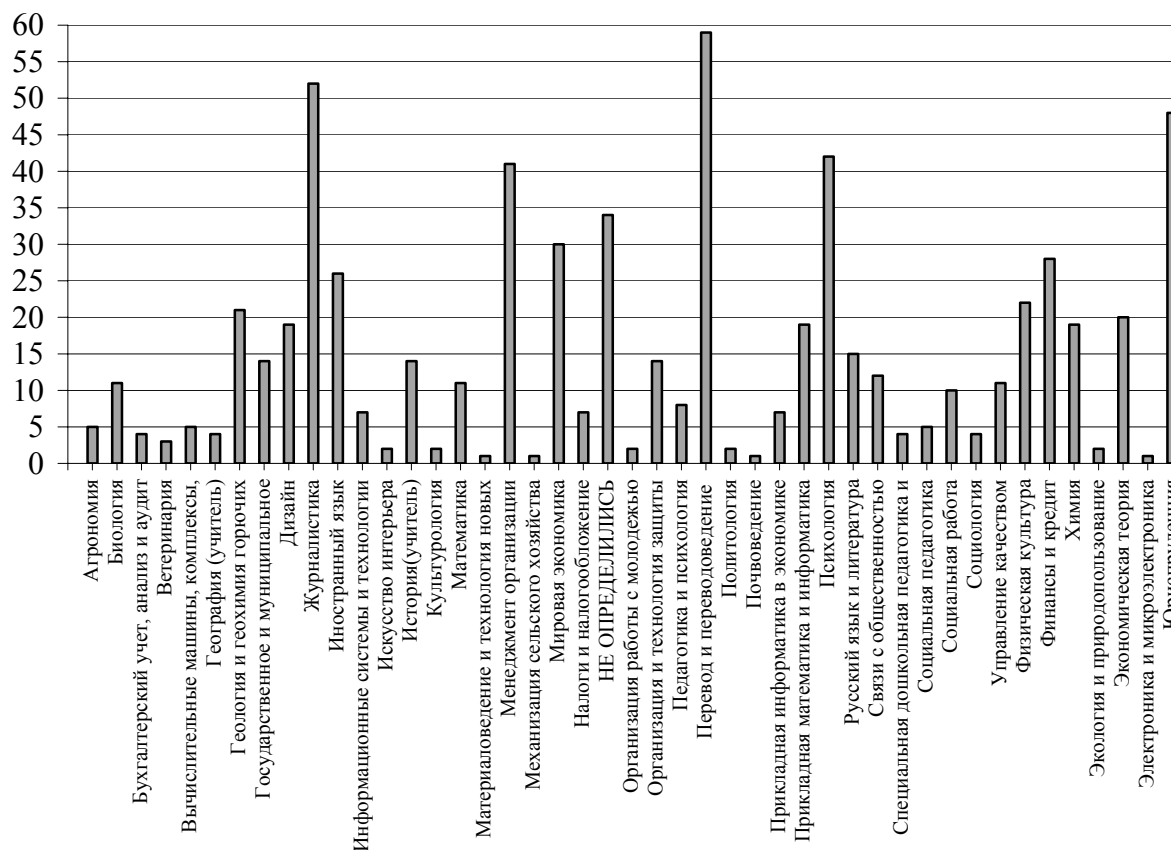


Рис. 1. Предпочтения школьников, посетивших АГУ в период проведения дней открытых дверей

Что предлагает Астраханский государственный университет для удовлетворения желаний потребителей, кем фактически и являются сегодняшние выпускники?

Мы убеждены, что важным аспектом профессионального самоопределения является профессиональный интерес, который возникает в результате знакомства с учебным заведением и носит устойчивый характер, если этот интерес подкреплен практически. С этой целью Астраханский государственный университет ведет работу в следующих направлениях:

1. Начиная с сентября каждого года факультет довузовской подготовки АГУ проводит среди школьников Астраханской области и города Астрахани традиционные предметные олимпиады на звание «Стипендиат АГУ». Олимпиады проводятся в три тура. В первом (заочном) туре олимпиады может принять участие любой ученик, который после окончания среднего учебного заведения желает поступать в Астраханский государственный университет. На второй тур, который будет проводиться в очной форме непосредственно в АГУ, приглашаются школьники, успешно прошедшие пер-

вый тур и получившие приглашение оргкомитета олимпиады. Третий тур проводится очно по всем предметам одновременно. Учащиеся, занявшие призовые места в личном зачете, – лауреаты награждаются дипломами. Победители олимпиады – учащиеся 11-х классов – освобождаются от сдачи вступительного экзамена по соответствующей дисциплине, а их знания по этим предметам аттестуются высшим баллом при подаче документов для поступления в АГУ на заранее оговоренные специальности. Победители олимпиады – учащиеся 10-х классов – становятся стипендиатами АГУ. Победители олимпиады – учащиеся 9-х классов – могут поступить в соответствующий колледж АГУ без вступительных экзаменов.

2. Ежегодно Астраханский государственный университет объявляет конкурс на лучшую исследовательскую работу школьников и выпускников средних профессиональных учебных заведений. На конкурс принимаются индивидуальные учебно- и научно-исследовательские работы в области русского языка, литературы, физики, химии, математики, техники, информатики, биологии, географии, сельского хозяйства, истории, экономики, представленные в форме доклада на конференции научно-исследовательских работ учащихся средних общеобразовательных и средних специальных учебных учреждений города Астрахани и Астраханской области. В каждой секции жюри выбирает лучшие исследовательские работы, авторы которых становятся лауреатами конкурса и награждаются специальными дипломами. Победители конкурса – учащиеся 11-х классов и выпускного курса средних специальных учебных заведений (по одному победителю в каждой секции) получают право зачисления в университет по соответствующей их профилю и тематике представленных работ специальности. Победители конкурса – учащиеся 10-х классов (по одному победителю в каждой секции) зачисляются на факультет довузовской подготовки для продолжения углубленного изучения профильных предметов.

3. С октября по апрель Астраханский государственный университет проводит многоэтапные дни открытых дверей, где все желающие могут ознакомиться с предлагаемым университетом ассортиментом образовательных услуг и преподавательским составом; в конце апреля АГУ участвует в ярмарке вакансий учебных мест.

4. Астраханский государственный университет организует студенческий десант в школы города и области.

5. В течение года АГУ проводит регулярные экскурсии по собственным учебным корпусам, в технопарк, региональный центр нанотехнологий, лабораторию биотехнологий, функционирующие в университете.

6. Путем рекламы в средствах массовой информации и на телевидении, а также распространения собственных рекламных буклетов АГУ регулярно проводит своего рода «профессиональный ликбез», вызванный необходи-

мостью изменить зачастую очень поверхностные представления учащихся старших классов о мире профессий.

7. Еженедельно сотрудники факультета довузовской подготовки, а также ведущие преподаватели посещают средние учебные заведения города Астрахани и Астраханской области с целью установления контактов с потенциальными студентами АГУ, участвуют в школьных родительских собраниях.

8. Университет реализует программу «Школа – колледж – вуз». Эта программа рассчитана на выпускников 9-х классов, которые продолжают свое обучение в школе, гимназии или лицее, являющиеся для АГУ базовыми, и одновременно обучаются в колледже университета по специальности среднего профессионального образования (СПО). Таким образом, учащийся школы становится одновременно студентом колледжа АГУ. Обучение в колледже университета и базовой школе строится так, что за два года школьник-студент получает аттестат о среднем (полном) общем образовании в школе, осваивает двухгодичную программу специальности СПО в колледже и отдельные дисциплины родственной специальности высшего профессионального образования университета. После получения в школе аттестата выпускники 11-х классов – студенты колледжей университета зачисляются параллельно на соответствующие специальности ВПО факультетов АГУ. После получения диплома СПО они продолжают обучение на факультетах университета и осваивают выбранную специальность ВПО в сокращенные сроки (срок обучения по очной форме сокращается на один год, по заочной форме – на два года). Те, кто не сможет по каким-либо причинам обучаться по специальностям высшей школы, продолжит обучение в колледже АГУ и после его завершения получит диплом СПО.

9. Вуз организует целевой прием учащихся из сельских школ. Прием на целевые места производится в соответствии с договорами, заключенными университетом с соответствующими государственными и муниципальными органами. На специальности сельскохозяйственного профиля для абитуриентов, поступающих по целевым направлениям, проводится конкурс аттестатов.

Что мы в результате получаем?

Безусловно, в условиях конкуренции с другими вузами города Астрахани к нам приходит не вся талантливая молодежь, однако большинство юношей и девушек поступают именно туда, куда стремятся. Мы принимаем лучших, поскольку знаем их «в лицо», также как и они нас. Вместе с тем мы осознаем, что данная работа не может полностью охватить весь наш потенциальный контингент, поэтому мы продолжаем искать новые пути решения насущных задач и с удовольствием сотрудничаем с учебными заведениями, имеющими аналогичные проблемы.

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ФГОУ СПО АЛАТЫРСКОГО
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТЕХНИКУМА)**

Л. Н. Тикшаева, Н. А. Скамрова

ФГОУ СПО Алатырский сельскохозяйственный техникум, г. Алатырь
asht_bibl.ru@bk.ru

Реалии современных условий таковы, что без социального партнерства, т. е. взаимодействия учебного заведения, предприятий, службы занятости, невозможны успешная качественная подготовка специалистов и их трудоустройство (востребованность на рынке труда).

Социальное партнерство позволяет совершенствовать образовательный процесс и вести подготовку специалистов в системе работодатель – государственная служба занятости – учебное заведение.

Социальное партнерство обеспечивает быструю адаптацию к новым социально-экономическим условиям жизнедеятельности, способствует расширению образовательного пространства учебного заведения, требует создания новых технологий профессиональной подготовки с учетом кадровой ориентации Чувашии.

Хотя особенности маркетинга образования обусловлены ярко проявляющейся «неосвязаемостью» образования, приверженностью рынка формальному материальному представлению образования в виде аттестатов и дипломов, все же ключевым элементом профессиональной привлекательности образовательного учреждения всегда была и остается наша «продукция» – выпускники и слушатели, которые получают рабочие профессии по линии службы занятости. Разнообразие видов, технологий и рынков образования определяет использование всего арсенала средств и методов комплекса маркетинга в этой среде.

Для достижения эффективного функционирования современного социального партнерства необходима мобильная и дифференцированная система обучения слушателей, в которой должна учитываться специфика трудовой деятельности в условиях рыночной экономики с учетом регионального компонента.

Техникум тесно сотрудничает со службой занятости, оказывает широкий спектр образовательных услуг, осуществляет подготовку востребованных специалистов на рынке труда: менеджеров, операторов ПЭВМ, программы «1:С Предприятие», продавец-кассир. Подготовка менеджеров проводится совместно с учебным центром «Аспект» г. Чебоксары.

Разработано Положение по обеспечению механизма социального партнерства в системе среднего профессионального образования в ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум».

Основным направлением является изучение рынка труда. Изучение рынка труда осуществляется во взаимодействии с социальными партнерами с целью обеспечения соответствия структуры и масштабов подготовки специалистов потребностям экономики. Основными путями решения этой задачи являются следующие.

Подготовка рабочих профессий, работа клуба «Собеседник». В клубе проводятся занятия со студентами выпускных групп в форме тестирования, деловых игр. Ежегодно в техникуме проводится день открытых дверей, день карьеры «Мой выбор». В проведении этих мероприятий принимают участие представители службы занятости.

Одним из направлений сотрудничества со службой занятости является организация ярмарок вакансий, где выпускникам предоставляется информация о рынке труда, вакантных должностях, они знакомятся с перспективными профессиями.

В техникуме развито социальное партнерство с предприятиями города, района, Чувашии, Мордовии, что позволяет вести успешную качественную подготовку специалистов.

В результате этих мероприятий создается полная картина положительного сотрудничества техникум – служба занятости, что в конечном итоге осуществляется в позиционировании образовательного учреждения на рынке образовательных услуг (Приложение).

Список литературы

1. Журнал «Специалист», 2007.
2. Мониторинг регистрируемой безработицы по Чувашской Республике, 2006.

Приложение

Дополнительное профессиональное образование (количество обучаемых)

Годы	2003	2004	2005
ОЧНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ			
1. Секретарь-референт	92	83	74
2. Оператор ПЭВМ	64	71	73
3. Сыродел-мастер	30	31	31
4. Оператор машинного доения	30	31	32
5. Оператор по искусственному осеменению животных и птицы	30	31	32

6. Кассир	102	100	101
ЗАОЧНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ			
1. Секретарь-референт	24	23	23
2. Оператор ПЭВМ	11	13	15
3. Кассир	78	70	56
4. Оператор машинного доения	13	12	25
5. Оператор по искусственному осеменению животных и птицы	12	30	10
СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ			
1. Оператор ПЭВМ	50	30	32
2. Продавец-кассир	60	44	40
ШКОЛА № 11			
1. Оператор ПЭВМ	14	16	16
2. Продавец-кассир	12	14	15
3. Секретарь-референт	16	18	20
ИТОГО	638	617	595

РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПСИХОКОРРЕКЦИИ В СИСТЕМЕ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Ф. П. Федорко

*Начальник Управления ГСЗН Республики Адыгея, г. Майкоп
zanad@radnet.ru*

Передача полномочий в сфере занятости населения на региональный уровень позволяет Республике Адыгея, как равноправному субъекту Российской Федерации, самостоятельно решать ряд важнейших социально-экономических вопросов, имея при этом и ряд обязательств по регулированию занятости населения. Несомненно, что грамотное определение направлений региональной политики занятости и, в частности, способов и методов профориентации психокоррекции, невозможно без знания основных аспектов регионального рынка труда.

На рынок труда Республики Адыгея оказывают значительное влияние процессы банкротства, реорганизации и реструктуризации предприятий. За 1-е полугодие 2007 года в органы республиканской службы занятости насе-

ления предприятиями и организациями представлено 4 сообщения о высвобождении 68 человек.

В 1-м полугодии 2007 года в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве обратилось 9417 человек, что составляет 59,7% аналогичного показателя соответствующего периода прошлого года. Из общего числа граждан, поставленных на учет в поисках работы, больше половины составили граждане, незанятые трудовой деятельностью – 6058 человек (64,3%), 3709 человек (39,4%) – ранее работали по рабочим профессиям, 1543 человека (16,4%) – работали служащими, 4165 человек (44,2%) – ранее не работали, искали работу впервые.

Из общего числа обратившихся статус безработного получили 5583 человека (59,3%), что составляет 65,4% от показателя аналогичного периода 2006 года.

Численность безработных граждан в 2007 году снизилась с 9464 человек в начале года до 6184 человек в конце августа. Средняя продолжительность периода безработицы по республике на конец августа составила 6,3 месяца. Уровень безработицы снизился с 4,7% в январе 2007 года до 3,1% в конце августа 2007 года. Численность граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения Республики Адыгея в качестве ищущих работу, на конец августа составила 11479 человек.

Каждый третий житель Республики Адыгея – крестьянин. Больше 50% численности граждан, проживающих в сельской местности, составляют лица трудоспособного возраста. Низкая заработная плата, а зачастую ее отсутствие, непривлекательные условия труда в сельскохозяйственных предприятиях приводят к росту безработицы на селе, особенно среди женщин и молодежи. Наблюдается застойная безработица, в результате которой сельские жители теряют квалификацию. Доля сельских жителей в общей численности зарегистрированных безработных составляет 67,4%.

Характерная особенность 2007 года – рост числа вакансий, представленных в органы службы занятости. Банк вакансий содержал на треть больше данных о свободных рабочих местах, чем в предыдущие годы. Впервые за последние несколько лет в общем количестве заявок от предприятий больше половины приходится на негосударственный сектор, 80-85% из которых составили вакансии по рабочим специальностям. Заявленная работодателями потребность в работниках в августе 2007 года превысила январский показатель в 2,9 раза. Общее количество вакансий увеличилось с 3645 единиц в январе 2007 года до 4385 единиц в конце августа. Численность граждан, трудоустроенных при содействии службы занятости в августе 2007 года, возросла по сравнению с январским показателем в 2,3 раза.

Основным клиентами службы занятости являются безработные, потерявшие работу сравнительно недавно. Лишь 25,2% составляют лица, имеющие длительный (более года) перерыв в работе. Около 12% обратившихся принадлежат к категориям граждан, испытывающим трудности в поиске работы (пенсионеры, беженцы, вынужденные переселенцы, граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание, инвалиды). Почти 5-я часть клиентов в период летних каникул – несовершеннолетние граждане в возрасте 14-18 лет.

Тенденция к уменьшению численности безработных и увеличению численности заявленных вакансий повлекла за собой снижение коэффициента напряженности. Коэффициент напряженности в августе 2007 года составил 1,4 человека на одно рабочее место.

Деятельность органов службы занятости была направлена на вовлечение граждан в общественное производство и повышение их конкурентоспособности. Финансирование мероприятий по содействию занятости населения позволило органам службы занятости сделать акцент на проведение мероприятий активной политики занятости населения.

Приоритетными направлениями деятельности органов службы занятости населения в 2007 году стали:

- организация общественных работ;
- организация временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан;
- информирование населения Республики Адыгея и работодателей о ситуации на рынке труда;
- проведение ярмарок вакансий учебных и рабочих мест;
- профессиональное обучение безработных граждан;
- профессиональная ориентация безработных граждан.

В настоящее время тенденции развития профессионального образования рассматриваются в соответствии с системными социально-экономическими преобразованиями в республике. В этой связи одним из важнейших направлений модернизации образования является совершенствование отношений между системой общего и профессионального образования и сферой труда. Именно поэтому в последние годы усилилось внимание к подготовке специалистов в новых профессиональных областях, вызванных структурными изменениями в экономике, повлиявшими на требования рынка труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан являются фактором, определяющим их конкурентоспособность на рынке труда. Для организации профессионального

обучения безработных граждан ежегодно формируется учебно-производственная база из образовательных учреждений различных уровней образования, предприятий и организаций всех форм собственности на основе конкурсного отбора. В учебную базу входят учреждения начального, профессионального образования, учебно-курсовые и учебно-производственные комбинаты, учреждения дополнительного профессионального образования.

Профессиональная ориентация населения, на мой взгляд, сохраняет свое значение в качестве приоритетного направления активной политики занятости, содействуя развитию человеческих ресурсов путем планирования, поддержки и сопровождения профессиональной карьеры человека, является формой регулирования рынка, обеспечивает связь профессионального образования с реальной потребностью в квалифицированных кадрах с учетом изменения условий и содержания профессиональной деятельности.

Мероприятия в сфере профориентации и психологической коррекции безработных граждан включают в себя:

- профессиональную информацию;
- профессиональную консультацию;
- профессиональный отбор;
- психологическую поддержку;
- социальную адаптацию безработных граждан.

Специалистам службы занятости ежедневно приходится встречаться с безработными, воспринимающими ситуацию, в которой они оказались, как трагедию, как личный жизненный крах. Сильное эмоциональное потрясение и невозможность реализовать свой потенциал у одних вызывает агрессию и злость, у других – полную апатию. Человек переживает обиду, разочарование, неверие в собственные силы. Только профессиональный психолог способен вывести его из этого состояния, помочь обнаружить внутренние резервы, перевести внутреннюю эмоциональную энергию в энергию действий, направленных на поиск выхода из создавшегося положения.

Понимая значимость этой проблемы, несколько лет назад шесть специалистов органов службы занятости были обучены в Российском государственном университете по специальности «психолог», и теперь в штате республиканской службы занятости работают дипломированные психологи. На протяжении ряда лет органы службы занятости сотрудничают с МОУ «Майкопский городской центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и профориентации», оказывающем услуги населению по профориентации и психологической коррекции. За 1 полугодие 2007 года специалистами городских и районных центров занятости населения профориентационные услуги были оказаны 11632 гражданам.

Специалисты городских и районных центров занятости населения осуществляют психологическую поддержку безработных граждан (кон-

сультирование, психологическая диагностика, тренинги и психологическая коррекция). Однако даже опытный профконсультант не всегда в состоянии помочь некоторым категориям граждан, испытывающих сильный стресс. У людей с неустойчивой психикой состояние безработицы может вызвать настолько серьезные деформации психики, что помощь профконсультанта оказывается малоэффективной и требуется квалифицированная психотерапевтическая поддержка. Ее мы практикуем, используя квалифицированный потенциал МОУ «Майкопский городской центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и профориентации». Результаты наблюдения и анкетирования показывают, что у всех обратившихся сюда значительно повысилась жизненная активность, улучшилось настроение, появились уверенность в себе, интерес к жизни. Прошедшие реабилитацию в центре трудоустраиваются значительно быстрее остальных наших клиентов.

Человеку, потерявшему работу, крайне необходимо научиться ориентироваться в тенденциях на рынке труда, делать выбор между «хочу», «могу» и «надо». От профориентации, в конечном счете зависит успешность последующего трудоустройства клиентов. Профконсультант помогает человеку профессионально самоопределиться, сузить или расширить (в зависимости от ситуации) круг поиска места приложения сил, определить сферу возможностей и склонностей, с одной стороны, и общественных потребностей – с другой. Эта работа не всегда протекает легко, осложняясь психологическими трудностями переориентации человека на иной, непривычный для него вид профессиональной деятельности. Широко используется групповые формы профориентации. Это связано отчасти и с тем, что профконсультантам на местах приходится часто выполнять одновременно несколько обязанностей: вести информационную работу, осуществлять первичный прием и консультирование.

Принимая во внимание, что перспектива развития качественной рабочей силы начинается с профессиональной ориентации в школе, особое внимание органами службы занятости населения уделяется вопросам профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ, направленной, прежде всего, на:

- смягчение и предупреждение молодежной безработицы;
- уменьшение доли стихийности и случайности в решении вопросов профессионального самоопределения выпускников школ;
- активное влияние на профессиональное становление старшеклассников;
- адаптацию подростков к рыночным, конкурентным общественным отношениям, жестким требованиям рынка труда, работодателей;
- сокращение доли выпускников школ в составе безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости.

В целях реализации вышеизложенного необходимо:

- увеличение численности учащихся выпускных классов общеобразовательных учреждений, охватываемых профориентационными услугами, в том числе воспитанников домов-интернатов, специальных учреждений;
- заключение центрами занятости населения договоров с управлениями образования в городах и районах республики на оказание профориентационных услуг учащимся выпускных классов;
- оказание содействия учащимся выпускных классов общеобразовательных школ в профессиональном самоопределении и выборе последующей профессиональной деятельности;
- предоставление учащимся профессиональной информации в виде групповых занятий и индивидуальных консультаций о перспективах развития рынка труда, профессиях, пользующихся спросом у работодателей, многообразии профессий и правилах их выбора;
- организация и проведение семинаров, интерактивных встреч и конкурсов для учащихся выпускных классов общеобразовательных учреждений, ориентирующих их на осознанный выбор профессиональной деятельности и трудовую мобильность.

Основным инструментом в практике профессионального консультирования учащихся школ, инвалидов, женщин, военнослужащих, уволенных с военной службы, и членов их семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, граждан, освободившихся из мест лишения свободы и обратившихся в органы службы занятости, является психологическое тестирование.

Профессиональная информация представлена в Центрах занятости в виде брошюр, справочников, стендов, вырезок из газет, журналов.

По охвату населения продолжают лидировать групповые информационные консультации, которые информируют граждан об услугах, оказываемых службой занятости населения, предупреждают различные конфликтные ситуации, регулируют потоки безработных граждан, обращающихся к специалистам – профконсультантам органов службы занятости населения.

Поскольку потребность различных групп населения в получении адресной и достоверной профориентации возрастает, переориентация специалистов с индивидуальных на групповые формы работы представляется единственно возможным выходом из создавшейся ситуации. К тому же многие виды тренинга и психокоррекции дают больший эффект именно при работе с группой.

Конечно же, способы работы с лицами, впервые ищущими работу, и гражданами, имеющими за плечами трудовой стаж, коренным образом отличаются. Молодые люди не имеют опыта, зато они более мобильны, тогда как лиц со стажем пугает перспектива начать все с «чистого листа».

Таким образом, сегодня в профориентации необходимо внедрение новых, прогрессивных форм и методов работы. Это позволит осуществлять более квалифицированную, адресную поддержку безработных граждан, поможет активной политике занятости населения открыть свое второе дыхание и, несомненно, снизит напряжение на региональном рынке труда.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. 2001. 31 декабря.
2. Профориентология: Теория и практика. М., 2006.
3. Павлова Т. Л. Профориентация старшеклассников. Диагностика и развитие профессиональных качеств / Павлова Т. Л. М., 2005.
4. Федорко Ф. П. Анализ динамики и перспектив состояния рынка труда Республики Адыгея / Ф. П. Федорко, Л. И. Задорожная, М. Б. Петрова. Ростов-на-Дону: Изд-во Ростов. ун-та, 2004. 120 с.

КАЧЕСТВЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ: ВНЕДРЕНИЕ АКТИВНЫХ ФОРМ

Т. Е. Фомина

*Государственная служба занятости населения
Чувашской Республики, г. Чебоксары
slzn@cbx.ru*

Т. П. Иващук

*ГОУ ДПО «Учебно-методический центр «Аспект»
Госслужбы занятости Чувашии, г. Чебоксары
umc-aspekt@mail.ru*

В Чувашской Республике сформировалась четкая система профессионального обучения, психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения, которая строится на комплексном использовании существующих государственных и негосударственных образовательных структур высшего, среднего, начального и дополнительного профессионального образования.

Для организации профессионального обучения, профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения и оказания методической помощи образовательным учреждениям, обучающим безработных граждан, создано Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования

«Учебно-методический центр "Аспект"» Госслужбы занятости Чувашии. За годы существования УМЦ «Аспект» не изменил своему основному предназначению, обучая ежегодно свыше тысячи граждан, 80% из которых – это безработные, направленные центрами занятости республики. Обучение осуществляется по 25 профессиям, специальностям и видам деятельности, которые уже не один год пользуются спросом среди безработных граждан, незанятого населения и востребованы на рынке труда республики: это переподготовка менеджеров основных направлений (продаж, по персоналу, в коммерческой деятельности, по маркетингу, офис-менеджеры); повышение квалификации бухгалтеров (1С: Бухгалтерия, 1С: Торговля и склад, 1С: Зарплата и кадры); операторы ПЭВМ, специалисты по компьютерной графике и дизайну; парикмахеры и маникюрши; дизайнеры и секретари; продавцы и повара.

УМЦ «Аспект» – мобильное учебное заведение. Обучение осуществляется как на собственной базе, так и в городах и районах республики. При этом где бы ни открывались новые группы, по какой бы специальности не осуществлялось обучение, неизменным остается одно – приоритет качества обучения.

Приступая к организации образовательного процесса безработных граждан, важно понимать необходимость сочетания профессионального обучения и психологической поддержки.

Все программы сроком обучения свыше 1 месяца начинаются с курса «Эффективное вхождение в процесс обучения». Его цель – преодоление психологических проблем, связанных с безработицей, знакомство с учебной программой, знакомство слушателей друг с другом, повышение мотивации к учебе и дальнейшему трудоустройству.

С учетом рекомендации психолога, зная состав группы по возрасту, образованию, статусу, эмоциональному состоянию, определяется форма и содержание учебного процесса, что значительно повышает его качество и эффективность. Особенно необходима такая предварительная работа при организации обучения специалистов. Рабочая программа, резерв учебного времени позволяют сделать упор на тот или иной тренинг, деловую игру, учебный курс, консультации. Но неизменным и, на наш взгляд, самым эффективным в программе остается на протяжении уже трех лет деловая игра «Моделирование деятельности предприятия». Основной целью глобальной деловой игры является развитие управленческих навыков у слушателей менеджерских групп и формирование профессиональной компетентности в деятельности бухгалтеров и секретарей-референтов. Моделирование деятельности предприятия проводится в конце обучения перед стажировкой, в течение 2-3 дней. Свыше ста слушателей курсов, создавая несколько конкурирующих предприятий, принимают участие в деловой игре. Каждый день

игры – это один год работы предприятия. Можно только представить, насколько интенсивна групповая динамика и как много преобразований происходит в единицу времени – от создания предприятия до получения прибыли или банкротства. Такое сжатие процесса заставляет мобилизовать усилия всех команд. В процесс координации деятельности предприятий вовлекаются сотрудники всего учебно-методического центра, ролевые позиции которых определяются задолго до начала игры. Для капитализации предприятий формируются альтернативные источники инвестиционной деятельности. Создаваемая инфраструктура рыночного хозяйства включает в себя коммерческие банки, фондовую биржу, паевые инвестиционные фонды, доверительное управление которых возложено на коллектив учебного центра. Каждое функциональное подразделение имеет свою зону ответственности, определяемую компетенциями должностной позиции.

Приобретение сырья и материалов, производственный процесс и реализация продукции, вопросы финансового управления и экономического анализа – вот лишь малый спектр решаемых задач. Важнейшими параметрами оценки работы предприятий выступают слаженное взаимодействие и понимание всеми сотрудниками компаний общих стратегических целей. Именно результат командной работы способствует реализации коммерческого успеха. Навыки делового общения, предотвращения или конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, проведения переговоров, самопрезентации, делегирования полномочий открывают новые возможности в профессиональной трудовой деятельности.

По итогам функционирования предприятий слушателям предоставляется право самоанализа по системе критической самооценки. Видеосъемка основных элементов игры создает более эффективное представление о слабых и сильных сторонах поведения в конкретной ситуации. Максимальное приближение работы команд к реальным рыночным условиям способствует накоплению неоценимого практического опыта, так необходимого в любой сфере трудовой деятельности.

Эффективность деловой игры «Моделирование деятельности предприятия» достигается также благодаря профессиональному опыту, образованию слушателей и их возрасту.

Элементы данной технологии успешно используются учебно-методическим центром «Аспект» и в работе с подрастающим поколением. В последнее время реализуется проект – бизнес-клуб для старшеклассников «Формула успеха». Задачей проекта является профессиональное самоопределение школьников через приобретение уверенности в себе и способность принимать ответственные решения. В течение двух лет с помощью квалифицированных специалистов школьники 10-11-х классов имеют уникальную возможность планирования профессиональной деятельности, развития

креативности, формирования лидерских качеств и экономического типа мышления, что способствует повышению успеваемости и реализации их успешной карьеры в будущем.

Внедрение активных методов обучения способствует повышению качества подготовки специалистов и как результат – высокий процент трудоустройства выпускников.

РЫНОК ТРУДА В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ: СИТУАЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ

Е. Е. Фролова

*Управление государственной службы занятости населения
Республики Карелия, г. Петрозаводск
depzan@onego.ru*

В структуре населения, проживающего на территории Республики Карелия, 24,2% приходится на долю сельских жителей (167,8 из 693,1 тыс. человек по состоянию на 01.01.2007 года¹). Основными сферами приложения их труда традиционно являются лесозаготовительная и сельскохозяйственная отрасли, составляющие основу сельской экономики в республике. Ежегодный мониторинг состояния рынка труда в сельских населенных пунктах, проводимый Управлением государственной службы занятости населения Республики Карелия (далее Управлением), указывает на то, что ситуация здесь хотя и несколько стабилизировалась, но продолжает оставаться стабильно тяжелой.

Последствия реформ и преобразований 90-х годов на селе приобрели затяжной характер. В период массового спада производства, закрытия основных предприятий-работодателей произошло значительное сокращение занятых и увеличение безработных сельчан. Практически полное исчезновение рабочих мест привело к тому, что миграционный отток из сельской местности в свое время приобрел характер массового бегства. И хотя он, так или иначе, затронул все слои населения, больше всего это коснулось людей с высшим образованием. Для них найти более или менее адекватную их знаниям и навыкам работу на месте оказалось практически невозможным.

В результате показатели демографической статистики сельских поселений указывают не только на количественное уменьшение, но и качест-

¹ Численность постоянного населения Республики Карелия. Петрозаводск: Карелиястат, 2007.

венное ухудшение трудовых ресурсов. Вследствие оттока молодежи в город и за пределы республики идет активное старение населения. Доля лиц старше трудоспособного возраста здесь значительно превышает долю лиц моложе трудоспособного возраста. В отличие от городского, сельское население имеет более низкую продолжительность жизни и высокую естественную убыль на 1000 жителей (табл. 1).

Таблица 1

Показатели демографической статистики городских и сельских поселений Республики Карелия на начало 2006 года²

	Все население	Городское население	Сельское население	Доля в%	
				городского населения	сельского населения
Численность населения, чел.	697521	526921	170600	75,5	24,5
Моложе трудоспособного возраста, чел.	111049	82619	28430	74,4	25,6
Доля населения моложе трудоспособного возраста, %	15,9	15,7	16,7	-	-
В трудоспособном возрасте, чел.	451989	347868	104121	77,0	23,0
Доля населения в трудоспособном возрасте, %	64,8	66,0	61,0	-	-
Старше трудоспособного возраста, чел.	134483	96434	38049	71,7	28,3
Доля населения старше трудоспособного возраста, %	19,3	18,3	22,3	-	-
Средний возраст населения, лет	38,0	37,4	39,8	-	-
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	62,1	63,8	57,4	-	-

² Возрастно-половая структура населения Республики Карелия. Петрозаводск: Карелиястат, 2006; Демографический ежегодник Республики Карелия. Петрозаводск: Карелиястат, 2006.

	Все население	Городское население	Сельское население	Доля в%	
				городского населения	сельского населения
Естественная убыль населения, чел.	5697	3202	2495	56,2	43,8
Коэффициент естественной убыли, %	8,2	6,0	14,5	-	-

Хуже всего то, что переселение затрагивает северян – людей, привыкших к жизни в трудных условиях. Опустение малых населенных пунктов, старение, а зачастую деградация оставшихся в них жителей грозят исчезновением самобытной национальной культуры. Пример тому – едва выживающий поселок Калевала, колыбель знаменитого карело-финского эпоса. Калевальский национальный район относится к территориям с моноотраслевой структурой экономики, где преобладает лесопромышленный комплекс. В 2006 году все лесозаготовительные предприятия снизили производственные показатели. И это касается не только Калевальского национального района, но и других ориентированных на лесозаготовки территорий.

Лесной фонд, прежде составлявший основу экономики республики, нынче становится для нее обузой. В числе причин, сдерживающих развитие лесопромышленного комплекса, низкий технический уровень производства (износ основных промышленно-производственных фондов, недостаток сети дорог для полного освоения расчетной лесосеки), неразвитость глубокой переработки и комплексного использования древесины, низкий профессионально-квалификационный уровень кадрового состава. В 2006 году убытки лесозаготовительного комплекса составили 455 млн. рублей. Новое повышение вывозных таможенных пошлин на необработанную древесину, по оценкам специалистов, усугубит и без того сложное положение большинства карельских леспромхозов. Все это вкуче с реструктуризацией предприятий лесной отрасли, проводимой в связи с внедрением новых технологий, приводит к высвобождению излишка рабочей силы.

В районах, ориентированных на сельскохозяйственную деятельность, проблемы безработицы обусловлены в первую очередь закрытием большинства предприятий агропромышленного комплекса, обеспечивавших основную занятость жителей. В связи с сезонностью работ в сельском хозяйстве велика доля выбывших по окончании срока трудового договора. Тем не менее 50% увольнений связаны с низким уровнем заработной платы, хронической задержкой ее выплаты.

Ситуация в сельском хозяйстве республики продолжает оставаться сложной, но в настоящее время в ряде территорий наметились некоторые положительные сдвиги: увеличилась доля посевных площадей в крестьянско-фермерских хозяйствах, личных подсобных хозяйствах.

Период массовых сокращений рабочих мест прошел, и у сельхозориентированных территорий нет иного пути развития, кроме возрождения агропромышленного комплекса, тем более что сейчас это направление получило статус приоритетного национального проекта и сельское хозяйство может рассчитывать на поддержку государства. Но остается еще много нерешенных проблем, среди которых – неразвитость рыночной инфраструктуры, препятствующая нормальной связи между производителем и потребителем сельхозпродукции, ограничивающая возможности сбыта, неразвитость социальной инфраструктуры, инвестиционная непривлекательность, отсутствие эффективных собственников.

На территории республики в рамках инвестиционной программы реализуется и планируется к реализации ряд проектов, в том числе в депрессивных территориях. В Муезерском районе начата реконструкция старого лесопильного цеха, 120 тыс. евро вложила в предприятие датская корпорация «FVS – Group». Достигнуты договоренности с инвесторами о строительстве предприятия по производству оконного клееного бруса. Также планируется построить завод по изготовлению оконных стеклопакетов с годовой мощностью 30 000 окон. Общая сумма датских инвестиций составит свыше 10 млн. евро, на новых предприятиях лесопромышленного комплекса будет создано около 300 рабочих мест. В Беломорском районе в результате переговоров с представителями шведского инвестиционного фонда «Варяг Ресурс» принято решение об инвестировании 12 млн. долларов в разработку трех карьеров. В Пудожском районе уникальные ресурсы недр (залежи титаномагнетитовых руд, месторождения габбро-диабазы, гранита, железо-титан-ванадиевых руд, никеля, меди, хрома, золота и металлов платиновой группы) способны стать основой мощной индустриализации республики, крупнейшей сырьевой базой на территории России.

При этом важно учитывать, что не всегда реализация инвестиционных проектов способствует занятости и улучшению качества жизни местного населения. Часто внешние собственники пренебрегают местной рабочей силой, предпочитают мигрантов со стороны, не вкладывают деньги в социальную инфраструктуру. Инвесторы, как правило, ограничиваются лишь созданием производственной базы, вложение средств в инфраструктуру для них не всегда экономически оправдано. В этом случае незаменима роль государства, которое должно взять на себя часть расходов по осуществлению инфраструктурных проектов. Успешная реализация мероприятий инвести-

ционной политики возможна только при условии наличия эффективного собственника и частно-государственного партнерства.

Самая большая проблема, которая может служить препятствием на пути экономического развития сельских территорий, реализации инвестиционных проектов на селе, – трудовые ресурсы. Кризис экономики в пореформенный период, который на селе переживался гораздо более болезненно, чем в городе, негативным образом сказался на занятости сельского населения. Уровни экономической активности и занятости здесь значительно ниже, а уровень безработицы выше, чем в городе (табл. 2).

Таблица 2

Показатели экономической активности, занятости и безработицы городского и сельского населения Республики Карелия³

	2005 год			2006 год		
	всего	город	село	всего	город	село
Экономически активное население, тыс. чел.	380	301	79	371	295	75
Уровень экономической активности, %	67,8	70,6	58,8	66,3	69,4	56,4
Занятые, тыс. чел.	346	275	70	349	281	68
Уровень занятости, %	61,8	64,8	52,6	62,6	66,2	50,9
Безработные по методологии МОТ, тыс. чел.	33	25	8	21	14	7
Уровень общей безработицы, %	8,8	8,3	10,7	5,7	4,7	9,6
Уровень регистрируемой безработицы на конец года, %	3,6	2,3	8,3	3,4	2,2	8,1

Основное противоречие современного рынка труда – нехватка квалифицированных кадров для решения задач экономического строительства – в большей степени характерно для развитых субъектов республики. В условиях стагнации сельской экономики проблема дисбаланса спроса и предложения рабочей силы имеет свою специфику. Здесь остро стоит проблема переизбытка рабочей силы, превышения предложения над спросом. На селе, где долгое время квалификация оставшихся без работы граждан была не востребована, многие работники выехали за пределы малой родины в поис-

³ Обследование населения по проблемам занятости: Статистический сборник. Петрозаводск, 2005; 2006.

ках лучшей доли. Те, кто остался, утратили свою квалификацию, а вместе с ней уверенность в своих силах, многие в процессе маргинализации (выпадения из своей социальной среды) заняли пассивную, иждивенческую позицию, а то и просто деградировали. Можно констатировать, что некоторые малые населенные пункты превратились в очаги социального неблагополучия, где большинство жителей состоит на учете по безработице, а за 16 лет существования службы занятости населения успели сформироваться династии потомственных безработных.

Как правило, половина всех регистрируемых в органах службы занятости населения безработных – сельские жители. В числе граждан, получивших официальный статус безработного в 2006 году, они составили 42,7% (12972 из 30376 чел.). По состоянию на 01.07.2007 года в сельской местности были зарегистрированы 4887 безработных, или 51,1% всей численности безработных по республике (9570 чел.). Сельские жители пребывают в официальном статусе безработного более длительные сроки. Средняя продолжительность незанятости на селе выше, чем по республике в целом (4,6 мес. против 4,4 мес. по республике).

Половина всех сельских безработных – женщины. По данным на 01.07.2007 года, они составили 48,9% (2392 из 4887 чел.). 23,0% (1123 чел.) – это молодежь в возрасте 16-29 лет.

Образовательный потенциал и профессиональная подготовка безработных сельчан находятся на низком уровне. 26,9% зарегистрированных на 01.07.2007 года безработных не имели полного среднего образования, 30,1% имели только среднее общее образование, 30,5% – начальное профессиональное образование и лишь 12,4% были с высшим или средним профессиональным образованием.

Профессионально-квалификационный состав состоящих на учете на 01.07.2007 года безработных граждан распределился таким образом, что 24,1% пришлось на неквалифицированных рабочих, 5,2% вообще не владели никакой профессией (специальностью).

Банк сельских вакансий довольно скуден, в 2006 году он был представлен 5465 свободными рабочими местами с учетом вакансий, незаполненных на начало года, что составило 13,9% от всей зарегистрированной потребности в кадрах (39308 вакантных рабочих мест по РК).

В 52,5% сельских заявок требовались неквалифицированные рабочие. 19,1% предназначались квалифицированным работникам сельского и лесного хозяйств. 10,4% и 8,6% в структуре сельского спроса на рабочую силу принадлежали соответственно рабочим средней квалификации (операторам, аппаратчикам, машинистам установок и слесарям-сборщикам) и квалифицированным рабочим промышленных предприятий, строительства, транспорта и связи, геологии и разведки недр. Остальные профессиональные

группы в совокупности составили 9,4% потребности в кадрах и распределились следующим образом: 3,0% – специалисты высшего уровня квалификации, 2,9% – работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, 1,6% – специалисты среднего уровня квалификации, 0,9% – служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием, 0,8% – руководители разного уровня.

По состоянию на 01.07.2007 года в сельских населенных пунктах республики оставались открытыми 596 вакансий, на которые претендовали 4887 безработных граждан. Таким образом, нагрузка на одно рабочее место составила 8 человек. В период спада сезонных работ (зимой) напряженность на сельском рынке труда значительно выше. По состоянию на 01.01.2007 года она составляла 22 человека на место (281 вакансия, 6086 безработных).

В сельской местности трудоустройство безработных граждан затруднительно и протекает в основном в рамках специальных программ содействия занятости населения, организуемых службой занятости населения. Коэффициент трудоустройства безработных граждан на селе ниже, чем по республике в целом (23,7% против 29,4% по республике в 2006 году). Ищущие работу сельчане получают направления в основном на общественные работы, в рамках программ «Трудовая адаптация» (трудоустройство несовершеннолетних граждан), «Трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

Активная политика на рынке труда представляется одним из приоритетных направлений деятельности службы занятости населения на селе. К сожалению, динамика последних лет демонстрирует снижение численности сельчан – участников спецпрограмм из-за недостаточного финансирования этих направлений. Из-за отсутствия финансирования свернута такая хорошо зарекомендовавшая себя программа, как содействие самозанятости безработных граждан с выдачей им субсидий (стартового капитала) на открытие собственного дела.

В условиях массового спада производства, отсутствия рабочих мест на селе усилия одной службы занятости населения не могут кардинально изменить положение на рынке труда. Незанятость на селе стала, безусловно, социальной проблемой. В деревнях и сельских поселениях граждане, оставшиеся без работы, смирившиеся с нищетой, бездельем, зачастую спившиеся, утрачивают свои экономические возможности, теряют квалификацию и конкурентоспособность. Основным источником существования для многих становится не труд, а социальное пособие, пенсия родителей, случайные заработки, сбор грибов и ягод, ловля рыбы. Для такой категории населения даже ведение натурального хозяйства затруднительно, так как тре-

бует начального капитала для закупки молодняка, семенного материала, удобрений, кормов и т. д.

Смогут ли сельские жители, длительное время бывшие безработными, удовлетворить потребности кадрового обеспечения планируемых к реализации инвестиционных проектов, будь то агропромышленный, лесозаготовительный, лесоперерабатывающий, горнопромышленный комплексы или туристический бизнес? Бытует мнение, что ввиду утери своих профессиональных навыков безработные существуют как будто вне экономики и востребованы ею быть не могут. Но правильно ли будет записать огромную массу людей в «нетрудовые ресурсы» и больше не иметь в виду? Оставить ее за пределами рынка труда и забыть, выплачивая лишь социальное пособие?

Решение проблемы занятости на селе невозможно без пристального внимания со стороны государства. Меры, принимаемые властью для поддержки сельской экономики, должны носить системный характер. То, что делалось в годы реформ и преобразований в "пожарном" порядке, не принесло ощутимых результатов. В этой связи огромное значение приобретает реализация одного из приоритетных государственных национальных проектов «Развитие агропромышленного комплекса».

В рамках его мероприятий Управлением регулярно осуществляется мониторинг потребности в работниках агропромышленного комплекса с учетом профессионально-квалификационной структуры. В частности, анализируются количество и состав вакансий агропромышленного комплекса, показатели спроса на рабочую силу сопоставляются с объемами предложения со стороны безработных граждан соответствующих профессий, учитываются параметры трудоустройства безработных граждан на сельскохозяйственные вакансии. По итогам 2006 года в органы службы занятости населения была заявлена потребность в 1181 работнике агропромышленного комплекса (с учетом вакансий, открытых на начало года), 745 человек из числа состоящих на учете незанятых граждан были трудоустроены на эти вакансии (в I полугодии 2007 года – 795 рабочих мест и 462 человека соответственно).

В соответствии с разработанной ведомственной целевой программой «Профессиональное обучение безработных граждан профессиям (специальностям) для реализации в Республике Карелия национальных проектов "Развитие агропромышленного комплекса", "Доступное и комфортное жилье – гражданам России", "Здоровье" в 2006 году 59 человек обучены профессиям, востребованным агропромышленным комплексом (в I полугодии 2007 года 31 человек направлен на обучение).

С целью стимулирования развития малых форм хозяйствования в агропромышленном комплексе Управление в 2006 году разработало и направи-

ло для использования в работе центров занятости населения рекомендации по профессиональному отбору кандидатов для обучения по программе «Предпринимательство на селе» (обучение организовано совместно с финскими партнерами – Институтом повышения квалификации г. Йозенсуу). В результате для обучения в данную группу были отобраны и обучены 11 человек из сельских поселений республики.

Управлением совместно с органами местного самоуправления муниципальных образований была разработана и реализована в 2006 году «Программа организации проведения общественных работ на 2006 год в Республике Карелия». Практическая работа по организации и проведению общественных работ проводилась на договорной основе во взаимодействии органов службы занятости населения, работодателей и администраций муниципальных образований.

В 2006 году центрами занятости населения были заключены 27 договоров с сельскохозяйственными предприятиями, на основе которых были созданы временные рабочие места сезонного характера, привлечены к общественным работам 368 человек, которые отработали в общей сложности 8062 человеко-дня (в I полугодии 2007 года – 20 договоров, 109 человек, 2184 человеко-дня).

В течение 2006 года Управление и центры занятости населения совместно с Общественной организацией женщин-предпринимательниц Республики Карелия организовали и провели 10 выездных семинаров для безработных граждан, желающих организовать свое дело, в которых приняли участие 146 человек (в I полугодии 2007 года – 5 семинаров, 71 участник).

Особое внимание уделяется безработным гражданам, постоянно проживающим в сельской местности, желающим организовать собственное дело. В результате проделанной консультационной и организационной работы 18 человек из числа безработных граждан, постоянно проживающих в сельской местности, оформили предпринимательскую деятельность в 2006 году (в I полугодии 2007 года – 9 человек).

Решение проблемы занятости на селе требует комплексного подхода. Параллельно с реализацией инвестиционных и государственных национальных проектов необходимо решать вопросы обеспечения производства молодыми квалифицированными кадрами. Для этого должен быть выработан механизм резервирования рабочих мест на устойчиво работающих предприятиях для устройства выпускников профессионального образования с оказанием им социальной поддержки.

Необходимо принимать меры для удержания специалистов, и в первую очередь молодежи, на селе, используя систему льгот (предоставление кредитов на жилье, содействие предпринимательству путем льготного налогообложения, выдачи субсидий на организацию собственного дела). Кроме

того, важно заинтересовать молодых специалистов в возможности реализации трудовой карьеры на селе, пропагандировать сельский образ жизни среди молодежи, ориентировать ее на получение профессий (специальностей), востребованных в сельской экономике.

С учетом роста структурной безработицы и закрытия неконкурентоспособных предприятий на селе, а также в связи с ожидаемым приходом инвестиций все более обостряется проблема профессиональной подготовки и переподготовки взрослого населения. Как показывает опыт развитых стран, с такой задачей можно справиться только путем создания на базе специальных учебных заведений центров непрерывного обучения взрослого населения рабочим специальностям. По мнению Управления, создание таких центров возможно на базе учреждений начального профессионального образования, осуществляющих подготовку по специальностям, востребованным в сфере сельского хозяйства.

Целесообразно усовершенствовать систему подготовки местной незанятой рабочей силы. Рост доли безработных граждан, нуждающихся в обучении, увеличение затрат на образовательные услуги и услуги, связанные с организацией обучения, требуют пересмотра подходов к финансированию программы профессионального обучения безработных граждан. В этой связи необходимо определить приоритеты обучения безработных граждан, проживающих в сельской местности, сделав упор на качество обучения профессиям, связанным с новыми производственными технологиями, развитием предпринимательской деятельности и сферы услуг. Соответственно необходимо увеличить нормативы затрат на обучение одного безработного гражданина как минимум в 2-2,5 раза от действующих в настоящее время. Процесс обучения и переобучения безработных граждан должен решать главную стратегическую задачу – подготовку кадров для села, отвечающих перспективам развития экономики региона.

В условиях, когда незанятость в сельской местности приобрела затяжной, хронический характер, все большее число безработных граждан нуждаются в программах социальной адаптации, которые, по сути, являются процессом обучения длительно безработных граждан навыкам поиска работы или выбора профессий, на которые следует переучиваться.

Для повышения эффективности данного направления работы необходимо усилить его финансирование, что позволит применить современные адаптационные технологии и создать для этих целей временные консультационные пункты центров занятости населения в сельских поселениях с высоким уровнем регистрируемой безработицы, оборудованные компьютерами, телефонами, копировально-множительной техникой, канцелярскими принадлежностями и информационно-справочными материалами, где безработный может самостоятельно, в том числе в сети Интернет, осуществ-

лять поиск рабочего места с использованием вакансий по регионам России и за рубежом.

Необходимо восстанавливать трудовой потенциал временно незанятой рабочей силы, стимулировать внутриреспубликанские трудовые перемещения, создавать условия для переезда работников с целью трудоустройства, тем более что нашу республику вряд ли можно назвать миграционно привлекательной для внешних трудовых ресурсов. Основной поток внешней миграции сейчас направлен в два крупнейших мегаполиса страны (и это в какой-то степени должно насытить этот перекачивающий население насос). В республике в перспективе до 2010 года не ожидается значительного роста миграционных потоков, способных решить вопрос обеспечения потребностей экономики в трудовых ресурсах, поэтому необходимо в полной мере использовать внутренние кадровые резервы. Со своей стороны, службой занятости населения сформулирован комплекс мер, содействующих межтерриториальному переселению граждан, в том числе с целью трудоустройства в сельской местности. Для многих длительно неработающих граждан, профессиональные умения которых не востребованы по месту жительства, переселение может стать шансом улучшить материальное положение, повысить свой социальный статус, вернуться в строй работающих и зарабатывающих людей. В целях решения вопросов перераспределения рабочей силы, повышения ее трудовой мобильности Управлением организован межтерриториальный электронный банк обмена вакансиями. Это позволило обеспечить более полный доступ граждан к информации об имеющихся вакансиях в городах и районах республики, в том числе в сельской местности.

Немаловажное значение приобретает то, насколько эффективна и дальновидна кадровая политика, проводимая самими предприятиями-работодателями, какова степень их социальной ответственности. Обеспечение прав, предусмотренных трудовым законодательством РФ, приведение размера оплаты труда в соответствие с квалификационными навыками работников, предоставление социальных льгот и гарантий, формирование корпоративного соцпакета (предоставление служебного жилья, бесплатное питание, медицинская страховка, оплата проезда к месту работы и обратно, бесплатное санаторное лечение, частичная или полная оплата стоимости обучения в профильном учебном заведении и т. д.), организация внутрифирменной подготовки кадров – эти и другие меры позволят в определенной степени стимулировать трудовые перемещения внутри республики, обеспечить занятостью жителей депрессивных, преимущественно сельских территорий и восполнить кадровый дефицит в относительно благополучных субъектах республики, препятствующий их дальнейшему экономическому росту.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ДВУХУРОВНЕВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

О. Б. Ходулина

*ГОУ СПО «Грязовецкий политехнический техникум», г. Грязовец
kirovets@vologda.ru*

Современное общество предъявляет постоянно возрастающие требования к качеству рабочей силы. Системы начального профессионального образования (НПО) и среднего профессионального образования (СПО) в последние годы резко утратили свой былой потенциал и сегодня работодателей не устраивает уровень квалификации как рабочих так и специалистов среднего звена. Интеграция в мировой рынок труда выявляет не только глубокое отставание квалификации работников от общих требований. Вступление в ВТО ведет нас в зону свободной торговли образовательными услугами и независимой оценки качества выпускников, что требует принципиально иных подходов к обучению, развитию и воспитанию обучающихся. Принципиально новым подходом, обеспечивающим «скачок в будущее», может стать разработка стандарта по подготовке высококвалифицированных рабочих и специалистов на базе интеграции НПО и СПО. Сегодня после прошедшей реорганизации 01.01.2006 г. путем слияния ГОУ СПО «Грязовецкий техникум механизации сельского хозяйства» и ГОУ «Профессиональное училище № 16» создано двухуровневое образовательное учреждение ГОУ СПО "Грязовецкий политехнический техникум".

В условиях нашего техникума при наличии двух уровней подготовки (НПО, СПО) как раз и существуют те самые предпосылки «скачка в будущее» к построению образовательного пространства как системы непрерывного профессионального образования. В основу разработки содержания непрерывного образования уровней НПО и СПО положена идея преемственности. Суть ее состоит в том, что на каждом более высоком уровне образования при определении содержания обучения учитывается все то, что было изучено на предыдущих уровнях, и с ориентацией на это разрабатываются состав и структура содержания учебного материала. Этот подход предусматривает необходимые стыковки и согласование образовательных программ обоих уровней, их преемственность.

В этом учебном году мы сделали первый шаг в данном направлении и провели в организационной структуре управления техникума изменения. Сегодня в техникуме создано три отделения, в которых получают профессию и специальность обучающиеся по следующим направлениям с учетом их преемственности:

- отделение механизации (уровень НПО – тракторист-машинист сельского хозяйственного производства, уровень СПО – техник механик);
- отделение электрификации (уровень НПО – электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве 3 разряда, уровень СПО – техник электрик);
- отделение товароведения (уровень НПО – продавец-контролер, кассир, уровень СПО – товаровед).

Учитывая прогноз комплексного социально-экономического развития Грязовецкого муниципального района до 2010 года, потребности рынка труда региона, спрос выпускников на образовательную услугу, требования работодателей, инженерно-педагогический коллектив техникума, внимательно изучив московский опыт и сделав проблемный анализ состояния образовательного процесса в техникуме, разработал инновационный проект «Формирование интегрированной педагогической системы двухуровневой профессиональной подготовки». Избранное направление реализации интегрированных программ непрерывного профессионального образования полностью соответствует стратегической цели, Федеральной целевой программы развития российского образования (2006-2010 гг):

- обеспечение условий для удовлетворения потребности граждан общества и рынка труда в качественном образовании путем создания новых институциональных механизмов регулирования в сфере образования, обновления структуры и содержания образования, развития фундаментальности и практической направленности образовательных программ, формирования системы непрерывного образования.

Реализация данного проекта способствует решению на региональном уровне стратегической задачи совершенствования содержания и технологий образования по следующим направлениям:

- внедрение новых государственных образовательных стандартов на основе компетентностного подхода;
- внедрение моделей непрерывного профессионального образования, обеспечивающего каждому человеку возможность формирования индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста;
- введение нового перечня направлений подготовки (специальностей), продолжений и совершенствующих государственных образовательных стандартов, разработанных на основе компетентностного подхода.

Проект создает предпосылки для реализации стратегической задачи обеспечения качества образования за счет участия в следующем направлении:

– развитие новых форм и механизмов оценки и контроля качества деятельности образовательных учреждений по реализации образовательных программ.

Ядро данного проекта имеет основания в Концепции непрерывного образования, теории педагогических систем, принципах интеграции и политехнизма. Предпосылками интеграции образования и производства являются:

1. Экономические:

- изменения в содержании труда;
- переход к экономическим методам управления.

2. Технические:

– «компьютерная революция», передача интеллектуальных функций работников ЭВМ;

– технологическая революция, усложнение единичных машин, их комплексов, ведущие к интеграции трудовых функций;

– ускорение периода внедрения и сменяемости различных поколений техники;

– создание наукоемкого и дорогостоящего технологического оборудования.

3. Социальные:

– обеспечение конкурентоспособности молодых выпускников;

– учет национальных и территориальных различий в воспроизводстве рабочей силы;

– повышение самооценности квалификации;

– изменение принципов, форм и методов профессионального воспитания.

Интеграция наук, с разных сторон раскрывающих проблемы профессионального образования, реальную взаимосвязь явлений образования и производства, свидетельствует о все большем проникновении социального, экономического, педагогического знания в диалектику профессиональной подготовки.

Интеграция, взаимодействие различных сторон и компонентов деятельности в области образования и производства могут быть представлены в различных аспектах:

– интеграция трудовых функций профессиональной деятельности в новых условиях экономических механизмов производства;

– интеграция содержания профессионального образования с учетом общности свойств и состава объектов, предметов профессиональной деятельности и обратимых процессов смены вида труда в едином объекте производства;

– синтез естественнонаучных, технических и специальных знаний, в результате которого в центре внимания оказывается человек в его взаимо-

действию с техническими, социальными, производственными, природными и другими системами;

- преемственность содержания общего и профессионального образования на всех ступенях профессионального становления и квалификационного роста;

- интенсификация методов обновления и конструирования содержания профессионального образования;

- разделение профессионального образования на несколько самостоятельных объектов, тесно взаимодействующих друг с другом и обеспечивающих образованию динамичность, непрерывность;

- формирование управленческих структур, обеспечивающих непрерывность профессионального образования;

- непрерывность педагогического профессионального образования.

Интеграционным процессам в образовании и производстве сопутствуют: единая система методов и средств решения проблем профессиональной подготовки, изменения образовательных структур с интенсификацией обучения в них, труд участников учебно-производственного процесса, материализация учебно-профессиональной деятельности, взаимосвязь уровня квалификации и фактического результата общей и профессиональной подготовки. В результате профессиональная подготовка приобретает все больший социальный статус, который проявляется в:

- значимости комплексных и долгосрочных исследований многоаспектных проблем вариантных форм профессиональной подготовки;

- необходимости интеграции системы профподготовки с прочими формами общего и профессионального образования для научного обоснования и практического воплощения непрерывного процесса профессионального и социального становления человека;

- конструировании содержания профессионального образования на основе тесного сопряжения с полем профессиональной деятельности и в соответствии с логикой процесса профессионального обучения;

- формировании гибкой системы учебных предметов и курсов обучения на основе интеграции научного и технико-технологического знания;

- формировании преемственной системы общего образования, сопутствующей последовательному профессиональному и квалификационному росту;

- многообразии технологий обучения, порождаемых многоаспектностью направлений, целей, содержания, форм организации под воздействием производственного и профессионального факторов;

- специфике дидактической технологии профессиональной подготовки, заключающейся в необходимости формирования психофизиологических

качеств, специфичных для избираемого направления профессиональной деятельности.

Оперирование понятием «педагогическая система» базируется на воспитании, выступающем в качестве предмета педагогики:

– процесс сознательного информационного воздействия со стороны отдельного индивидуума или социальной группы на поведение и деятельность другого индивидуума или другой социальной группы с целью формирования у последних устойчивых механизмов регулирования активности.

Центральной идеей настоящего проекта является педагогический контекст непрерывного образования. Интегрированная педагогическая система двухуровневой профессиональной подготовки – это:

– целенаправленная совокупность средств, способов и форм приобретения, углубления и расширения общего образования, профессиональной компетентности, культуры, воспитания гражданской и нравственной зрелости, эстетического отношения к действительности;

– отражение интеграции содержания профессионального образования с учетом общности свойств и состава объектов, предметов профессиональной деятельности и обратимых процессов смены вида труда в едином объекте производства;

– воплощение синтеза гуманитарных, естественнонаучных, технических и специальных знаний, в результате которого в центре внимания оказывается человек в его взаимодействии с техническими, социальными, производственным, природными и другими системами.

Юридический статус Грязовецкого политехнического техникума как продукта реструктурирования профессионального училища № 16 агропромышленного комплекса и техникума механизации сельского хозяйства обусловливает необходимость внимательного анализа сущности принципа политехнизма (политехнического принципа).

Взаимообусловленность и поступательность развития производства и науки диктует связь методов последней с методами использования ее закономерностей. Иными словами, в связи с научно-техническим прогрессом происходит сближение методов самой науки с методами постановки процессов производства. Только знание путей и средств практического приложения теории дает возможность совершенствовать процессы производства, создавать новые орудия труда.

В условиях реализации Концепции профильного обучения и ее толкования в ряде общеобразовательных учреждений весьма полезно извлекать уроки из фонда классики педагогических исследований:

– задача школы состоит не в том, чтобы готовить специалистов, не в вооружении их суммой профессиональных навыков и умений, а в том, что-

бы воспитывать человека, понимающего взаимосвязь различных отраслей производства, знающего, что и почему надо делать.

Политехнический принцип обеспечивает формирование знаний, навыков и умений, необходимых каждому человеку в жизни независимо от его будущей профессии. Политехническое образование базируется на нарастании общности принципов технического производства важнейших отраслей, применения типичных для многих производств механизмов, орудий труда, машин, технологических процессов. Оно обеспечивается овладением знаниями научных основ производства, направлено на ориентацию во всей производственной системе, достигается овладением широкими обобщенными умениями в деятельности с объектами производственной сферы.

Реализация интегрированной педагогической системы с учетом политехнического принципа формирует особенные черты личности выпускника, личности, сориентированной на усвоение новых приемов труда, овладение новой техникой, участие в техническом творчестве, изобретательстве. Образование, построенное на принципе политехнизма, формирует качества современного производственника: трудовая коммуникация и отношения, умения составляющие основу для скорейшего овладения новой техникой, технологией, способами организации труда, развития сенсомоторики – база для развития исследовательских умений в области техники; специфическое развитие внимания, восприятия, мышления как качеств личности, отличающейся готовностью к выполнению функции всесторонней подвижности в производственной сфере.

Важнейшими средствами реализации политехнизма являются: выполнение творческих заданий по обобщению, преобразованию научных знаний для раскрытия сущности производственно-технических объектов, решение конструктивно-технических и технологических задач, наблюдение в процессе труда, чтение научной и технической литературы, описание производственных процессов и технологических приспособлений, рационализаторская деятельность.

В изучении естественно-математических дисциплин общеобразовательного цикла политехнический принцип воплощается через дидактический принцип связи теории с практикой

В рамках реализации проекта «Формирование интегрированной педагогической системы двухуровневой профессиональной подготовки» мы сможем осуществлять подготовку рабочего повышенная квалификация (4 разряда, уровень которого запрашивают сегодня 81% опрошенных работодателей) посредством отбора лучших обучающихся, успешно освоивших программу НПО, получить квалификацию «техник», причем период подготовки сокращается на один год. Таким образом, реализация двух стандартов НПО и СПО будет выполнена за четыре года десять месяцев. В рамках ре-

лизации данной образовательной программы выпускник получит среднее (полное) общее образование и более прочную практическую подготовку.

С учетом повышенного спроса абитуриентов на получение образования по специальности «техник-электрик» в соответствии с потребностями рынка труда в 2007/2008 учебном году в нашем техникуме на отделении электрификации стартует опытно-экспериментальная работа в рамках реализации инновационного проекта по специальности: 110302 «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства»: разработан учебный план для набора в группу, обучающиеся в которой за 4 года 10 месяцев должны получить среднее (полное) общее образование, профессии: «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве», 4 квалификационного разряда, «водитель автомобиля» категории «С», а также квалификацию «техник» по специальности «электрификация и автоматизация сельского хозяйства». Данная интеграция НПО и СПО позволит создать в рамках техникума многоуровневое учреждение профессионального образования, осуществляющие обучение по интегрированным учебным планам и программам. Введение уровней обучения, адекватных логике профессиональной деятельности, позволит:

- устанавливать критерии профессиональной компетенции, формируемой в процессе многоуровневой подготовки;
- учитывать конъюнктуру рынка труда в районе;
- осуществлять контроль качества степени завершенности профессионального образования (модульно-компетентностный подход, введение зачетных единиц).

Это означает свободный вход и выход обучающихся на любой законченной стадии обучения с получением соответствующего документа о профессиональном образовании (подготовке), тем самым учитываются интересы и способности обучаемых на рынке труда.

Для реализации этого проекта необходимы:

- 1) создание нормативно-правовой основы для разработки учебно-программной документации непрерывного профессионального образования;
- 2) разработка экспериментальных учебных планов и модульных программ непрерывного профессионального образования, основанных на компетенциях, обеспечивающих горизонтальную и вертикальную интеграцию;
- 3) развитие различных форм социального партнерства;
- 4) формирование адекватного мышления нового работодателя, не всегда способного оценить роль системной подготовки кадров высокой квалификации;
- 5) повышение квалификации инженерно-педагогических работников, привлечение научного потенциала;

б) укрепление материально-технической базы в соответствии с современными требованиями.

Успешное осуществление этой программы во многом зависит от взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами. Весной 2006 года была разработана программа социального партнерства, в реализации которой очень заинтересован коллектив техникума. От предприятий и организации – социальных партнеров – техникуму сегодня нужна помощь и поддержка по следующим направлениям:

1) участие работодателей в разработке новых современных соответствующих их требованиям учебных планов и программ;

2) участие работодателей в проведении аттестации обучающихся на рабочую профессию;

3) предоставление рабочих мест для прохождения производственной практики обучающимися на современном промышленном оборудовании согласно учебным планам и программам;

4) помощь в модернизации материально-технической базы.

Сложность нормативно-правовой основы деятельности нашего образовательного учреждения в условиях реструктурирования учреждений различного уровня профессиональной подготовки в целостный комплекс двухуровневой подготовки, противоречивость подходов науки и практики в интерпретации непрерывности, интеграции обуславливают выбор тактических управленческих решений, которые позволили бы гибко отреагировать на множество внешних и внутренних факторов оптимального функционирования создаваемой педагогической системы.

Опираясь на закономерности взаимодействия педагогической науки и практики, сформулированные В. В. Краевским, представим системный цикл развития техникума в рамках разработанного проекта (схема 1).

Актуализацию данного направления развития ГОУ СПО "Грязовецкий политехнический техникум" мы связываем с ведущими задачами и направлениями деятельности, сформулированными в Федеральной целевой программе развития образования на 2006-2011 гг. «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года», программой развития системы образования Грязовецкого муниципального района до 2012 года:

Социальные эффекты:

1. Создание единого образовательного пространства Грязовецкого муниципального района

2. Улучшение социальной ориентации учащихся и достижение равенства в получении образования:

– снижение различий между городским и сельским образованием;

– расширение возможности получения профессионального образования детьми из малоимущих семей, детьми-сиротами и т. п.

3. Повышение конкурентоспособности профессионального образования:

– повышение роли работодателей в подготовке профессиональных кадров;

– соответствие структуры подготовки специалистов по уровням профессионального образования потребностям государства и требованиям рынка труда.

4. Расширение социального партнерства и использование следующих принципов в управлении техникумом:

– развитие общественно-гражданских форм управления;

– развитие системы общественной экспертизы, общественного мониторинга состояния и развития образования.

Список литературы

1. Атутов П. Р. Вопросы теории и практики политехнического образования / П. Р. Атутов. М., 1982, 128 с.

2. Атутов П. Р. Политехнический принцип в обучении школьников / П. Р. Атутов. М.: Педагогика, 1976. 192 с.

3. Интеграция профессий и специальностей начального и среднего профессионального образования / Под. ред. И. П. Смирнова. М: Изд-во НОУ «ИСОМ», 2006. 151 с.

4. Кирикилици Э. Н., Смирнова А. В., Фейгина Э. Е. Организационно методические основы разработки рабочей учебно-программной документации: Метод. рекомендации. М., 1998. 94 с.

5. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы. М.: ТЦ сфера, 2006. 32с.

6. Проблемы интеграции профтехобразования и производства: Сб. научн. тр. Л.: НИИПТО АПН СССР, 1991. 72 с.

7. Проблемы развития учреждений начального профессионального образования агропромышленного комплекса. Вологда; Тотьма, 2004. 72 с.

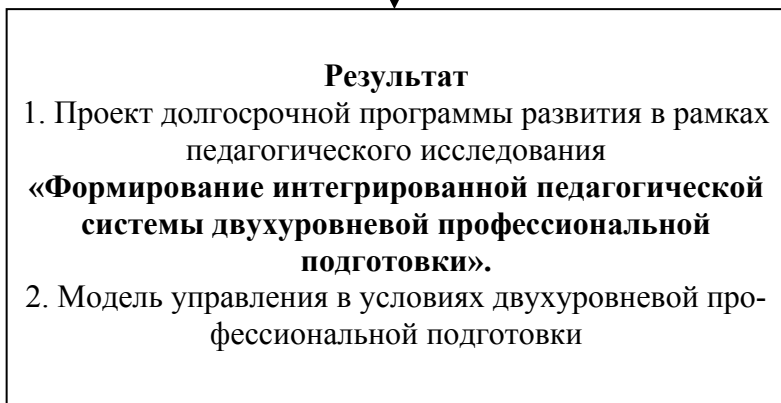
8. Полумордвинова А. А. Мониторинг разработки интегрированных профессиональных образовательных программ НПО-СПО в колледжах г. Москвы / А. А. Полумордвинова и др. М.: НИИ РПО, 2007. 14 с.

9. Ткаченко Е. В. Интеграция начального и среднего профессионального образования: необходимость и неизбежность / Е. В. Ткаченко. М., 2007, С. 28-31.

10. Читаева О. Б. научно-методическое обеспечение разработки интегрированных образовательных программ НПО-СПО / О. Б. Читаева и др. М., 2007. С. 96.

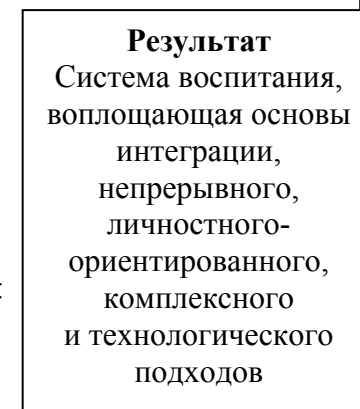
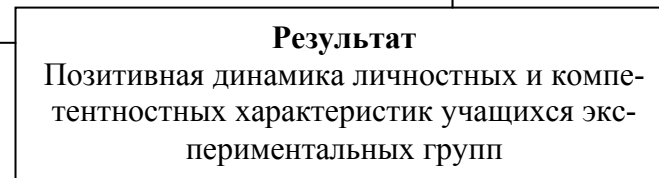


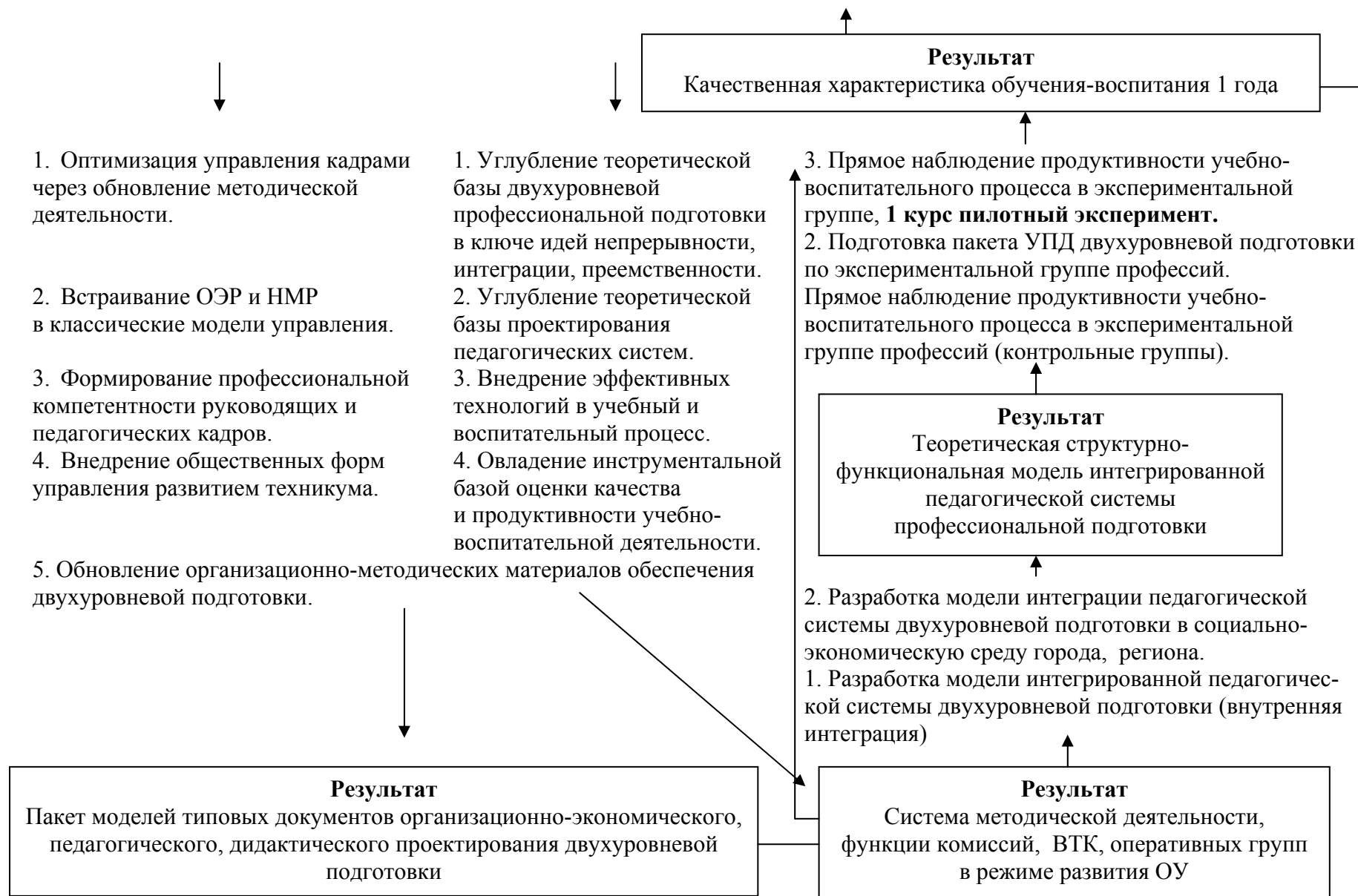
1. Сводный проблемно ориентированный анализ «стартового» состояния образовательного учреждения в юридическом статусе политехнического техникума.
2. Определение доминанты, направления исследования и его принадлежности к отрасли науки.
3. Проектирование долгосрочной программы развития.



5. Прямое наблюдение учебно-воспитательного процесса (УВП) в группах:
 - экспериментальных: 1, 2 курса;
 - контрольных: 1, 2 курсов;
 - контрольных: 1 курса (др. направление профпод.).
4. Прямое наблюдение продуктивности УВП:
 - 1 курс нового набора;
 - 2 курс первого набора.
3. Подготовка пакета УПД двухуровневой подготовки 2 и 3 г. обучения в экспериментальной группе.
2. Конструирование интегрированной педагогической системы с учетом программно-целевого и технологического подхода.
1. Конструирование интегрированной педагогической системы двухуровневой профессиональной подготовки с учетом принципов педагогического воздействия и организации воспитательной работы.

Повторение циклов ОЭР и НМР по мере продвижения уч-ся экспериментальных групп на 3-4-5 курс образовательного маршрута





**ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ДОШКОЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
В ГОУ СПО «СОКОЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Р. В. Ципилева

*ГОУ СПО «Сокольский педагогический колледж»,
г. Сокол Вологодской области
peduch@vologda.ru*

В 1944 году в Кириллове было открыто педагогическое училище для подготовки воспитателей детских садов. Из-за недостатка базы практики с 1 сентября 1947 года оно переведено в г. Сокол.

С 1 сентября 2004 года – это государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Сокольский педагогический колледж», которое готовит специалистов для дошкольных учреждений нашей области. Учебное заведение – победитель областного конкурса государственных образовательных учреждений области и муниципальных образовательных учреждений, внедряющих информационные образовательные программы в 2006 году с вручением гранта в 500 тысяч рублей.

Имеется дневное и заочное отделение. Подготовка ведется по двум специальностям. Первая – «Дошкольное образование» (повышенный уровень среднего профессионального образования) с дополнительными квалификациями, вносимыми в диплом.

На дневном отделении осуществляется подготовка воспитателей детей дошкольного возраста с дополнительными квалификациями:

- руководитель физического воспитания,
- руководитель музыкального воспитания,
- руководитель изобразительной деятельности,
- руководитель кружка (студии) ритмики и хореографии,
- дополнительная подготовка в области иностранного (английского) языка,
- дополнительная подготовка в области семейного воспитания.

На эту специальность принимаются выпускники, окончившие 9 и 11 классов, которые получают диплом повышенного уровня среднего профессионального образования, что дает возможность более успешного трудоустройства и возможность получения высшего образования в сокращенные (3,5 – 4 года) сроки в Вологодском государственном педагогическом университете и Череповецком государственном университете.

На заочном отделении готовим воспитателей детей дошкольного возраста с дополнительной квалификацией «Воспитатель детей дошкольного

возраста, имеющих отклонения в речевом развитии и зрительном восприятии» (прием на базе 11 классов).

В связи с тем, что в дошкольных учреждениях сегодня много детей, имеющих отклонения в здоровье (зрении, речи, слухе, психическом, интеллектуальном и т. д.), на дневном отделении открыта специальность «Специальное дошкольное образование» (повышенный уровень среднего профессионального образования), куда принимаются выпускники после окончания 11 классов.

На сегодняшний день в колледже обучается 601 студент (дневное отделение – 358 чел., заочное – 243 чел.).

Наибольшее количество студентов из г. Сокола, Сокольского района, г. Вологды, Усть-Кубинского, Грязовецкого, Устюженского и Шекнинского районов.

Из г. Вологды, Череповца, где на сегодняшний день большая нехватка кадров дошкольных работников, преимущественно учатся только на заочном отделении (55 чел. и 8 чел.)

Несмотря на то, что в ходе профориентационной работы педагоги колледжа в прошедшем учебном году побывали в 55 9-х и 11-х классах 13 общеобразовательных школ Вологды, на дневное отделение в этом году принято только 4 человека из Вологды (3 – на базе 9 классов и 1 – на базе 11 классов).

Выпуск из учебного заведения с 2002 по 2007 г. составил 936 чел. (дневное отделение – 564 чел., заочное – 372 чел.) (табл. 1).

Таблица 1

Год выпуска	Дневное отделение	Заочное отделение	Всего
2002	84	69	153
2003	113	68	181
2004	109	69	178
2005	94	78	172
2006	92	88	180
2007	72	-	72
Итого	564	372	936

По традиции в конце каждого учебного года проводим трудоустройство выпускников и вместе с дипломом вручаем направление на работу. Результаты трудоустройства на дневном отделении представлены в таблице 2.

Таблица 2

Год выпуска	Процент получивших направление на работу в образовательные учреждения	Учеба в вузе на дневном отделении, %	Изыявивших желание трудоустроиться самостоятельно (в т. ч. и в образовательные учреждения), %
2001	77	4	19
2002	63	4	33
2003	68	-	32
2004	68	1	31
2005	75	5	20
2006	70	-	30
2007	75	1	24

Таким образом, в среднем, 70% выпускников изъявляют желание после окончания колледжа работать в образовательных учреждениях области.

Почему не все выпускники трудоустраиваются в дошкольные учреждения области, хотя говорят, что с удовольствием бы пошли работать в детские сады?

Главная причина – крайне низкая заработная плата. На 1 августа 2007 г. у выпускника педколледжа она составляет 2501 руб., через год будет надбавка 10% стажевых, иногда премиальные от 10%.

Вторая причина – отсутствие жилья для молодых специалистов.

Конкретный пример. В 2007 г. на 72 выпускника мы получили 81 заявку на трудоустройство, в том числе и из Вологды, куда могли бы поехать выпускники других районов, но жилья практически не предоставляется.

Готовя данный материал, мы попытались проанализировать, как закрепляются наши выпускники, молодые специалисты, в образовательных учреждениях (табл. 3).

Таблица 3

Год выпуска	Кол-во студентов	Работают в дошк. учреждениях	Ушли из профессии	Процент оставшихся на пед. работе	Получили высшее пед. образование	Учились из сельской местности	Выехали из сельской местности
1984	31	25 (23 г.)	6	80	8 (32%)	17	7 (41%)
1991	68 (2 группы)	38 (16 лет)	30	55	19 (27%)	26	10 (46%)
1992	26	19 (15 лет)	7	73	14 (53%)	16	3 (19%)

Год выпуска	Кол-во студентов	Работают в дошк. учреждениях	Ушли из профессии	Процент оставшихся на пед. работе	Получили высшее пед. образование	Учились из сельской местности	Выехали из сельской местности
1996	30	22 (11 лет)	8	73	8 (26%)	8	2 (25%)
1998	30	19 (9 лет)	11	63	9 (30%)	14	3 (21,4%)
1999	26	17 (8 лет)	9	65	8 (30%)	10	7 (70%)
2001	29	18 (6 лет)	13	62	18 (62%)	14	11 (78%)
2003	30	19 (4 года)	11	63	13 (43%)	11	8 (72,7)
2004	48 (2 группы)	35 (3 года)	13	72	22 (45%)	20	15 (75%)

Радует, что не уменьшается количество закрепившихся на педагогической работе, если взять выпуски 1998, 1999, 2001, 2003, 2004 гг. (т. е. проработавшие 3, 4, 6, 8, 9 лет) – это соответственно 63, 65, 62, 63, 72%; растет количество получивших высшее педагогическое образование по выпускникам тех же лет – 30, 30, 62, 43 и 45%.

В то же время увеличивается количество выпускников из сельской местности, выехавших из родных мест (и, как правило, из-за поиска более высокооплачиваемой работы в городе они устраиваются не на педагогическую работу):

- 1998 г. – 21% (не возвратились на село),
- 1999 г. – 70%,
- 2001 г. – 78%,
- 2003 г. – 72,7%,
- 2004 г. – 75%.

Итак, выпускник педагогического колледжа – это молодой специалист, имеющий хорошую методическую и практическую подготовку, организаторские способности, желающий получить высшее педагогическое образование и самое главное – сориентированный на педагогическую работу – именно тот педагог, который нужен в дошкольных образовательных учреждениях и при решении выше обозначенных проблем (низкая заработная плата, отсутствие жилья для молодых специалистов, целевая подготовка воспитателей для сельских образовательных учреждений с улучшением социальных условий жизни тружеников села) будет более успешно решаться вопрос обеспечения квалифицированными кадрами дошкольных учреждений области.

Список литературы

1. Барсова Е. А. Особенности практической подготовки студентов, обучающихся по специальности «Специальное дошкольное образование» / Е. А. Барсова // Проблемы непрерывного образования в системе «школа – педколледж – педвуз»: Материалы областной научно-практической конференции 6 ноября 2001 года. Вып. 3. Вологда: Изд-во ВИРО, 2002. С. 147-149.
2. Егорова Т. Ю. Гуманизация профессиональной позиции преподавателя педагогического колледжа / Т. Ю. Егорова // Психологическое и социально-педагогическое сопровождение детей и молодежи: Материалы международной научной конференции (6-8 декабря 2005 г.): В 2 т. Т. 1. Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2005. С. 137-138.
3. Маймистова В. В. Формирование экологического мировоззрения в процессе подготовки специалистов по дошкольному воспитанию / В. В. Маймистова // Проблемы непрерывного образования в системе «школа – педколледж – педвуз»: Материалы областной научно-практической конференции 6 ноября 2001 года. Вып. 3. Вологда: ВИРО, 2002. С. 175-184.
4. Модернизация образования: экология дошкольника. Материалы научно-практической конференции 3-4 апреля 2003 г. / Под ред. В. В. Судакова, Т. В. Лодкиной. Отв. за выпуск Р. В. Ципилева. Вологда: Изд-во ВИРО, 276 с.
5. Павлова Г. В. Развитие критического мышления в структуре профессиональной компетентности будущих специалистов дошкольного образования в педагогическом колледже / Г. В. Павлова // Психологическое и социально-педагогическое сопровождение детей и молодежи: Материалы международной научной конференции (6-8 декабря 2005 г.): В 2-х т. Т.1. Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2005. С. 58-59.
6. Серова В. А. Организация работы по личностному росту студентов как основное направление в работе психолога / В. А. Серова // Проблемы непрерывного образования в системе «школа – педколледж – педвуз»: Материалы областной научно-практической конференции 6 ноября 2001 года. Вып. 3. Вологда: ВИРО, 2002. С. 113-115.
7. Гуляева И. Л. Качество образования в профессиональных учреждениях педагогического профиля Вологодской области: состояние, тенденции, перспективы. Аналитический доклад / И. Л. Гуляева, И. А. Макарьина. Вологда: Легия, 2004. С. 86-110.
8. Тиранова Н. Л. Формирование компетентности у студентов колледжа при подготовке к самостоятельной профессионально-педагогической деятельности / Н. Л. Тиранова // Психологическое и социально-педагогическое сопровождение детей и молодежи: Материалы междуна-

родной научной конференции (6-8 декабря 2005 г.): В 2 т. Т. 1. Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2005. С. 150-151.

9. Ципилева Р. В. Формирование исследовательской культуры преподавателей и студентов / Р. В. Ципилева // Приоритетные направления развития образования Российской Федерации: Материалы научно-практической конференции директоров педагогических училищ и колледжей государственных образовательных учебных заведений среднего профессионального образования РФ. СПб., 2006. С. 73-78.

РЕГИОНАЛЬНАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

М. Я. Чмырева

*Агентство по обеспечению занятости населения
Калининградской области, г. Калининград
chmyreva@koczn.koenig.su, MChmyreva@rambler.ru*

1. Социальное партнерство как понятие

Сущность «социального партнерства» рассматривается с точки зрения различных подходов. Существуют две принципиально разные позиции по определению сущности «социального партнерства». Сторонники первой позиции считают, что «социальное партнерство» приходит на смену классовой борьбе, поэтому в настоящее время в силу ряда социально-экономических изменений классы постепенно исчезают. На смену классовым отношениям приходят отношения между социальными группами, слоями, интересы которых хотя и различаются, но не коренным образом. Такие интересы легко согласовывать, а «социальное партнерство» – метод их согласования путем переговоров и достижения компромисса. Сторонники другой позиции придерживаются мнения, что «социальное партнерство» – это форма классовой борьбы, которая позволяет смягчить непримиримые противоречия между классом наемных работников и классом собственников. Поскольку сохраняются противоречия интересов наемных работников и работодателей, то сохраняются и классовые различия. В этих условиях «социальное партнерство» представляет собой способ согласования интересов и метод урегулирования конфликтов, неизбежно возникающих между классом наемных рабочих и классом собственников. Однако какой бы позиции мы не придерживались, ключевыми категориями изысканий в области социального партнерства являются «согласие и сотрудничество». Само

понятие «социальное партнерство» достаточно многозначно и понимается как:

- 1) метод и механизм регулирования социально-трудовых отношений;
- 2) наиболее распространенный вид корпоративизма трех основных субъектов – бизнеса, профсоюзов и государства;
- 3) процесс взаимодействия «третьего сектора» – некоммерческих организаций с объединениями бизнеса и государства;
- 4) особый институт гражданского общества, главная функция которого – защита и ценность всех социальных групп общества.

В социально-трудовой сфере под социальным партнерством понимается система отношений, возникающая между наемными работниками и работодателями по согласованию их интересов и урегулированию социально-трудовых конфликтов, которые неизбежны в производственном процессе. На практике реализация такой системы включает заключение коллективных договоров и соглашений, в которых уровень оплаты труда, социального обеспечения, условия труда и занятости, устанавливаемые сверх гарантированного государством минимума, переводятся в плоскость договорных отношений между наемными работниками и работодателями.

2. Социальное партнерство на рынке труда Калининградской области

Влияние субъектов рынка труда на политику рынка труда и занятости осуществляется через деятельность различных институтов. Эта деятельность – система отношений – согласно Трудовому кодексу (Раздел II, Социальное партнерство в сфере труда) обозначена как «социальное партнерство». Понятие «социального партнерства» (ст. 23 ТК) охватывает всю систему взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей. Т. е. основными субъектами социального партнерства являются объединения работодателей – с одной стороны, профсоюзы и общественные организации, защищающие права рабочих, – с другой – и государство (в виде различных институтов), которому отводится роль посредника в диалоге сторон. Особенность становления социального партнерства в настоящее время заключается в стремлении государства (в лице правительства) законодательно закрепить права всех субъектов в социально-трудовой сфере.

Что касается регулирования рынка труда, то в государстве наблюдается поиск оптимального механизма, продолжается переход на новые принципы организации отношений. Институты государственной политики субъекта РФ, органы местного самоуправления Калининградской области во

взаимодействии с негосударственными объединениями предпринимают активные меры по регулированию регионального рынка труда.

В Калининградской области государственные институты, курирующие вопросы рынка труда и занятости, имеют следующую (инфра)структуру:

– со стороны законодательной власти: профильные комитеты и комиссии Областной думы (на уровне субъекта Федерации), комиссии и комитеты выборных органов городов и районов области (на местном уровне).

– со стороны исполнительной власти: Министерство социальной политики и труда правительства области, Агентство по обеспечению занятости населения Калининградской области, соответствующие комитеты органов местного самоуправления.

Основная цель этих структур – обеспечение реализации государственной политики занятости населения с учетом геополитической и экономической специфики области. Для достижения этих целей на них возложена обязанность сбора и обработки информации, мониторинга ситуации, разработка на этой основе регионального законодательства, концепции программ (оперативных и перспективных) социально-экономического развития региона, выработка стратегии занятости. Координация деятельности государственных органов власти (между собой) осуществляется через различные межведомственные комиссии и рабочие группы (на всех уровнях – области, городов и районов). В качестве партнеров по сотрудничеству со стороны работодателей выступают объединения промышленников и предпринимателей, союз фермеров и другие общественные объединения представителей малого и среднего бизнеса. Со стороны наемных работников – областные объединения профсоюзов, отраслевые профсоюзы и различные общественные организации, отстаивающие права отдельных социальных и национальных групп. На территории области действует региональное и местное законодательство об организации общественных работ, о порядке квотирования рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите, об организации отдыха, оздоровления и занятости детей и другие нормативно-правовые акты. В частности, продвижению и совершенствованию социального партнерства в области способствуют такие законодательные акты, как Закон Калининградской области № 86 от 08.07.1998 г. «О социальном партнерстве в Калининградской области» (в ред. от 01.06.2007 г. № 142), Закон Калининградской области от 04.07.2002 г. № 160 (ред. от 29.11.2005 г.) «О деятельности Калининградской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Постановление правительства Калининградской области от 08.12.2006 № 923 (ред. от 17.07.2007 г.) «О целевой Программе Калининградской области "Развитие системы социальной защи-

ты населения и совершенствование трудовых отношений на 2007-2015 годы"» и другие.

Во всех городах и районах области действуют программы содействия занятости населения. На трудоустройство безработных граждан, на организацию труда безработных, особо нуждающихся в социальной защите, на организацию временной занятости несовершеннолетних, на организацию общественных работ центры занятости населения области заключают договоры с работодателями и администрациями муниципальных образований. Важным инструментом в системе социального партнерства на территориальном уровне являются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которая обеспечивает регулирование социально-трудовых отношений в области, ведение коллективных переговоров и подготовку проекта и заключения областного трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений между территориальными объединениями профессиональных союзов, объединениями работодателей и правительством Калининградской области, а также для организации контроля за выполнением регионального соглашения на всех уровнях.

Эффективными механизмами социального взаимодействия являются координационные комитеты содействия занятости (действуют с 1992 г.), которые активно участвуют в решении вопросов содействия занятости населения и развития трудовых ресурсов в области.

Однако для кардинального решения проблем рынка труда необходимо в корне менять само отношение к данной политике и, прежде всего, самих субъектов рынка труда. Нельзя сегодня отмахиваться от проблемы безработицы, «теневой» занятости, уповая лишь на официальную статистику. Не стоит забывать о теневом рынке труда, о населении в сельской местности, об особенностях приграничных территорий, «теневой» приграничной торговле и близости зарубежных стран. Пространственный отрыв от основного массива населения России, с одной стороны, и соседство с зарубежными территориями, населенными поляками и литовцами, – с другой, имеют огромное значение для развития Калининградской области. Контакты с Россией затруднены, по официальным данным, из-за условий визового транзита значительно сократилось даже количество поездок калининградцев в другие регионы России, в сознании населения возникает синдром эксклава, озабоченность пространственной изоляцией области и от России, и от соседей (после их вступления в ЕС). «Занятость есть неперемное условие и состояние социальной интегрированности человека, которые определяют социальный характер человеческой личности.... Главная опасность безработицы для общества, признак общественного неблагополучия – именно социальная отчужденность, социальная неполноценность человеческой личности» [13, с. 315]. Сегодня, несмотря на новый Трудовой кодекс, законода-

тельные и нормативно-правовые акты по вопросам рынка труда и занятости, сложно говорить об эффективной политике государства на рынке труда. С 1991 года на практике эта политика выражалась только в регулировании официальной безработицы – «государство снимало с себя ответственность за общий уровень занятости населения, а занималось вопросами трудоустройства, профориентации, переподготовки и минимальной социальной поддержки зарегистрированных безработных» [15, с. 60]. Сегодня ощущается настоятельная необходимость в выработке новых подходов к решению проблем рынка труда.

3. Служба занятости населения Калининградской области в системе органов государственного регулирования регионального рынка труда и социального партнерства

На рынке труда в любом обществе действуют три субъекта: 1) наемные работники и 2) работодатели. Причем и работники, и работодатели могут быть как индивидуальными субъектами, так и коллективными, т. е. от имени работников выступают профсоюзы, а от имени работодателей могут выступать союзы, ассоциации работодателей. Третьей стороной выступает государство в лице законодательных и исполнительных органов. При этом роль государства заключается в том, чтобы создать условия для функционирования рынка труда посредством издания законодательных, иных нормативных правовых актов, определения правил взаимодействия работодателей и работников, определения их прав и обязанностей, предоставления государственных услуг населению в части, касающейся соответствующих институтов. Основными субъектами рынка труда являются «работодатели и органы, представляющие их интересы (ассоциация собственников, союзы предпринимателей), отражающие их интересы (профсоюзы, советы работодателей и др.), государство и его структуры как посредники между работодателями и работополучателями» [15, с. 10]. Взаимодействие субъектов и их влияние на политику рынка труда и занятости осуществляются через деятельность различных институтов. Так, органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Рынок труда, функционируя в определенной социально-экономической среде, как и все иные рынки, наделен инфраструктурой. Экономический словарь дает следующее определение инфраструктуры рынка труда: это «совокупность учреждений и организаций, государственных и коммерческих предприятий и служб, обеспечивающих его нормальное функционирование» [18, с. 183]. Т. М. Ружелович под «инфраструктурой рынка труда,

являющейся составной частью этого рынка, понимает государственные и негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации, нормативно-правовую и финансовую среду, обеспечивающие нормальное функционирование рынка труда» [14]. Таким образом, какой бы трактовки мы ни придерживались, инфраструктура рынка труда – это система отношений между учреждениями и организациями, которая создается для регулирования и функционирования рынка труда.

Важным институциональным элементом инфраструктуры рынка труда Калининградской области является государственная служба занятости населения.

С первых дней ее образования на территории Калининградской области региональная служба занятости стремилась развивать сотрудничество с государственными и местными органами власти, общественными организациями, международными коллегами (родственными организациями) и рассматривала социальное партнерство как особый тип взаимодействия всех участников процесса, нацеленный на максимально возможное регулирование политики занятости и рынка труда Калининградской области.

Учитывая особое геополитическое положение Калининградской области в условиях, когда ей определена роль «пилотного региона» в процессе интеграции России и Евросоюза, Правительством Российской Федерации региональному органу исполнительной власти предоставлены особые полномочия в осуществлении межрегионального сотрудничества на международном уровне. Причем взаимодействие с ближайшими зарубежными соседями ведется в самых различных сферах на основе взаимной выгоды и добрососедских отношений, в том числе и в сфере рынка труда.

Благодаря развитию партнерских отношений и комплексному подходу к решению проблем занятости, в 2006 г. средства на мероприятия содействия занятости населения включали в себя консолидацию бюджетов всех уровней: из федерального бюджета – 14,3 млн. руб. (на организацию социальной поддержки безработных граждан – 119,2 млн. руб.), из регионального – 1200 млн. руб., из местных бюджетов на мероприятия активной политики занятости было привлечено более 6529,2 млн. руб., средств работодателей – 3049,5 млн. руб. [5].

Служба занятости Калининградской области большое внимание уделяет информированию граждан, работодателей, представителей органов местного самоуправления, школьников через местные СМИ, газету региональной службы занятости населения «Горизонт», круглые столы и семинары по вопросам комплексного подхода к решению проблем занятости и рынка труда. Организация семинаров, совещаний, круглых столов и координационных комитетов проводится по возможности совместно с органами власти,

органами местного самоуправления, профсоюзами, работодателями и общественными организациями, Государственной инспекцией труда по Калининградской области, Пенсионным фондом.

Проблемы занятости и рынка труда служба занятости Калининградской области решает не один год с такими «локальными» партнерами, как:

1) Областной потребительский союз, в целях координации совместных действий по организации общественных работ, временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите, несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, содействия самозанятости (предпринимательской деятельности) населения;

2) Управление федеральной миграционной службы РФ по Калининградской области в сфере привлечения и использования иностранной рабочей силы;

3) Государственное учреждение отделения пенсионного фонда России по Калининградской области;

4) УИН Министерства юстиции РФ по Калининградской области по вопросам занятости лиц, освобождающихся из учреждений уголовно-исполнительной системы;

5) Государственная инспекция труда в Калининградской области;

6) Общества инвалидов: Калининградская региональная организация общества глухих (ВОГ); Калининградская областная организация общества инвалидов (ВОИ); Калининградская региональная организация общества слепых (ВОС) в направлении реализации мероприятий по содействию занятости безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите инвалидов;

7) ФГУ «Главное бюро МСЭ (медико-социальной экспертизы) по Калининградской области»;

8) муниципальное учреждение социальной помощи «Калининградский центр социально-трудовой реабилитации» по оказанию социальной помощи лицам без определенного места жительства и занятий и т. д.

С целью реализации государственной политики в области занятости населения, совершенствования работы по взаимодействию с органами власти и местного самоуправления, общественными организациями, предприятиями, учреждениями и организациями, международными партнерами региональная служба занятости развивает сотрудничество на основе договоров и соглашений.

В рамках использования дополнительных возможностей службе занятости населения Калининградской области удастся отчасти компенсировать недостаток средств за счет уникальной возможности «интеграции» в различные международные программы. На территории Калининградской области полноценно действуют долгосрочные международные программы и

проекты: ТАСИС, Программа соседства: Литва, Польша и Калининградская область (РФ) INTERREG 3-А; Международная программа приграничного сотрудничества в регионе Балтийского моря INTERREG 3-В; Программа содействия экономическому развитию Калининградской и Псковской областей МИДа Королевства Дании и другие (источник: Официальный сайт правительства Калининградской области www.gov.kaliningrad.ru). Служба занятости полноценно использует возможности участия в них для решения проблем занятости и рынка труда Калининградской области, готовит документы и проектные заявки на участие в международных программах и проектах.

Более того, учитывая специфику области и в целях «приближения уровня жизни населения к уровню жизни приграничных государств», служба занятости населения Калининградской области изучает и «примеряет» опыт решения проблем занятости и рынка труда в зарубежных странах, в первую очередь, ее окружающих.

Заключены официальные договора о сотрудничестве со структурами рынка труда Литвы, Республики Беларусь, Польши, достигнута договоренность о возобновлении официальных контактов с Агентством занятости в Латвии. Некоторые районные и городские центры занятости (Советск, Светлогорск, Неман, Зеленоградск, Калининград) имеют двухсторонние соглашения о сотрудничестве. В рамках подписанных соглашений осуществляется обмен информацией, обмен опытом работы, проводятся совместные семинары и конференции, организуются практики и стажировки для безработных граждан, прошедших переобучение. В рамках действующей Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, мы можем расширить спектр сотрудничества с партнерами службы занятости Калининградской области для оказания содействия занятости участникам программы, принявшим решение на переселение в Калининградскую область.

Более 10 лет служба занятости населения Калининградской области успешно работает в Комиссии по трудоустройству и социальной политике российско-польского Совета по сотрудничеству Калининградской области РФ и регионов Республики Польша, активно сотрудничает с Секретариатом Еврорегиона «Балтика» в рамках реализации проектов, которые охватывают социальную сферу деятельности региона.

И это только некоторые аспекты региональной службы занятости населения Калининградской области в системе регулирования рынка труда, политики занятости и социального партнерства в области.

В заключение следует отметить, что особое геополитическое и геоэкономическое положение Калининградской области определенным образом

влияет на проведение политики – как внутренней, так и внешней. Пространственная изоляция от основного населения России, с одной стороны, и соседство с зарубежными территориями – с другой, оторванность рынка труда от общероссийского и более тесная связь с общеевропейским, несмотря на отличные правила и нормы их законодательства, – одно из противоречий, с которым сталкивается население Калининградской области. Регулирование рынка труда как сложного феномена предполагает соответствующую систему обеспечения – экономическую, правовую и институциональную. Особое место в системе регулирования рынка труда занимают службы занятости, осуществляющие посреднические функции на рынке труда. Организационные формы по регулированию рынка труда и содействию занятости населения многообразны: наряду с государственной службой занятости существуют и негосударственные компании по подбору персонала. Однако ни один из современных институтов по подбору кадров не может гордиться комплексным подходом, широким спектром форм и методов, программ и услуг населению, оказываемых государственной службой занятости населения. Притом что все услуги для любой категории клиентов государственная служба занятости населения предоставляет бесплатно. А рынок труда Калининградской области не только специфичен своими проблемами и географическим положением. Это прежде всего живые люди, которые находятся в своеобразном центре пересечения интересов – отечественных и зарубежных, европейских. И будущее региона – за единственно возможной формой сотрудничества между всеми возможными субъектами рынка труда, в том числе и зарубежными.

Западные страны пришли к созданию социального партнерства в процессе эволюционного развития. В России уже в который раз пытаются внедрить новое явление «революционным путем», преподнося его как отношения равноправных партнеров. Однако социальное партнерство не возникает автоматически с появлением рыночного хозяйства, это результат длительного экономического и социально-политического развития современного рыночного хозяйства, когда формируются необходимые объективные и субъективные условия. Известно, что наиболее развитая система социального партнерства существует в таких странах как Германия, Австрия, Скандинавия и практически отсутствует в слаборазвитых странах. Так, в Дании полноценно работает Совет по рынку труда, в состав которого входят работодатели, профсоюзы, органы власти и который функционирует в каждом регионе страны. Совет работает в рамках четко определенных задач, заключенного контракта (на год) и в рамках своего бюджета. Исполнительным органом Совета выступает служба занятости (агентства по трудоустройству) Дании. В Польше политика рынка труда основывается на диалоге и сотрудничестве органов власти и общественных партнеров в рамках работы

Советов по занятости, а вопросы занятости и рынка труда входят в полномочия 1) общественных служб занятости населения, 2) добровольческих трудовых отрядов, 3) агентств по трудоустройству, 4) учреждений общественного диалога и других учреждений.

В нашем случае более точной будет формулировка: социальное партнерство – это осознанная необходимость такого вида отношений, особенно для Калининградской области. А опыт региональной службы занятости Калининградской области позволяет утверждать, что эффективное регулирование рынком труда невозможно без специального самостоятельного института. И неважно, как он называется – Биржа труда (Литва), Общественное учреждение занятости (Польша), ТЕ – центр (Финляндия) или Агентство по обеспечению занятости населения Калининградской области (Россия). Важно то, что такой институт существует и эффективно работает.

Хотелось бы, чтобы положительный опыт службы занятости населения Калининградской области в развитии сотрудничества и партнерских отношений не был бы «безнадежно потерян». Ближайшие соседи рассматриваемого эксклавного региона – Литва, Польша, Скандинавия – далеко продвинулись в развитии социально-трудовых отношений. Идет строительство демократических институтов управления, страны Европы (ЕС) формируют глобальные институты управления вместо региональных, уже сформированных: Европарламент, единый рынок труда, единая система содействия занятости – EUROS и т. д. В этом смысле одним из основных и схожих механизмов управления рынком труда у нас и у них является развитие социального диалога (в основе которого согласие и сотрудничество) как яркого примера социального подхода в его управлении.

Список литературы

1. Закон Российской Федерации «О занятости населения в РФ» (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями, включая внесенные Федеральным законом от 17 июля 1999 г. № 175-ФЗ).

2. Закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г.

3. Закон Российской Федерации № 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий» от 31 декабря 2005 г.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. ФЗ № 197.

5. Аналитический отчет о деятельности Управления ФГСЗН по Калининградской области за 2006 г.

6. Дмитриев М. Российский рынок труда силен неисполнением законов / М. Дмитриев // Эксперт. 1998. № 51. С. 22-27.

7. Жданов В. Проблема экономического развития Калининградской области как эксклавного региона России / В. Жданов, О. Кузнецова и др. М., 2002. 250 с.

8. Кашепов А. Об оценке эффективности политики на рынке труда / А. Кашепов // Общество и экономика. 2001. № 6.

9. Перспективы развития межрегионального сотрудничества: Калининградская область в еврорегионе «Балтика». Калининград, 2005. 393 с.

10. Плакся В. И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект): Монография / А. Кашепов. М.: РАГС, 2004. 384 с.

11. Проблемы методологии системного исследования / Ред. коллегия И. В. Блаубург и др. М.: Мысль, 1970. 445 с.

12. Прокопов Ф. Т. Политика противодействия безработице / Ф. Т. Прокопов, Т. М. Малеева. М.: РОССПЭН, 1999.

13. Ракитская Г. Я. Социально-трудовые отношения (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России) / Г. Я. Ракитская. М., 2003. 408 с.

14. Ружелович М. Инфраструктура рынка труда: факторы внешнего и внутреннего влияния. Интернет-источник.

15. Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия: «Точка зрения» / Под общ. ред. Н. И. Волгина, В. И. Плакси. М.: РАГС, 2004. 162 с.

16. Рынок труда: Учебное пособие / Под ред. П. Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2004. 208 с.

17. Рынок труда: Учебник / Б. Д. Бреев, Н. А. Волгин. М.: Экзамен, 2000. 447 с.

18. Рыночная экономика: Словарь / Под общ. ред. Г. Я. Кипермана. М.: Республика, 1993.

19. Словарь терминов, применяемых в деятельности служб занятости. М.: ООО Фирма «Инфограф», 1997. 112 с.

20. Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н. А. Волгина, М.: РАГС, 2005. 544 с.

21. Социальная политика: Толковый словарь / под общ. ред. Н. А. Волгина, М.: РАГС, 2002. 456 с.

22. Социальная политика в Российской Федерации: Альманах. Вып. 2. М., 2004. 455 с.

23. Социальная политика в XXI веке. Вып. 1 / Независимый институт социальной политики. М., 2003. 166 с.

24. Социальное партнерство: теория, политика, практика: Учебное пособие. М.: Изд-во «Институт экономики, управления и социальных отношений», 2003. 552 с.

25. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А. В. Топилин. М.: ЗАО «Изд. Экономика», 2004. 321с.

О ПОЛИТИКЕ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА НА ПЕРИОД ДО 2010 ГОДА

Т. М. Шумилова

*Управление государственной службы занятости населения
Республики Карелия, г. Петрозаводск
TMShumilova@czrk.onego.ru*

В настоящее время сглаживание диспропорций, которые возникли в социальной сфере, является важнейшей задачей российского Правительства. Наши основные усилия, как заявил Президент Российской Федерации В. Путин в прошлогоднем послании Федеральному собранию РФ (Москва, 10 мая 2006 года), и сегодня направлены именно на те сферы, которые прямо определяют качество жизни граждан. В России уже третий год успешно реализуются приоритетные национальные проекты «Здоровье», «Доступное и комфортное жилье – гражданам России», «Образование», «Развитие агропромышленного комплекса». Благодаря инвестированию в человеческий капитал идет восполнение качественных характеристик рабочей силы и создание в целом необходимых условий для развития трудовых ресурсов страны. Осуществление первоочередных мер в рамках приоритетных национальных проектов призвано, кроме того, существенно улучшить демографические показатели. Речь идет о росте рождаемости, снижении смертности в трудоспособном возрасте, привлечении из-за рубежа наших соотечественников на постоянное место жительства в Россию.

К сожалению, как сообщил ИТАР–ТАСС (<http://www.ami-tass.ru/article/20556/3>), современная демографическая ситуация в стране остается сложной. На встрече с представителями бизнес-сообщества, посвященной вопросам здравоохранения и демографии, первый заместитель Председателя Правительства РФ Д. Медведев констатировал, что более 30% от числа умерших в 2006 году россиян – люди трудоспособного возраста, и «этот показатель в 4,5 раза выше, чем в странах Евросоюза. Продолжительность жизни в России сегодня составляет 66 лет, что серьезно отличается от соот-

ветствующего показателя в США», – сказал Д. Медведев. По его словам, продолжительность жизни в США больше на 12 лет, а в Китае – на 5 лет. В России 190 тыс. человек умирают от воздействия вредных и опасных производств, 15 тыс. смертей – от травм на производстве, досрочно на пенсию выходят 180 тыс. человек: это сказывается на трудовом потенциале страны [13].

В нынешних условиях определяющую роль в реализации демографической политики играют регионы. Некоторые субъекты, как заметил Первый вице-премьер РФ на заседании Совета при Президенте России, посвященном реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике (Москва, 7 марта 2007 года), уже имеют очень серьезные собственные программы в этой сфере, но у многих они находятся в стадии разработки [3]. Реализация этих программ нацелена на решение ряда практических вопросов сбережения народа. При этом, однако, «такие сложные, многоплановые вопросы, к которым относится демография, должны, прежде всего, ориентироваться на перспективу, причем достаточно длительную» (<http://www.kremlin.ru/text/appears/2007/03/119301.shtml>).

Несмотря на актуализацию социальной задачи в отношении накопления человеческого капитала, она далеко не единственная. Перед Правительством РФ стоит еще одна – это ускорение экономического роста. Чтобы добиться этого результата, нужны конкретные шаги по изменению структуры российской экономики, придание ей инновационного качества.

Выступая год назад перед Федеральным собранием Российской Федерации, Президент РФ говорил о необходимости стимулирования роста инвестиций в производственную инфраструктуру и в развитие инноваций. Нынешнее Послание в основном также посвящено модернизации экономики [2]. В условиях жесткой международной конкуренции развитие экономики страны должно во многом определяться ее научными и технологическими преимуществами. «Россия, – сказал президент, – должна в полной мере реализовать себя в таких высокотехнологичных сферах, как современная энергетика, коммуникации, космос, авиастроение» [1]. По существу, эта работа уже началась. Правительство РФ приступило к активному обсуждению планов развития гражданской атомной энергетики, строительства различных транспортных крупных инфраструктурных объектов, запуска собственной глобальной системы спутниковой навигации (ГЛОНАСС), возрождения гражданской авиации (формирования объединенной авиастроительной корпорации, которая до конца текущего года должна определиться с выбором международного партнера по реализации совместных проектов), создания судостроительной корпорации и уже внесло ряд конкретных предложений.

Для нашей страны, являющейся частью мировой системы, выбор инновационного пути развития становится главным приоритетом. Так как основной источник высоких технологий в мире – «оборонка», то именно она должна подтолкнуть технологический рывок в гражданских секторах. Реализация страны в высокотехнологичных сферах может стать локомотивом всего развития. «Это, – как заявил В. Путин, – реальная возможность изменить структуру всей экономики и занять достойное место в мировом разделении труда».

И фактически сейчас наступил коренной поворот в развитии России. Выступление Президента РФ в Мюнхене в феврале 2007 года стало, по существу, объявлением этого поворота. Хотя инновационная политика – дело не одного года, уже в ближайшее время предстоит сделать очень многое. В стране придется задействовать все имеющиеся механизмы в развитии новых технологий, заложить необходимую инфраструктуру для инноваций, разработать и принять действенные программы для модернизации приоритетных секторов промышленности, в особенности машиностроения, науки сформировать благоприятные налоговые условия для финансирования инновационной деятельности и др. А еще надо создать необходимые условия роста предпринимательской инициативы во всех секторах экономики, сделать так, чтобы предприниматели вкладывали деньги в развитие бизнеса, чтобы в этих передовых сегментах экономики работа осуществлялась на условиях рыночных отношений.

В связи с этим государственные приоритеты меняются. Вопросы обороноспособности страны, нашей конкурентоспособности, более рационального участия в международном разделении труда, получения полноценных выгод от интеграции в мировую экономику выходят на первый план. Демографические аспекты, качество жизни людей в некотором роде уступают место первоочередным приоритетам.

Причиной тому служат внешние угрозы, которые представляют опасность внутреннему развитию и международным интересам нашей страны. Развертывание компонентов американской национальной системы противоракетной обороны (ПРО) в Польше и Чехии заставляет Россию укреплять свой оборонный щит. «Нет сомнений, что с размещением компонентов американской ПРО Европа вовсе не станет более безопасным местом, – пишет В. Никонов, президент Фонда «Политика», в своей статье «Прохладный мир», – холодные ветры почувствовали все. Но это ветры не «холодной войны», а, скорее, прохладного мира. И изменение политического климата возможно, причем в любую сторону» (<http://www.izvestia.ru/comment/article3101397/>). Видимо, это время миру и России тоже придется прожить в убыстренном темпе.

В сценарных условиях социально-экономического развития Российской Федерации на 2008 год и на период до 2010 года, разработанных Минэкономразвития России, отмечается, что развитие нашей экономики, как ожидается, будет происходить в условиях продолжающегося роста мировой экономики. Темпы роста мировой экономики увеличатся с 4,9% в 2008 году до 5,0% в 2010 году. На этом фоне перспективы развития отечественной экономики, темпы роста ВВП в условиях достаточно благоприятной внешней конъюнктуры на мировых рынках энергоносителей будут оставаться высокими. Значительные цены на нефть и другие традиционные товары российского экспорта, бурное развитие национального ВПК, активное инвестирование сверхдоходов от экспорта в собственную экономику будут способствовать ускоренному экономическому развитию.

В период 2008–2010 годов для выхода на параметры роста экономики не ниже 5,9–6,1% в год потребуются рост инвестиционной активности и существенное увеличение эффективности экономики. В эти годы возрастет роль государственной экономической политики и инвестиционного климата¹. Стремясь ослабить зависимость от сырьевого экспорта, экономическая политика страны будет направлена на ускоренное развитие обрабатывающего сектора промышленности и сферы рыночных услуг. Повышение эффективности и конкурентоспособности отечественного производства будет определяться ускоренным ростом инвестиций в нефтедобычу и машиностроении, а также некоторым усилением роли государственных инвестиций в развитии инфраструктурных и высокотехнологичных секторов экономики.

В результате улучшения конкурентоспособности российского бизнеса, а также активизации структурных сдвигов за счет реализации комплекса мер по ускорению экономического роста Россия больше не будет отставать от своих западных конкурентов в экономической сфере. Следствием возросшей конкуренции станет рост производительности труда и сближение его темпов с ростом заработной платы.

Предполагаемая модернизация экономики в 2008–2010 годах скажется на положении российского рынка труда. Интенсивные структурные сдвиги в пользу высокотехнологичного и информационного секторов экономики потребуют появления иной по качественным характеристикам рабочей силы, отвечающей задачам современного производства. Занятая рабочая сила

¹ Уже за первые семь месяцев 2007 года ВВП России вырос на 7,9% – гораздо больше, чем прогнозировалось (6,5%), промышленное производство за этот же период выросло на 7,7 процентного пункта. Инвестиции в основной капитал за январь-июль текущего года выросли на 22,7 процентного пункта (для сравнения: за семь месяцев прошлого года рост инвестиций составил 10,6%) [4].

будет постепенно перемещаться в более привлекательные сферы рынка труда, а также в те сферы деятельности, которые появятся вновь, с высокоинтеллектуальными высокооплачиваемыми рабочими местами в области транспорта, авиации, энергетики, электроники, машиностроения и других приоритетных отраслей.

Пока же обеспечение потребности в квалифицированных кадрах сохраняется и поддерживается в большей мере наличием сырьевой модели экономического развития. Отраслевая структура занятости в российской экономике характеризуется структурными сдвигами в пользу отраслей топливно-энергетического и металлургического комплексов, развития сферы торговли и некоммерческих услуг. Отмечается «размывание» индустриального типа занятости, а именно снижение доли рабочих, особенно высококвалифицированных, и возрастание доли служащих, причем служащих, занятых в нерыночных услугах (управление, социальная защита, обеспечение военной безопасности и др.). Для нынешнего рынка труда характерна большая доля нелегальной занятости и теневых доходов. Налицо рост неквалифицированного, низкооплачиваемого труда. К тому же рынок труда слабо связан с рынком профессиональных услуг.

Молодежь из-за слабой профессиональной ориентации и желания удовлетворить личные амбиции и/или потребности продолжает получать в основном гуманитарное образование. В совокупности три укрупненные группы специальностей (УГС) «Экономика и управление», «Гуманитарные науки» «Образование и педагогика» только в 2005 году обеспечили выпуск 60,8% от общего объема выпускников системы высшего и 60,8% – среднего профессионального образования. В регионах структура выпуска из образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования является аналогичной [8]. Анализ обращений выпускников учреждений профессионального образования в службу занятости населения в 2006 году доказывает, что и в этом году наблюдалось перенасыщение национального рынка труда специалистами в областях маркетинга, менеджмента, права, управления, социальной сферы при значительном дефиците кадров по рабочим профессиям. Получается, по словам министра образования А. Фурсенко, что «сейчас лишь 15%–20% российских вузов готовят выпускников, востребованных на современном рынке труда» [12]. При этом «более половины выпускников вузов идут работать не по полученной специальности и, как правило, по существенно более низкой квалификации» [5].

Многие из указанных проблем рынка труда рассмотрены в рамках третьей интернет-конференции (Петрозаводск, 2006 год) на секции №1 «Экономическая активность населения, занятость и безработица. Трудовая миграция и рынки труда» [14].

Среди наиболее острых 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 более развитые 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 внутривыпускной переподготовки и повышения кадров, неспособность государственной системы повышения квалификации и переподготовки кадров трансформироваться во внутривыпускную, несоответствие уровня профессионального образования, 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 нелегальная трудовая миграция, рост неформальной занятости на селе;

- пассивный характер политики занятости населения; отсутствие кардинального улучшения положения в сельскохозяйственной отрасли и жизни сельчан в результате проводимых мер занятости на селе;
- несовершенство миграционного законодательства;

Переход к экономике, опирающейся на развитие инновационного сектора и высокотехнологичные проекты обрабатывающей промышленности, обязательно приведет к формированию дополнительной потребности в современных кадрах рабочих и специалистов определенных профилей. Спрос на них заставит не только государство и территории, но и бизнес ответственнее отнестись к проблемам накопления человеческого капитала, регулирования трудовой миграции, а также охраны здоровья людей, демографии, т. е. ко всем проблемам социально-трудовой сферы. Занятость в отраслях, ориентированных на использование и производство новых технологий и рыночные услуги, потребует специальной профессиональной подготовки. Это, конечно, скажется на достаточно высокой ценности рабочей силы.

Очень скоро предприниматели вынуждены будут больше заботиться о своих сотрудниках, предоставлять им социальные пакеты, проплачивать хотя бы частично платные образовательные, медицинские и социальные услуги. Ведь у бизнеса ввиду складывающихся демографических процессов не будет иной возможности (или источника) экономического роста, как повышение эффективности труда.

В период с 2008 по 2010 годы ситуация в сфере занятости и на рынке труда Российской Федерации в соответствии с макроэкономическими параметрами, разработанными Минэкономразвития России, во многом будет формироваться под влиянием демографических ограничений. Численность постоянного населения страны за три года сократится на 1,3 млн. человек. При успешной реализации демографических программ по стимулированию рождаемости и приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения ожидается увеличение к 2010 году рождаемости на 14–16% и уменьшение коэффициента смертности с 15,8 до 15,4 (на 1000 человек населения).

Численность населения в трудоспособном возрасте в 2008–2010 годы сократится на 2,5 млн. человек, в том числе в 2008 г. – на 0,6 млн. чел., в 2009 г. – на 0,9 млн. чел., в 2010 г. – на 1 млн. чел. В этих условиях численность занятых в экономике, даже с учетом положительного сальдо миграции и снижения уровня безработицы, будет иметь тенденцию к уменьшению. Согласно прогнозным оценкам, она сократится на 0,8 млн. человек.

Таким образом, рост производства будет зависеть не от наращивания численности занятых в экономике, а от производительности труда, повышения профессионального мастерства, навыков и умений, производственного стажа на рабочем месте в соответствии с полученной специальностью.

Главными факторами производительности, вероятнее всего, станут квалификация работников, их знание производства, готовность подхватить новые идеи и участвовать в организационных переменах, иначе говоря, – развитие человеческих ресурсов, а не интенсивность труда, механическое выполнение слишком примитивной, монотонной и не всегда престижной работы.

В результате позитивного сочетания экономического роста и расширения инвестиций в условиях фактического сокращения численности населения трудоспособного возраста и экономически активного населения в 2008–2010 гг. усилится конкуренция в борьбе за человеческие ресурсы между субъектами рынка труда и российскими регионами, а также отдельными территориями муниципальных образований.

С учетом усиления конкуренции за квалифицированную рабочую силу определенное преимущество будут иметь сектора экономики и субъекты РФ, имеющие традиционно более высокую заработную плату и лучшие социально-бытовые условия проживания. В эти годы актуализируется проблема переселения трудоспособного населения. Экономически активные граждане, в том числе молодежь, из-за отсутствия перспектив трудоустройства будут вынуждены выезжать на заработки в другие российские регионы.

Уже сегодня дефицит рабочей силы, особенно квалифицированной, становится одним из важнейших барьеров экономического роста. На это в последнее время указывают многие руководители властных структур, территорий, предприятий. Министр экономического развития Республики Карелия М. Юринов отмечает, что «ограничения создания благоприятного инвестиционного климата все же есть, республике не хватает квалифицированных кадров по рабочим специальностям. Это очень важный фактор, который может сдерживать привлечение инвестиций на территорию республики» [15]. А. Хлопонин, губернатор Красноярского края, также указывает на проблему нехватки кадров, особенно кадров высокой квалификации. «И в Красноярском крае, – замечает он, – мы как нигде ощущаем дефицит этих кадров, особенно в свете тех инвестиционных проектов, которые уже активно развиваются в регионе» [5].

Регулирование процессов на российском рынке труда – весьма непростая задача. Каким оно будет завтра, в каких формах и с использованием каких механизмов осуществляться, покажет время. Пока же в большинстве регионов страны управление рынком рабочей силы по-прежнему осуществляется через реализацию государственной политики в области содействия занятости и социальной защиты населения от безработицы. В целом политика направлена на повышение экономической активности и рост доходов граждан, развитие эффективных сфер занятости и социальной поддержки безработных. Реализация конкретных мер предполагает использование со-

временных методов обслуживания клиентов, в том числе работодателей, улучшение качества общедоступных государственных услуг в соответствии с Административным регламентом Федеральной службы по труду и занятости.

С 2007 года Российская Федерация начала проводить политику децентрализации власти посредством передачи полномочий и ресурсов региональным и местным органам управления. Передача на территорию субъектов РФ осуществления полномочий в сфере занятости свидетельствует о том, что ответственность за решение проблем в этой области полностью перекладывается на регионы, а размер субвенций, получаемых из федерального центра, напрямую зависит от прогнозируемых показателей безработицы. Смещение властных полномочий и передача функций управления в сфере занятости на места, включая городские и сельские поселения, а также расширение участия в решении этих вопросов разнообразных неправительственных некоммерческих организаций становится одним из важнейших элементов складывающейся системы управления рынком рабочей силы.

Среди полномочий РФ, осуществление которых передано органам государственной власти субъектов России, в соответствии с пунктом 1 статьи 7 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» выделяются разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения. Эта работа представляет собой одно из важнейших направлений деятельности государственной службы занятости населения (СЗН). Финансирование этой деятельности, как и самого направления, определяется правилами расходования и учета средств, предоставляемых в виде субвенций из федерального бюджета в бюджеты субъектов РФ на осуществление переданных полномочий РФ в области содействия занятости населения (утв. Постановлением Правительства РФ от 22.01.2007 г. № 36).

До последнего времени методика и порядок разработки и утверждения Программ содействия занятости населения определялся Рострудом. В большинстве субъектов РФ в формировании Программ использовались методические рекомендации Федеральной службы по труду и занятости. Процедура разработки предусматривала формирование целей и задач, этапов и механизмов реализации программы, ее эффективность и конечные результаты. Территориальные программы на 2002–2006 гг. строились с учетом основных положений российской Концепции действий на рынке труда в 2003–2005 гг. и комплекса мер по ее реализации. В соответствии с ней система программных мер нацеливала службу занятости и ее социальных партнеров на создание благоприятных условий для обеспечения эффективной занятости населения, снижение уровня общей и регистрируемой безработицы; сокращение длительной безработицы и сроков поиска работы без-

работными и ищущими работу гражданами; улучшение социального положения и благосостояния экономически активного населения.

В Республике Карелия, как и в большинстве российских регионов, главным разработчиком и исполнителем программы многие годы являлась государственная служба занятости. Ее деятельность была направлена в том числе на оценку состояния и прогноз развития занятости населения и информирование о положении на рынке труда. Начиная с 1992 года СЗН совместно с министерствами и ведомствами, другими участниками рынка труда занималась подготовкой соответствующих программных документов.

Программы разрабатывались на год, два и три. Требовалось достаточно много усилий, чтобы они стали более реалистичными и могли влиять на ситуацию с безработицей, обеспечивать контроль за ростом ее уровня.

В складывающейся системе управления рынком труда разработка и финансовое обеспечение программ содействия занятости населения, похоже, в большей мере будут основываться на действующем законодательстве отдельных субъектов РФ. Так как во многих российских регионах уже приняты и действуют правовые акты, определяющие порядок разработки и утверждения бюджетных целевых программ, то они и будут положены в основу всей работы по формированию и реализации предусмотренных мероприятий по содействию занятости населения, тем более что российская Концепция действий на рынке труда к 2005 году уже завершила свое действие, а новая на 2007–2010 годы еще не принята.

С тех пор, как безработица, как общая, так и регистрируемая, начали снижаться, главная стратегическая задача по сдерживанию роста уровня безработицы перестала считаться приоритетной. С годами появились новые задачи, из которых особенно выделилась та, которая связана с решением кадровой проблемы. Сегодня проблема дефицита рабочих кадров – одна из острейших на российском рынке труда.

К концу июля 2007 года из 75,2 млн. экономически активных граждан (оценка) 4,4 млн. человек классифицировались как безработные с применением критериев Международной организации труда (МОТ), или 5,8% экономически активного населения страны. За январь-июль 2007 года по сравнению с январем-июлем 2006 года численность российских безработных сократилась на 1,2% пункта. Между тем численность официально зарегистрированной безработицы составила к концу июля 1,5 млн., в том числе 1,2 млн. получали пособие по безработице. В конце июля 2006 года зарегистрированных безработных в России было примерно на 15% больше [9].

В Карелии также идет снижение безработицы. В органах государственной службы занятости к концу июля 2007 года в качестве безработных зарегистрированы 9,0 тысячи. Среднемесячная численность безработных, зарегистрированных в службе занятости населения, сократилась с 13,5 тыс.

чел. в январе-июле 2006 года до 11,8 тыс. чел. в январе-июле 2007 года, а уровень безработицы – с 3,5 до 3,1%.

К 2008 году предусматривается сохранение уровня общей и регистрируемой безработицы в пределах объективно приемлемых значений. Всплеска общей и регистрируемой безработицы не ожидается.

В этих условия требуется иная по содержанию и задачам среднесрочная стратегия в сфере занятости и рынка труда. Эта стратегия, кроме занятости населения, должна включать в себя и демографическую, и миграционную, и кадровую политику. Ее разработка – дело не одной только службы занятости населения, а целого блока экономических и социальных ведомств и министерств, занимающихся регулированием формирования, распределения и использования трудовых ресурсов как важнейшего фактора производства. Необходимость разработки и реализации мер государственного регулирования социально-трудовых отношений связана с новыми требованиями модернизации экономики и общества в целом. Для ускоренного экономического развития страны требуется развитие и накопление человеческих ресурсов, образование мобильного рынка труда, расширение новых моделей трудоустройства и возможностей занятости, повышение экономической мотивации граждан (мобильности, инициативы, самореализации). Комплексные меры при сохранении тенденций развития экономики инновационного типа должны обеспечить повышение и легализацию зарплат, наведение порядка в вопросах трудовой миграции, создание системы переквалификации ищущих работу граждан (<http://www.edinros.ru/news.html?id=121906>).

Как отметил председатель Государственной думы Б. Грызлов, необходимо поддерживать и развивать общенациональный рынок труда и единую систему занятости, являющихся условиями существования единого социального пространства [11].

Российский рынок труда должен стать не тормозом, а проводником экономического роста. На смену «гибкости ради выживания» должна прийти «гибкость ради роста». Сегодня выигрывает тот, кто быстрее адаптируется к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Мира, в котором постоянно обновляются технологии, где идет ускоренное освоение инноваций и формируются глобальные рынки трудовых ресурсов [5]. Понятно, что если в долгосрочной перспективе прогнозирование рынка труда отсутствует, то общество не сумеет приспособиться к назревающим переменам, думая, что все будет так, как всегда. А когда ситуация изменится, произойдет взрыв. Чтобы этого взрыва не произошло, ситуация на рынке труда (причем не только связанная с безработицей) должна и анализироваться, и прогнозироваться, и в соответствии с ней должны разрабатываться конкретные меры регулирования по сбережению и улучшению качества «людского потенциала» страны.

Для достижения этой задачи требуются интегрированные действия на рынке труда органов всех ветвей власти, Союза промышленников и предпринимателей, Объединения организаций профсоюзов (работодателей), различных неправительственных общественных организаций и инициативных групп населения, а может быть, и создание отдельного Министерства труда, которое займется этой работой. В частности, Председатель Госдумы Б. Грызлов уже высказался в поддержку ранее озвученной многими публичными деятелями идеи о разделении Министерства здравоохранения и социального развития на два министерства. Спикер Госдумы сказал: «В ближайшее время я сформулирую возможную структурную реорганизацию Минздравсоцразвития. Я предлагаю разделить это министерство на два – Труда и социальной политики и Здравоохранения и медицинской промышленности», – сообщают РИА «Новости» (<http://www.rian.ru>).

Разработка и реализация программной стратегии в области занятости населения является важнейшим инструментом совершенствования институтов рынка труда, в том числе системы социального партнерства.

Пока на уровне нашего региона подобной стратегии не разработано. Лишь некоторые из вышеуказанных действий в области социально-трудовых отношений и механизмы их осуществления в общем виде прописаны в Концепции социально-экономического развития Республики Карелия на период до 2012 года (утв. Постановлением Законодательного собрания РК от 4.07.2006 года N 2520–III ЗС).

Управление ГСЗН РК как орган исполнительной власти Республики Карелия, осуществляющий переданные на основании законодательства РФ полномочия в области содействия занятости населения, к началу 2007 года разработало тринадцатую по счету Программу содействия занятости населения на 2007–2009 годы. Работа над ней проходила сложно, согласование шло с учетом значительных доработок и многих замечаний со стороны отраслевых ведомств и министерств республики. С учетом огромного объема проделанной в 2006 году работы, а также в связи с тем, что разработанная Программа есть важнейший элемент планирования деятельности органов занятости населения по реализации государственной политики в рассматриваемой сфере деятельности и основана на принятых в установленном порядке программах содействия занятости населения муниципальных образований, она была утверждена как ведомственная целевая. Основанием для ее разработки являлись Закон РК от 06.10.05 г. № 909-ЗРК «О бюджетных целевых программах Республики Карелия» и Порядок разработки и реализации бюджетных целевых программ Республики Карелия (утв. постановлением Правительства Республики Карелия от 17.04.06 г. № 44-П). В соответствии с этими правовыми актами процедура подготовки ведомственной целевой программы не предусматривала разработку и утверждение концепции

и была утверждена органом исполнительной власти Республики Карелия. Финансирование мероприятий Программы в 2007 году планируется осуществлять через субвенции из федерального бюджета. Выделение средств из республиканского бюджета на реализацию соответствующих мероприятий на годы действия Программы не предусмотрено.

Если в соответствии с прогнозом Минэкономразвития России в ближайшие годы и дальше произойдет сокращение численности официально зарегистрированных безработных (с 1,9 млн. чел. в 2007 году до 1,7 млн. чел. в 2010 году), то размер субвенций из федерального бюджета уменьшится. Федеральных денег в регионах станет меньше, а проблем с трудовыми ресурсами и их занятостью – больше. Это, конечно, вынудит и региональные, и местные органы власти серьезно отнестись к кадровой проблеме и наконец-то поставить вопрос о необходимости выделения дополнительных средств на эти цели из бюджетов субъектов РФ.

Список литературы

1. Ежегодное Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию РФ. Москва, 10 мая 2006 года.
2. Ежегодное Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию РФ. Москва, 26 апреля 2007 года.
3. Стенографический отчет о заседании Совета при Президенте России по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике. Москва, 7 марта 2007 года.
4. Стенографический отчет о совещании с членами Правительства. Ново-Огарево, 21 августа 2007 года.
5. Стенографический отчет заседания Совета по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике. Белгород, Белгородский государственный университет, 13 сентября 2007 года.
6. Обследование населения по проблемам занятости. Ноябрь 2006 года: Стат. сб. / Росстат. М., 2007. 230 с.
7. Белов А. «Достойный труд» для достойных людей / А. Белов // «Единая Россия». 2007. № 26 (Версия для печати).
8. Васильев В. Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин. М.: Техносфера, 2006. С. 156.
9. Грицюк М. России заметно снижается безработица / М. Грицюк, Т. Смольякова // Российская газета. 2007. № 184 (4447). С. 1, 2.
10. Борис Грызлов поддержал идею разделения Минздравсоцразвития на два министерства // ИТАР-ТАСС, 2007 (Версия для печати).
11. Грызлов Б. Сначала труд, а потом уже все остальное / Б. Грызлов // Труд. 2006. № 134 (Версия для печати).

12. Леонов А. Бакалавр-недоучка (Больше половины российских вузов выступает против реформы высшего образования) / А. Леонов, А. Семенова // Новые известия. 12.03.2007 (Версия для печати).

13. Медведев Д. В России умирает в 4,5 раза больше людей трудоспособного возраста, чем в странах ЕС // ИТАР-ТАСС, 2007 (Версия для печати).

14. 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. С 27-28.

15. Юринов М. Сохранить высокие темпы развития / М. Юринов // Карелия. 2007. № 24 (1597). С. 5.

ВЗАИМОСВЯЗЬ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Т. П. Ясонова

Роструд, г. Москва
yasonova@rostrud.info

К. В. Голубков

Ростовский государственный экономический университета,
г. Ростов-на-Дону

Сложившаяся к 2007 году благоприятная конъюнктура внутреннего рынка, обусловленная экономическим ростом, обострила проблему нехватки высококвалифицированных профессиональных кадров, обеспечивающих производство конкурентоспособной продукции (работ, услуг).

Существующий в настоящее время профессионально-квалификационный уровень работников большинства российских предприятий и организаций не соответствует требованиям международных стандартов.

Устаревшие производственные технологии и оборудование существенно снижают общий уровень квалификации работников, способствуют падению производственной дисциплины, нежеланию интенсивно работать.

Руководителям и менеджерам российских предприятий зачастую недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях. Высококвалифицированные работники составляют около 5%, тогда как в развитых европейских странах и США их более 50%.

В условиях рыночной экономики в силу чрезвычайно высокой подвижности ее конъюнктуры каждому человеку приходится не только часто менять место работы, но и в среднем на протяжении трудовой жизни 5-6 раз менять профессию. Это требует, во-первых, сломить сложившийся в России психологический стереотип, когда хорошим работником считался человек, десятилетиями проработавший на одном рабочем месте. Во-вторых, в этих условиях молодежь должна получать такое профессиональное образование, которое будет позволять ей в будущем относительно легко осваивать новые профессии. Образно говоря, профессиональное образование должно стать конвертируемым.

Существующая в настоящее время в России система профессионального образования не способна в полной мере удовлетворять потребности экономики в квалифицированных профессиональных кадрах. Она не имеет устойчивой связи с рынком труда и не оказывает управляющего воздействия на устранение дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Объемы, структура и качество подготовки не в полной мере ориентированы на реальные потребности экономики.

Дефицит квалифицированных кадров обусловлен, прежде всего, недостаточным качеством образования и отсутствием профессионального опыта у выпускников. К примеру, квалификационные разряды по рабочим профессиям, получаемые выпускниками учреждений начального профессионального образования, ниже потребностей работодателей на 2-3 разряда.

В 2006 году из 370 тысяч выпускников всех уровней профессионального образования, не трудоустроившихся и обратившихся за содействием в государственные учреждения центры занятости населения, выпускники высшей школы составили 75 тысяч человек, или более 20%. Из них на профессиональное переобучение был направлен каждый десятый молодой специалист. Более 90% молодых людей, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, трудоустраиваются в течение двух месяцев.

Именно разница в имеющейся и востребованной на рынке труда квалификации (компетентности) – главная причина, тормозящая повышение производительности труда в России.

Одной из составляющих дефицита профессионалов является неготовность предприятий и организаций платить конкурентную заработную плату. В этом случае рынок труда посылает ложные сигналы системе профессионального образования.

Сохраняющийся низкий уровень минимальной заработной платы позволяет работодателям сохранять низкооплачиваемые неэффективные рабочие места с низкой квалификацией работников.

Значение и эффективность государственного управления и поддержки качества профессионализма кадрового потенциала демонстрируют Япония, Южная Корея, европейские государства, где осуществляются крупные инвестиции в образование с ориентацией на новейшие технологии, обеспечивается высокая сбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда. Сегодня многие транснациональные корпорации тратят на подготовку кадров свыше 10% от фонда заработной платы. Практика показывает, что чем выше уровень технического развития производства, тем больше требуется затрат на профессиональное обучение кадров, имеющее, как правило, опережающий характер. Эти затраты являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности труда, увеличения вклада каждого работника в достижение конечных целей.

Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты, капиталовложения в профессиональное развитие оказывают положительное влияние и на самих работников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста, как внутри своего предприятия, так и вне его. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

Образование и профессиональная подготовка имеют огромное значение для повышения эффективности производства. Быстрые технологические изменения требуют поддержки и расширения профессиональной подготовки без отрыва от производства.

Обучение на рабочем месте имеет преимущество и для обучающегося, и для нанимателя, и для экономики в целом. Оно более гибко по сравнению с академическими формами, непосредственно увязывается с деятельностью рабочей группы, организационной культурой, стратегическими целями, характером продукции и рыночным положением предприятия, более непосредственно направлено на повышение эффективности, качества, быстрое реагирование на экономические и технические изменения и тем самым усиление конкурентоспособности.

Система профессионального продвижения – важный момент политики подготовки кадров и в развитых капиталистических странах, в частности в Японии. Служебная ротация всех категорий наемных работников является составной частью формирования «корпоративной личности».

В США в системе повышения квалификации на производстве существуют жесткие экономические критерии, они ориентируются на конечный практический результат, осуществляется тщательный контроль и обязательно оценивается эффективность каждой программы. Повышение квалификации осуществляется в двух основных формах – тренинга (тренировки

профессиональных навыков) и развития работников. Цель тренинга всегда конкретна – устранение разрыва в фактической и ожидаемой отдаче от работника, получение немедленного эффекта от вложенных средств через повышение производительности труда и качество производимой продукции.

Серьезное внимание в большинстве стран уделяется профессиональной переподготовке безработных граждан и незанятого населения, обеспечению их интеграции в сферу трудовой деятельности, на что выделяются достаточно большие средства: например, во Франции используются 5,34% от фонда заработной платы, в то время как в России – всего лишь 1,5%.

В России на государственном уровне пока не существует гарантированной независимой системы оценки реальной компетентности и, как следствие, отсутствует поддержка государства в части совершенствования профессионального мастерства работников и повышения качества производимой ими продукции и услуг.

В течение шести лет (2001-2006 гг.) в рамках «Программы сотрудничества между Министерством труда и социального развития Российской Федерации и Министерством труда, занятости и солидарности Французской Республики» осуществлялась работа по апробации и распространению технологии оценки профессиональной компетентности в России. В качестве модельного центра был определен Ярославский центр профориентации молодежи и психологической поддержки населения «Ресурс». Знакомство с возможностями данной технологии и отработка практических шагов осуществлялись на ряде семинаров и стажировочных площадок России (Ярославль, Москва, Челябинск, Брянск, Омск) и Франции.

Задачи, стоящие перед государством в области управления качеством рабочей силы, должны быть направлены на создание условий для достижения высокого качества отечественных товаров, их конкурентоспособности на внутреннем и мировом рынках, на рост экономики и, следовательно, на реализацию экономических реформ.

Новые экономические условия требуют также и нового подхода к организации системы профессионального обучения работников: взамен директивной и достаточно формализованной системы повышения квалификации должна прийти новая, учитывающая постоянно обновляющиеся в рыночных условиях квалификационные требования к работнику, к его образовательному уровню, а также потребности самого человека в получении адекватного его профессиональным ожиданиям повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Важно отметить роль и место профессиональных стандартов в совершенствовании профессионального уровня работников. Применение профессиональных стандартов в организации позволяет работнику объективно оценить уровень своей компетентности с точки зрения требований к знани-

ям, умениям и навыкам по каждой должностной обязанности. Сформировать на основе выявленных профессиональных потребностей работника учебные программы профессионального обучения с целью совершенствования его квалификационного уровня, ликвидации слабых, узких мест.

Профессиональные стандарты применяются также для определения должностных обязанностей работников, планирования их профессионального роста, организации профессиональной подготовки и повышения квалификации соответственно развитию требований к качеству труда, подбору, расстановке и использованию кадров, а также обоснованию принимаемых решений при проведении аттестации и сертификации работников.

Решение проблем рынка труда выпускников профессионального образования всех уровней зависит от основных участников, так называемых контрагентов рынка труда, включающих, с одной стороны, рабочую силу с определенным уровнем подготовки, предлагающую свой труд, и работодателей, нанимающих рабочую силу определенного качества, и, с другой стороны, всех остальных участников отношений на рынке труда, отвечающих за профессиональную подготовку рабочей силы, содействие ее трудоустройству, переподготовку и повышение квалификации.

Руководствуясь выработанными принципами государственной политики, опираясь на имеющуюся нормативно-правовую базу, разработанные долгосрочные программы и прогнозы социально-экономического развития страны и ее регионов, а также программы и концепции развития образования, занятости населения и другие, упомянутые выше институты осуществляют свою деятельность, а также взаимодействуют между собой в процессе реализации возложенных на них функций.

Сегодня полученное однажды образование уже не обеспечивает конкурентоспособности граждан на рынке труда на всю оставшуюся жизнь. В особенности в трудном положении оказываются выпускники, не имеющие опыта, поскольку работодатели заинтересованы в найме сформировавшихся специалистов, в результате чего многие обладатели дипломов приобретают статус безработного либо трудятся не по специальности. Обязательной формы распределения выпускников высшей школы практически нет.

В настоящее время вузы являются одним из главных поставщиков обязательных услуг на рынок труда. За последние годы отечественный рынок образовательных услуг существенно расширился за счет увеличения как числа учреждений высшего профессионального образования (государственных и негосударственных), так и числа специальностей и направлений подготовки специалистов. Возрастают требования рынка труда к качеству обучения и уровню квалификации выпускников, а молодежь задумывается в ходе выбора профессии о конкурентоспособности рабочей силы.

Однако многие специалисты в области высшего образования отмечают явный дисбаланс между количеством выпускаемых дипломированных специалистов и реальными в них потребностями, поскольку подготовка специалистов ведется исходя из объемов финансирования высшей школы, т. е. без учета реального спроса на них со стороны организаций (работодателей).

Причины заключаются в том, что между образовательными учреждениями и работодателями существуют лишь опосредованные отношения, проявляющиеся в следующем:

- спрос на рабочую силу со стороны работодателей носит текущий характер, в то время как вузы должны строить свой учебный процесс с учетом прогноза спроса на рабочую силу на 5-10 лет;

- разрозненные работодатели не могут определить суммарную перспективную потребность в специалистах нужного профиля, поскольку не располагают прогнозными оценками демографических изменений и социально-экономического развития регионов, отдельных городов и районов и т. д.;

- со своей стороны учреждения высшего профессионального образования не дают сведения работодателям о новых направлениях подготовки, а также о возможностях использования их производственной базы для профподготовки и переподготовки кадров;

- наряду с этим отсутствует должный контакт между вузами и организациями по содержанию учебных программ для подготовки специалистов определенного профиля.

Существуют и проблемы трудоустройства студентов, во многом зависящие от учреждений высшего профессионального образования, которые зачастую не согласовывают с работодателями перечень требований по конкретным специальностям, не информируют последних о структуре набора и подготовки кадров, недостаточно инициируют заключение контрактов на трудоустройство своих выпускников.

Следует отметить, что принципы подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на контрактной основе были разработаны и отражены в соответствующем Положении еще в 1995 году. Контрактная подготовка специалистов носила целевой характер и предназначалась для удовлетворения потребностей в высококвалифицированных кадрах предприятий, организаций и учреждений, в первую очередь тех, финансирование которых осуществляется за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации, и распространялась на студентов, обучающихся за счет средств бюджетов соответствующего уровня. Но поскольку за 12 лет резко сократилось число предприятий и организаций, финансируемых за счет бюджетных средств, представляется, что

эта форма подготовки на некоммерческой основе не имеет широкого распространения.

Наряду с этим работодатели, заинтересованные в подготовке не отдельных лиц, а в целом перечня профессий (специальностей), должны более активно участвовать в учебном процессе, в формировании учебных планов, оказывать финансовую поддержку учреждениям профессионального образования и отдельным студентам (учащимся), а также доводить до учебных заведений свои оценки качества подготовки трудоустроенных у них выпускников.

Как отмечают ряд специалистов, в определенной мере дестабилизатором ситуации на рынке труда является рынок образовательных услуг. Существующие проблемы в этих взаимоотношениях во многом обусловлены недостатками в информационном обеспечении их деятельности. Важным субъектом рыночных отношений в этих двух сферах являются образовательные учреждения, о деятельности которых необходима полная, системная и регулярная информация.

Выделяются две группы потребителей информации на рынке труда и рынке образовательных услуг:

- 1) потребители образовательных услуг (абитуриенты и студенты, их родители, работодатели), органы управления образованием разного уровня;
- 2) субъекты рынка труда – работодатели, государственные учреждения – центры занятости населения, биржи труда, кадровые агентства и другие.

Если для абитуриентов необходимы структурированные сведения о потребностях в специалистах на рынке труда, то для работодателей со стороны учреждений профессионального образования – о видах предоставляемых учебных услуг, о направлениях подготовки рабочих и специалистов, о материально-технической базе образовательного учреждения, о качестве подготовки рабочих и специалистов.

Однако главные потребители образовательных услуг остаются в информационном вакууме, не получая от учреждений профессионального образования достаточно информации, например, справочники с перечнем готовящихся профессий и специальностей, которые мало что раскрывают в содержании и качестве подготовки рабочих и специалистов. Со своей стороны, предприятия и организации весьма формально подходят к своим функциям, не предоставляя образовательным учреждениям, органам службы занятости конкретных сведений о вакансиях, о потребностях в повышении квалификации своих работников на базе учебных заведений. Таким образом, отсутствие должного контакта между образовательными учреждениями, работодателями и органами службы занятости осложняют ситуацию на рынке труда и в плане качественной подготовки будущих рабочих и спе-

циалистов, и в плане их трудоустройства в дальнейшем, а также ликвидации рассогласованности между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Для улучшения форм взаимосвязи между контрагентами рынка труда целесообразно:

- привлекать работодателей к участию в финансировании подготовки нужных им рабочих и специалистов, разработке учебных планов, формировании перечня необходимых для экономики профессий и специальностей, доводя оценку деятельности образовательных учреждений по этому принципу до работодателей. Для учащихся и студентов это было бы ориентиром в объеме получаемых заданий, умений, навыков, необходимых для их дальнейшей профессиональной деятельности;

- подготовку рабочих и специалистов необходимо увязывать с регулярной актуализацией, то есть соответствием содержания образовательных программ требованиям государственных образовательных стандартов, а также потребностям обучающихся и требованиям рынка труда;

- следует органически включить систему трудоустройства выпускников начальных, средних и высших учебных заведений в институциональную структуру регионального рынка труда путем изучения потребностей всех сфер экономики территорий в рабочих и специалистах, поддерживая в дальнейшем связи с выпускниками;

- в соответствии с требованиями рынка труда необходимо обучать выпускников приемам грамотного построения профессиональной карьеры, самостоятельного поиска работы и т. д.

Особого внимания заслуживает вопрос об укреплении контактов работодателей с государственными и частными посредниками на рынке труда в плане координации деятельности образовательных учреждений по линии трудоустройства выпускников, а также анализа и распространения позитивной работы их на рынке труда.

Сегодня по мере развития рыночных отношений создаются посреднические организации услуг по трудоустройству. Среди них имеются государственные и негосударственные организации, имеющие лицензии, а также частные агентства. В России в 2005 году насчитывалось около 4500 частных организаций. Большая часть из них работает только в крупных городах и, прежде всего, в Москве, Санкт-Петербурге, Ростове-на-Дону, Краснодаре. Если на Западе такие агентства работают по устоявшимся бизнес-схемам, то российский рынок подобных услуг характеризуется многочисленностью и «разношерстностью». Такие агентства обслуживают как работников (агентства по трудоустройству), так и работодателей (рекрутинговые агентства), а также лизинговые агентства, когда контракт с работником заключается только на время реализации проектов или конкретной работы.

Наряду с этим создаются Центры трудоустройства молодежи, в первую очередь, выпускников учреждений профессионального образования. По данным на май 2006 года, в 335 вузах, находящихся в ведении Рособрнауки России, создано 259 таких центров, практически во всех федеральных округах¹, действующих параллельно и во взаимосвязи с органами государственной службы занятости.

Деятельность центров охватывает широкий спектр направлений от непосредственной деятельности по трудоустройству студентов и выпускников до обобщения и распространения опыта их работы в пределах региона.

Особая работа таких центров – взаимодействие с предприятиями и организациями региона. Многие из них могут стать постоянными партнерами центра, поскольку имеют возможность, принимать их на временную работу и предоставлять рабочие места выпускникам.

Действия центра в этом направлении:

- привлечение работодателей для участия в мероприятиях;
- приглашение работодателей, заинтересованных в приеме на работу молодых специалистов, непосредственно на защиты дипломов;
- организация Дней открытых дверей, Единых дней профориентации, различного рода мероприятий, на которые приглашаются работодатели для последующего установления контактов и сотрудничества с целью выделения вакансий для молодых специалистов;
- организация научно-практических конференций, в которых участвуют и выступают с докладами студенты;
- проведение конкурсов и презентаций дипломных работ выпускников;
- предоставление вузам мест прохождения студентами практик и стажировок;
- участие работодателей во временном трудоустройстве учащихся и студентов;
- проведение ярмарок вакансий и учебных рабочих мест и т. д.

Например, работа Центра по трудоустройству студентов (Ростовский государственный экономический университет, г. Ростов-на-Дону) проводится по следующим направлениям:

- взаимодействие со структурными подразделениями вуза (деканатами, кафедрами, отделом кадров, профсоюзным комитетом, молодежными организациями с целью содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников);
- помощь в трудоустройстве студентов на предприятия и в организации, в коммерческие структуры Ростовской области и Краснодарского края;

¹ Служба кадров и персонал. 2006. № 8. с. 51.

- предоставление выпускникам вузов информации о рынке труда регионов Южного федерального округа;
- помощь в составлении профессионального резюме, сопроводительных писем, консультации по прохождению собеседований, обучение самопрезентации;
- информирование студентов и выпускников вуза о возможностях получения работы, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места;
- информирование о выпускниках вуза потенциальных работодателей Дона и Кубани, государственных и муниципальных управленческих структур, коммерческих и других структур;
- оказание помощи работодателям в подборе необходимых сотрудников из числа выпускников вуза;
- заключение комплексных договоров между вузом и предприятиями (организациями) на основе взаимных интересов, в рамках которых производится целенаправленная подготовка специалистов для конкретного производства.

Благодаря таким мероприятиям у выпускников образовательных учреждений есть возможность правильно оценить экономическую ситуацию в регионе, адаптироваться к развитию бизнес-технологий.

Участвуя в подобных мероприятиях, предприятия и организации делают рекламу себе, как работодателю, формируют свой имидж в среде молодых специалистов.

Решить проблему трудоустройства еще до ее возникновения позволяет договор о подготовке специалистов по целевым заявкам государственных и муниципальных органов управления, а также по гарантийным письмам крупных предприятий и организаций. В договоре оговариваются обязанности каждой из сторон. Главное обязательство предприятия (организации) – предоставить молодому специалисту работу после окончания образовательного учреждения по полученной профессии или специальности. Трехсторонний договор плодотворно влияет и на качество учебного процесса. Студент в соответствии с требованиями предприятия или собственным желанием изучает дополнительные дисциплины, необходимые ему в профессиональной деятельности.

В настоящее время в решении всех проблем на рынке труда и обеспечения молодежной занятости большая роль принадлежит органам службы занятости, хотя ее значение в решении как социально-экономических, так и макроэкономических проблем пока еще недопонимается.

Регулирование рынка труда дает положительные результаты только в том случае, если политика занятости основывается на реальных представлениях о масштабах, структуре и остроте имеющихся проблем, анализе

сложившейся ситуации на рынке труда регионов, отдельных городов и районов, оценке совокупности факторов, влияющих на нее, прогнозе социально-экономического развития территорий.

Существенная роль здесь отводится организации регионального мониторинга процесса формирования спроса и предложения рабочей силы в территориально-отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе, что позволяет получать более полное представление о состоянии, динамике, закономерностях этого процесса на региональных и локальных рынках труда.

На этой основе регулирование процессов подготовки кадров должно включать главные условия:

- проведение профессиональными учебными заведениями более гибкой политики на рынке образовательных услуг, разработка маркетинговой стратегии учебного заведения, основанной на анализе ситуации на рынке труда и прогнозах его регулирования;

- формирование образовательными учреждениями совместно с органами службы занятости востребованных на рынке учебных программ по подготовке кадров с перечнем специальностей и структуры профессионального набора;

- совершенствование системы информирования учащихся, абитуриентов, студентов, выпускников учреждений профессионального образования, работодателей о ситуации на рынке труда и в сфере образования;

- введение во все учебные планы дисциплин: «Технология поиска работы», «Навыки поиска работы» и т. д. за счет региональных компонентов государственных образовательных стандартов.

В условиях рассогласованности между рынком труда и рынком образовательных услуг лишь на основе согласованных действий всех контрагентов рынка труда и рынка образовательных услуг (образовательных учреждений разного уровня подготовки, работодателей, органов государственной службы занятости и исполнительной власти на местах, а также самих абитуриентов, студентов и выпускников) можно повысить уровень занятости молодежи, а также качество подготовки рабочей силы.

Особое внимание должно быть обращено на содействие трудоустройству выпускницам-матерям, которые испытывают значительные трудности при новом трудоустройстве. Это объясняется их социально-трудовой дезадаптацией, недостатком профессиональных навыков, снижением конкурентоспособности и трудовой мобильности, дискриминацией. Наблюдается нежелание работодателей нести дополнительные издержки при трудоустройстве таких женщин, имеющих детей дошкольного возраста, так как у них более низкая производительность труда, обусловленная недостатком профессиональных навыков, значительные потери рабочего времени, свя-

занные с больничными листами по уходу за ребенком и отпусками без сохранения заработной платы, и т. д.

В целях создания условий для молодых женщин, имеющих малолетних детей, способствующих их первичному трудоустройству после окончания образовательного учреждения, сохранению у данной категории молодежи профессиональных навыков и мотивации к профессиональной деятельности, обеспечению им финансовой стабильности, как основы воспитания и рождения детей, было бы целесообразным предоставить им возможность работать по гибкому графику работы, на дому, пройти превентивную переподготовку или повышение квалификации за счет средств федерального бюджета.

В частности, по расширению возможности развития домашнего труда, как формы занятости выпускниц образовательных учреждений, имеющих детей дошкольного возраста, особенно проживающих в сельской местности, необходима проработка вопроса Минздравсоцразвития России, Роструда с общероссийским объединением работодателей «Координационный совет объединений работодателей России».

Деятельность государственной службы занятости, являющейся связующим звеном, позволяет сгладить (но полностью не устранить) имеющиеся деформации на рынках труда и образовательных услуг.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ.....	3
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА.....	5
ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В ИНСТИТУТЕ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ, СЕРВИСА И ДИАГНОСТИКИ © Аржанов В. А., Журавлева Т. Н., Пшеничникова В. В., Шатохина Л. А.....	7
ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА И ВОСТРЕБОВАННОСТИ РАЗЛИЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА © Бершадский А. М., Люсев В. Н., Осипова Н. В., Эпп В. В.....	13
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН © Биккинин Т. С.....	26
СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ © Борисов Д. М.....	35
ИЗ ПРАКТИКИ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ © Букатов В. А.....	46
МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ УЧАЩИХСЯ И ПЕДАГОГОВ СТАРШИХ КЛАССОВ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ © Варламова С. И.....	56
ЭТНИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА СОЦИУМА © Варламова С. И.....	62
РАЗРАБОТКА ПРОГНОЗНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ НА ПЕРИОД ДО 2015 ГОДА НА ФЕДЕРАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ В ВЫПУСКНИКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО, СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ОБЪЕМУ И НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ С УЧЕТОМ РЕАЛЬНЫХ ЗАПРОСОВ РЫНКА ТРУДА © Васильев В. Н., Гуртов В. А., Ночовнова А. Л., Питухин Е. А., Серова Л. М.....	68

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА С УЧЕТОМ РЕАЛИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ)	
© Васильева З. А., Филимоненко И. В., Разнова Н. В.	75
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
© Владимирова О. Б.	87
РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ	
© Гелета И. В.	93
ИТОГИ МОНИТОРИНГА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ	
© Григорьева В. Ф.	104
РАНЖИРОВАНИЕ ВУЗОВ ПО КРИТЕРИЯМ ВОЗРАСТНОЙ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА	
© Гуртов В. А., Бережная Ю. Н.	121
МОДЕЛЬ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРИЕМОВ В АСПИРАНТУРУ НА ОСНОВЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КАДРАХ ВНК (В РАМКАХ ОБРАТНОЙ ЗАДАЧИ)	
© Гуртов В. А., Питухин Е. А., Пенние И. В.	134
МАТРИЦЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО СООТВЕТСТВИЯ «27 ВЭД-28 УГС»	
© Гуртов В. А., Серова Л. М.	142
ПОВЕДЕНИЕ УЧАЩИХСЯ СТАРШИХ КЛАССОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ НА РЫНКЕ ТРУДА	
© Демьяновская О. С.	151
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ КАК ОСНОВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	
© Дмитриева Н. Н.	164
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА	
© Дусенко С. В., Засимович Е. С.	172

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СЕЛЬСКИХ БЕЗРАБОТНЫХ (НА ПРИМЕРЕ БАРДЫМСКОГО РАЙОНА ПЕРМСКОГО КРАЯ)	
© Иванова В. В., Исмагилова Н. Д.	182
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК ОСНОВНАЯ ГАРАНТИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ. УЧЕБНЫЕ КУРСЫ «ВЫБОР ПРОФЕССИИ», «ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ»	
© Ильченко В. А.	186
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОНИТОРИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ	
© Колесникова О. А.	197
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: НЕОТЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ	
© Коновалова Н. И.	206
ДОЛГОСРОЧНЫЕ ТРЕНДЫ ИЗМЕНЕНИЯ СТРУКТУРЫ МИГРАЦИОННЫХ ПОТОКОВ И ОЦЕНКА ИХ ВЛИЯНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНУЮ ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ	
© Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б.	214
ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ УЧАЩИХСЯ-МИГРАНТОВ	
© Крючкова Н. А.	226
О СТРУКТУРНОМ ДЕФИЦИТЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА (ТВЕРСКАЯ ОБЛАСТЬ)	
© Кузьмина А. А.	229
ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Ляшенко М. Н.	236
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИЛИЩА С ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ГОРОДА	
© Машкин А. Н., Ревина О. В.	246
УЧЕТ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В КОНТЕКСТЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФИЛИРОВАНИЯ	
© Мелешкин Д. Н.	255

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СЫКТЫВКАРСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА № 2 И РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ © Моторина Л. Д., Бибикова Н. А.	264
ПОЛЬСКИЙ ЯЗЫК В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ГИМНАЗИИ © Назарец Е. Ш.	269
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ АПК (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ) © Низова Л. М.	273
ПОВЫШАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ) © Омон В. Г.	286
ПРОБЛЕМЫ В РЕАЛИЗАЦИИ НОВЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ © Плюснина Е. Н.	291
ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ПЕРМСКОМ КРАЕ © Попов В. В., Сыроватский В. В., Гофман В. А.	298
НОВОЧЕРКАССК: НОВОЕ ВРЕМЯ – НОВЫЕ ЗАДАЧИ НА РЫНКЕ ТРУДА © Резонов П. Г.	302
РЕГИОНАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ: ПРОБЛЕМЫ, ОПЫТ, ПЕРСПЕКТИВЫ © Селезнева И. В.	312
СИСТЕМА ИНТЕРАКТИВНОГО СОГЛАСОВАНИЯ С ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТЬЮ СУБЪЕКТОВ ФЕДЕРАЦИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОГНОЗНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ НА ПЕРИОД ДО 2015 ГОДА © Серова Л. М., Гуртов В. А., Питухин Е. А., Ветров А. С., Березин Л. Я.	320

ВЕРИФИКАЦИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ МЕТОДИКИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ ЧЕРЕЗ АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ И ВАКАНСИЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ © Серова Л. М., Питухин Е. А., Гуртов В. А.	326
НОВЫЙ ПОДХОД В ОПРЕДЕЛЕНИИ «ДОНОРОВ» И «РЕЦИПИЕНТОВ» БЮДЖЕТНОЙ СИСТЕМЫ РФ © Сигова С. В., Гуртов В. А.	343
СИСТЕМА ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ВЫБОР ВЫПУСКНИКОВ © Скорюкова Т. М.	366
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА (ОПЫТ МОСКВЫ) © Смирнов И. П.	371
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ СОВРЕМЕННЫМИ ЮНОШАМИ И ДЕВУШКАМИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ © Спиридонова Н. Ю.	375
РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ФГОУ СПО АЛАТЫРСКОГО СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТЕХНИКУМА) © Тикшаева Л. Н., Скамрова Н. А.	383
РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПСИХОКОРРЕКЦИИ В СИСТЕМЕ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ © Федорко Ф. П.	385
КАЧЕСТВЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ: ВНЕДРЕНИЕ АКТИВНЫХ ФОРМ © Фомина Т. Е., Ивашук Т. П.	391
РЫНОК ТРУДА В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ: СИТУАЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ © Фролова Е. Е.	394
ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ДВУХУРОВНЕВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ © Ходулина О. Б.	405

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ГОУ СПО «СОКОЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	
© Ципилева Р. В.	417
РЕГИОНАЛЬНАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	
© Чмырева М. Я.	422
О ПОЛИТИКЕ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА НА ПЕРИОД ДО 2010 ГОДА	
© Шумилова Т. М.	433
ВЗАИМОСВЯЗЬ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	
© Ясонова Т. П., Голубков К. В.	446

Научное издание

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

Сборник докладов по материалам
Четвертой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(31 октября – 1 ноября 2007 г.)

Книга I

Редактор *Л. П. Соколова*
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*
Оформление обложки *Ю. М. Листопадов*

Подписано в печать 10.10.2007. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 31. Изд. № 246.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33