

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 II

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. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. – 292 с.

ISBN 978-5-8021-0753-9

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 978-5-8021-0753-9

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2007

**ПРИВЕТСТВИЕ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Ю. В. ГЕРЦИЯ**

Уважаемые коллеги, уважаемые участники очередной Всероссийской Интернет-конференции!

Сложилась очень хорошая традиция, когда мы ежегодно в этот период времени подводим краткие итоги деятельности в области труда и занятости и планируем мероприятия предстоящего года. Необходимо отметить, что 2007 год был особым годом в жизни государственной службы занятости. Как вы знаете, с 1 января 2007 года произошла реорганизация работы государственной службы занятости с передачей полномочий с федерального на региональный уровень. В целом эта задача успешно решена. Нам удалось в соответствии с требованиями федерального законодательства полностью сохранить структуру и схему органов государственной власти в сфере занятости, обеспечить достаточное своевременное и полное финансирование мероприятий архивной политики, внести свою лепту в вопрос повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров.

Необходимо отметить, что в 2007 году наблюдается характерная тенденция увеличения численности граждан, обращающихся в государственную службу занятости в целях поиска работы. Также увеличилось число работодателей, обратившихся в государственную службу занятости с целью подбора работников. Возросла и стала более совершенна услуга по подбору работы для наших клиентов.

Мы в этом году перешли на организацию работы по ряду направлений, прежде всего мероприятий содействия занятости, активной политики, социальных выплат, работы в рамках единых стандартов, единых регламентов, которые успешно внедряются в субъектах Федерации. Если мы коснемся темы работы с молодым поколением, то необходимо отметить, что те направления, которые Роструд наработал за предшествующий период, получили свое дальнейшее развитие с точки зрения форм и методов работы с молодыми людьми, как по проблемам профессиональной ориентации, так и по вопросам, связанным с получением первой профессии.

Молодые люди обращаются в территориальные службы трудоустройства, получают соответствующую услугу. Роструд оказывает содействие им в получении первой профессии, трудоустройстве на рабочее место и получении достаточного заработка. В то же время мы в ряде регионов ощущаем нехватку, а порой и отсутствие возможностей для молодых людей получить ту профессию, которая была бы для них интересна.

Нам необходимо вместе с Вами отработать единые подходы к решению проблем в области труда и занятости, и в рамках конференции есть смысл обменяться мнениями по их решению. Какие профессии наиболее востребованы? Как отобрать перечень этих профессий? Какие стандарты в органах государственной службы занятости должны отрабатываться при работе с молодыми клиентами? Как мы должны отрабатывать профессиональные программы, по которым оказывается помощь клиенту в выборе профессии? И как наладить хороший контакт с работодателем, чтобы молодой человек был трудоустроен, а не бегал и не искал рабочее место и не мог трудоустроиться по той профессии, которую он получил, по которой он хотел бы трудиться.

Федеральное агентство по труду и занятости имеет хороший опыт, хорошие наработки по работе с молодым поколением в Республике Карелия, в Томской области, Краснодарском крае. Мы недавно проводили встречу с молодыми парламентариями на юге России. Там были в основном молодые люди, студенты высших и средних учебных заведений в возрасте до 30 лет. В ходе встречи с ними, в ходе нашего разговора главной темой была проблема профессиональной подготовки и закрепления молодых людей на рабочем месте.

Поэтому я полагаю, что, как и в предыдущие годы, в рамках нынешней, Четвертой, Интернет-конференции ее участники наработают подход, который позволит эффективно использовать как потенциал учебных заведений в области подготовки специалистов всех уровней профессионального образования, так и потенциал Федеральной службы по труду и занятости в сфере оказания содействия по профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и закреплению молодых специалистов на рабочих местах.

От имени Федеральной службы по труду и занятости желаю всем участникам конференции успехов в достижении поставленных целей, активно использовать материалы и опыт предыдущих наших конференций и, надеюсь, что Четвертая Интернет-конференция будет очередной. После нее будем готовиться к встрече в 2008 году с анализом того позитивного, что удалось сделать за предшествующий период.

Успехов всем!

**ПРИВЕТСТВИЕ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Н. М. РОЗИНОЙ**

Уважаемые участники Четвертой Всероссийской Интернет-конференции, уважаемые коллеги!

От имени Департамента государственной политики в сфере образования Минобрнауки России приветствую Вас и поздравляю с открытием очередной ежегодной Интернет-конференции, посвященной проблемам кадрового обеспечения российской экономики со стороны системы профессионального образования.

Сегодня структура подготовки кадров не отвечает современным потребностям рынка труда. Проведенный анализ ситуации показывает, что в целом по Российской Федерации отсутствует налаженная система прогнозирования потребностей на рынке труда и, прежде всего, прогноз потребности в профессионально-квалификационной структуре рабочих мест по отраслям (видам экономической деятельности).

Минэкономразвития России, отраслевые федеральные органы исполнительной власти при разработке прогноза развития отдельных отраслей экономики, социально-экономического развития страны не занимаются совместно с Рострудом и РСПП определением основных изменений в структуре спроса на персонал (рабочую силу), в том числе с учетом демографической ситуации, ожидаемых результатов миграционной политики.

Государственная статистическая отчетность в кадровой сфере сведена к минимуму показателей и не позволяет сформировать достаточную для полноценного анализа информацию, особенно по профессионально-квалификационному составу работающих, что затрудняет деятельность Минобрнауки России в прогнозировании государственного заказа на подготовку кадров.

В настоящее время сведения о потребности в работниках, иногда минуя органы службы занятости, представляются работодателями в негосударственные организации содействия занятости населения, размещаются в средствах массовой информации, в сети Интернет. Получают развитие прямые формы сотрудничества: организация – образовательное учреждение; формирование баз данных региональными отраслевыми организациями на основе договоров с территориальными органами управления образованием. Несмотря на данные положительные инициативы организаций, полная ин-

формация о динамике рынка труда даже на ближайшую перспективу в настоящее время отсутствует.

Учитывая ситуацию, Минобрнауки России в 2006-2007 гг. в рамках реализации Федеральной целевой программы образования на 2006-2010 гг. разрабатывает проект прогнозной потребности на период до 2015 г. на федеральном и региональном уровнях в выпускниках образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования по объему и укрупненным группам специальностей (профессий) с учетом реальных запросов рынка труда и путей развития экономики (далее – прогнозная потребность).

Для формирования прогнозной потребности в квалифицированных кадрах используется макроэкономическая методика, разработанная Петрозаводским государственным университетом, базирующаяся на прогнозных оценках развития отраслей экономики, как для каждого субъекта Федерации, так и для России в целом. Эта методика прошла апробацию в 2004-2006 гг. 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.

Разработка прогнозной потребности для каждого из субъектов Федерации (с учетом программ укрупнения субъектов Российской Федерации) на период с 2008 до 2015 г. включает прогнозы: демографических показателей; численности работников по 27 видам экономической деятельности и 6 уровням профессионального и общего образования с учетом прогнозной динамики развития экономики; ежегодной потребности экономики в квалифицированных кадрах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием по 27 видам экономической деятельности в разрезе 28 укрупненных групп специальностей. Итоговые прогнозные показатели для каждого региона включают 3 таблицы, базирующиеся на 15 исходных и 92 промежуточных таблицах, используемых при формировании прогноза.

В соответствии с выбранной методикой Минобрнауки России на первом этапе сформировало прогнозные показатели для каждого из субъектов Российской Федерации и России в целом.

На втором этапе проводятся коррекция и согласование сформированных прогнозных потребностей экономики в квалифицированных кадрах с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Работа по согласованию проводится в интерактивном режиме на федеральном Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Наибольшая сложность наблюдается при согласовании прогнозных показателей региональной экономики в кадрах по рабочим профессиям.

Планируется, что данная работа будет завершена в I квартале 2008 г. и с учетом полученных результатов будут сформированы контрольные цифры приема в образовательные учреждения профессионального образования на 2008/2009 учебный год.

Эти сложные вопросы нашли отражение в тематике докладов, представленных на Четвертую Интернет-конференцию. Я желаю ее участникам плодотворных дискуссий, выработки согласованных решений в области спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг.

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

Уважаемые участники Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»! Разрешите мне от имени Ученого совета и коллектива Петрозаводского государственного университета приветствовать Вас на открытии этой конференции.

На протяжении последних лет такая конференция стала традиционной, каждый год растет количество докладов, регионов, образовательных учреждений и научных организаций, которые принимают в ней участие.

Мы считаем, что эта конференция чрезвычайно полезна для того, чтобы определить политику в сфере образовательных услуг на региональных рынках труда. Мы знаем, что ситуация в сфере потребности экономики в квалифицированных кадрах последние годы достаточно серьезно меняется. Очень важно держать руку на пульсе, для того, чтобы понимать, как и на основании чего строят свою политику в этой сфере федеральные органы власти, Рособразование и Министерство образования и науки России, и как в соответствии с этим должны изменить свою политику образовательные учреждения.

Оргкомитет конференции проделал огромную работу по сбору и подготовке печатных материалов конференции. И мы ждем, что Четвертая Интернет-конференция в не очень простой период времени, когда в России меняются исполнительная и законодательная власти, предстоят выборы в Государственную думу РФ и выборы Президента РФ, позволит более четко увидеть тенденции и проблемы, которые наблюдаются на рынке образовательных услуг России.

Мы абсолютно уверены, что конференция позволит сформировать общее мнение, согласованную позицию регионов России, базирующуюся на системном анализе ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Для Петрозаводского университета очень важно, что эта конференция проводится под патронажем Федеральной службы по труду и занятости и Федерального агентства по образованию. Это означает, что и федеральные органы власти, и образовательные учреждения вместе с работодателями действуют согласованно по решению проблем в этой сфере.

Мне хотелось бы пожелать всем участникам конференции плодотворной дискуссии, интересных сообщений, обмена опытом. Надеюсь, что эта конференция продолжит свою работу еще долгие и долгие годы, и чтобы в будущем как можно больше специалистов из России, стран ближнего и дальнего зарубежья участвовало в ее работе.

**ПРИВЕТСТВИЕ
НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
Г. Л. КАРАПЕТОВА**

Уважаемые участники конференции!

Я рад возможности приветствовать Вас с началом работы Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Актуальность тематики проблем и содержание большинства докладов, представленных на конференцию, свидетельствуют о возрастающем интересе всех участников конференции к поиску современных форм взаимодействия между профессиональными учреждениями и работодателями с целью эффективного решения вопроса подготовки кадров для нашей развивающейся экономики, а также о возрастающей роли государства в решении данной проблемы. Такой тройственный союз в вопросах взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг сегодня востребован как никогда ранее. Совсем недавно, а точнее 9 октября текущего года, В. В. Путин, Президент России, на встрече с руководителями Законодательных собраний субъектов Федерации в Совете Федерации отметил, что одной из самых главных задач в области подготовки кадров стоит задача соответствия подготовки кадров рынку труда.

В Республике Карелия органы службы занятости населения достаточно активно в этом плане взаимодействуют с нашими учебными заведениями, с Министерством образования. Регулярно ведется мониторинг обращения выпускников всех уровней профессионального образования в службу занятости. Хочу констатировать, что благодаря совместной системной работе в Республике Карелия процент молодых людей, которые закончили учреждения профессионального образования всех уровней и не смогли найти работу, за последние годы снизился. При этом, пользуясь случаем, хочу особо подчеркнуть, что молодые люди, которые получают высшее образование, более мобильны на рынке труда, с ними меньше проблем по трудоустройству.

Процессы, идущие на рынке труда в условиях экономического роста, реализации национальных проектов, возрастающего влияния внешней и внутренней миграции трудовых ресурсов, происходящие на фоне демографических проблем и острой нехватки квалифицированных кадров, требуют от всех, кто активно участвует в решении возникших проблем, оперативного обмена информационными ресурсами, качественного анализа недостатков в работе и активной совместной деятельности по оптимизации механизма нашего взаимодействия.

Выражаю надежду, что Четвертая Интернет-конференция, как и все предыдущие, существенно приблизит всех нас к пониманию происходящих процессов и реализации практических мер, направленных на эффективное кадровое обеспечение экономики и снижение безработицы.

**ПРЕЗЕНТАЦИЯ WEB-ПОРТАЛА
«РЫНОК ТРУДА И РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ.
РЕГИОНЫ РОССИИ» HTTP://LABOURMARKET.RU.
ДИРЕКТОР ЦЕНТРА БЮДЖЕТНОГО МОНИТОРИНГА ПетрГУ
В. А. ГУРТОВ**

Уважаемые участники Четвертой Интернет-конференции!

Мы открываем очередную Интернет-конференцию в рамках федерального Web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по Web-адресу форума: <http://labourmarket.ru/conf4/>.

Наш Web-портал – это постоянно развивающийся и наполненный актуальной информацией ресурс. По содержанию страницы портала представляют информацию о конференциях и семинарах, Интернет-ресурсах, по аналитике, новостные данные по тематике рынка труда и системы профессионального образования.

Очень приятно, что сегодня, в день открытия конференции, в разделе «Новости» размещена статья из «Российской газеты» от 30 октября 2007 года с названием «Тайны госзаказа», в которой освещается деятельность Центра бюджетного мониторинга по проблемам прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах. Здесь же размещена информация о совещании по вопросу обеспечения организаций народнохозяйственного комплекса квалифицированными кадрами (30 октября 2007 года, г. Новосибирск) у полномочного представителя Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе А. В. Квашнина с заместителями высших должностных лиц субъектов Российской Федерации Сибирского федерального округа, руководителями органов управления образованием, представителями образовательных учреждений и работодателями.

В 2007 году на Web-портале появилась новая рубрика «Согласование прогнозных показателей». В рамках этой рубрики по поручению Минобрнауки России в период с мая по июль 2007 года Центр бюджетного мониторинга ПетрГУ проводил интерактивное согласование потребностей региональных экономик в выпускниках высшего, среднего и начального профессионального образования. Для каждого из 81 субъекта Федерации было сформировано и размещено около 100 таблиц, каждая из которых содержала фактическую (с 1996 по 2007 год) и прогнозную (с 2008 по 2015 год) информацию. В течение мая – июля рабочие группы регионов на основе авторизованного доступа к региональным страницам вели корректировку и согласование прогнозных показателей. В настоящее время эта информация обобщена Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ и представлена в федеральные органы исполнительной власти.

Ко дню открытия Интернет-конференции мы разместили в открытом доступе часть согласованной информации по формированию прогнозных потребностей экономики субъектов Федерации в выпускниках высшего, среднего и начального профессионального образования в разделе «Региональный уровень». Размещено 4 наименования таблиц, среди них три итоговые таблицы «Прогнозные потребности региональной экономики в выпускниках всех уровней профессионального образования на период до 2015 года по укрупненным группам специальностей». Также размещены вспомогательные таблицы, такие как «Паспорт региона», «Демографические показатели», «Прием и выпуск студентов и учащихся для системы профессионального и общего образования».

Такая же информация размещена по Российской Федерации в целом. Я бы хотел отметить, что если по субъектам Федерации раньше такая информация, в том числе и разработанная нами, размещалась, то по России в целом такие прогнозные показатели разработаны и представлены впервые.

На Web-портале появился новый раздел, связанный с еще одним мероприятием, которое мы проводим в рамках Четвертой Интернет-конференции. Это Всероссийская научно-практическая школа-семинар «Разработка прогнозных потребностей региональной экономики в выпускниках начального, среднего и высшего профессионального образования». Школа-семинар представляет собой рабочее мероприятие по разъяснению и освоению представителями рабочих групп регионов макроэкономической методики формирования прогнозной потребности экономики в квалифицированных кадрах.

Кроме этого, я бы еще хотел остановиться на разделе «Аналитика». В рамках этого раздела Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ постоянно обновляется перечень книг, журналов, диссертаций, научных статей, которые так или иначе связаны с тематикой рынка труда и рынка образовательных услуг. На сегодняшний день – это уникальный информационный ресурс, полезный как для практических работников, так для исследователей и студентов. Перечень одних только статей составляет свыше 1000 наименований. Библиография разбита по группам букв алфавита, обновляется и удобна для пользования.

**ПРИВЕТСТВИЕ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
Е. Е. КОТКИНА**

Уважаемые участники Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции! От имени Министерства экономического развития Республики Карелия приветствую Вас и желаю интересной и плодотворной работы!

В условиях демографических проблем, когда не предвидится притока рабочей силы, а уровень квалификации работников не соответствует задачам инновационного пути развития, мы должны понимать, что нам предстоит большая работа по подготовке специалистов, повышению их квалификации и внедрению качественно новых программ обучения для студентов всех уровней профессионального образования.

Эту работу можно выполнить только при поддержке всех заинтересованных сторон: государства, бизнеса, образования и широкой общественности. Только в рамках социального партнерства мы достигнем необходимых результатов на благо регионов и России в целом.

Тот факт, что конференция в Петрозаводске проходит уже 4 года подряд, говорит о вкладе Республики Карелия, Петрозаводского государственного университета, а также В. Н. Васильева и В. А. Гуртова в решение кадрового вопроса на современном этапе развития рынка труда в Российской Федерации.

Участниками этой конференции являются представители практически всех регионов России. На сайте конференции можно ознакомиться со статьями ученых, представителей власти, руководителей и преподавателей профессиональных образовательных учреждений, профессионалов своего дела и просто неравнодушных к проблемам Отечества людей. Поэтому я еще раз желаю всем Вам интересных обсуждений, плодотворной работы и практических результатов.



Информация **Гуртова Валерия Алексеевича** – редактора сборника докладов конференции, директора Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, профессора, д. ф.-м. н.



На открытии Четвертой Всероссийской Интернет-конференции: Приветствие **Васильева Виктора Николаевича** – президента Петрозаводского государственного университета, зам. председателя Оргкомитета



Общий вид Интернет-зала, где проходило открытие конференции



Участники заслушали аудиофайлы с приветствиями:

Ю. В. Герция – заместителя руководителя Федеральной службы по труду и занятости, доц., к. соц. н.;

Н. М. Розиной – заместителя директора Департамента государственной политики в сфере образования Министерства образования и науки РФ;

А. В. Воронина – ректора Петрозаводского государственного университета, проф., д. т. н.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»

(Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск,
31 октября – 1 ноября 2007 г.)

Четвертая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция проходила в городе Петрозаводске под патронажем Федеральной службы по труду и занятости и Федерального агентства по образованию. Состав оргкомитета конференции представляли 20 человек – профессора и доценты, доктора экономических и физико-математических наук, кандидаты социологических, экономических, технических наук.

Организационная работа по подготовке и проведению конференции осуществлялась Петрозаводским государственным университетом и Управлением государственной службы занятости населения Республики Карелия. В этой работе участвовали руководители, заместители руководителей, начальники, директора, советники, специалисты и научные сотрудники министерств, ведомств, территориальных органов управления, государственных университетов и институтов, академии государственной службы.

Информационная поддержка конференции осуществлялась с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>).

Четвертая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция, как и предыдущие три, вызвала широкий отклик и интерес ее участников к проблемам реформы и совершенствования рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России с учетом международного опыта. Об этом свидетельствовала широко представленная тематика докладов и значительная география территорий России, заявивших о своем участии и непосредственно участвовавших в настоящей конференции. Для участия в конференции поступило 82 доклада из 45 субъектов Федерации. В обсуждении материалов в режиме on-line с использованием доступа через сеть Интернет приняли участие около 900 человек из 50 регионов России. Количество обсуждений в режиме on-line составило 620 вопросов и ответов. Это служит подтверждением того, что разговор участников Интернет-конференции, проходивший в интерактивном режиме, получился всесторонним и содержательным. Наибольшую активность в работе Интернет-конференции проявили следующие регионы: Пермский, Приморский, Красноярский края, Кемеровская, Воронежская, Оренбургская, Саратовская, Московская, Калининградская, Новосибирская, Вологодская, Ростовская области, Республики Башкортостан, Марий-Эл, Карелия, Коми, г. Москва и др.

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

Большинство докладов, представленных на конференции, констатировали, что у нынешних темпов развития экономики и у дальнейшего развития регионов существует ряд ограничений. Наиболее существенными из них являются уровень и качество человеческого капитала, наличие острой нехватки кадров, особенно кадров высокой квалификации.

С учетом того, что квалификационные ограничения сегодня являются столь же важными, как и количественные ограничения по численности активного трудоспособного населения, связанные с демографическими причинами, участники конференции акцентировали внимание именно на решении этих конкретных задач. В большей степени, чем на предыдущих трех Интернет-конференциях, материалы докладов содержали конструктивные наработки по решению проблем кадрового дефицита в регионах России, трудовой миграции, конкурентоспособности рабочей силы, а также модернизации всей образовательной системы подготовки и переподготовки специалистов, отвечающей требованиям рынка труда. В этом плане необходимо отметить, что значение вышеуказанных аспектов в области рынка труда, образования и профессиональной ориентации молодежи, обсуждаемых на конференции, в полной мере соответствовало приоритетности задач развития человеческого потенциала в рамках реализации приоритетных национальных проектов и демографической политики.

В ходе обсуждения докладов у участников конференции появилась реальная возможность консолидировать усилия с целью эффективного решения наболевших проблем. Положительный опыт в решении проблем дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы, недостаточной квалификации специалистов, способных к инновациям, их адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира, а также повышения взаимодействия всех социальных партнеров в сфере образовательных услуг и рынка труда накоплен в Республиках Карелия, Татарстан, Башкортостан, Красноярском крае, Волгоградской, Воронежской, Оренбургской, Нижегородской, Калининградской, Новосибирской областях и других регионах России.

Среди обсуждаемых на конференции проблем особое внимание было уделено:

- среднесрочной стратегии на российском рынке труда в условиях модернизации экономики и общества;
- оценке кадрового обеспечения социально-экономического развития региона с учетом реализации инвестиционных проектов;

- использованию мониторинговых исследований для прогнозирования потребностей предприятий и организаций в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах среднего звена;
- реализации новых положений законодательства в сфере внешней трудовой миграции, информированию граждан в вопросах привлечения иностранной рабочей силы;
- механизмам регулирования трудовой миграции и оценке влияния миграционных потоков на занятость населения в регионах России;
- региональным аспектам профессиональной ориентации, психокоррекции и поведения учащихся старших классов в системе активной политики занятости;
- анализу индивидуальных характеристик безработных граждан в контексте технологии профилирования;
- повышению конкурентоспособности и профессиональной компетенции молодых специалистов и учетом развития системы начального, среднего и высшего профессионального образования;
- формированию потребностей территорий в профессиональном обучении в условиях кадрового дефицита и востребованности инновационно ориентированных специалистов на рынке труда;
- развитию региональной системы профессионального образования и доступности обучения по дефицитным в территориях профессиям;
- совершенствованию информационной базы для характеристики и прогнозной оценки развития процессов современного рынка труда;
- научным и аналитическим материалам и результатам социологических исследований в области изучения миграционных потоков, структурирования занятости населения в условиях интеграционных процессов в мировую экономику, профессиональных предпочтений школьников и студентов, анкетных обследований занятых и безработных граждан;
- развитию социального партнерства в области подготовки квалифицированных кадров рабочих и специалистов.

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

Тематика секций, доклады и обсуждения в рамках прошедшей Четвертой Интернет-конференции еще раз подтвердили значимость и остроту наиболее проблем, показали обеспокоенность сложившейся ситуацией, связанной с кадровым дефицитом и развитием человеческого потенциала в регионах РФ. В целом конференция актуализировала проблематику «Спрос

и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг» для всех российских регионов.

Настоящая конференция показала, что практически все ее участники уделяют серьезное внимание решению конкретных задач, связанных и с использованием результатов мониторинга и прогнозирования спроса и предложения на рынке труда, и с повышением эффективности взаимодействия всех социальных партнеров в сфере подготовки и переподготовки кадров инженерно-технических и рабочих специальностей с учетом конъюнктуры спроса. Первостепенные задачи по профобразованию специалистов связаны с требованиями остро нуждающихся в пополнении кадров предприятий и организаций стройиндустрии, инфраструктурного комплекса, некоторых других сфер, в том числе машиностроения и металлообработки, сельского хозяйства, жилищно-коммунальной сферы.

КОНФЕРЕНЦИЯ РЕКОМЕНДУЕТ

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

- корректировке федеральной нормативно-правовой базы, определяющей функции, права и обязанности структур исполнительной власти, участвующих в реализации механизма соответствия спроса и предложения на рынке труда;
- выработке стратегии привлечения государственных инвестиций в развитие персонала предприятий, в подготовку работников-профессионалов, обладающих необходимыми профессиональными знаниями и навыками для поддержания высокой способности к труду и для достижения российскими компаниями конкурентоспособности на международной арене;
- внесению поправки в ФЗ «Об образовании» и в Трудовой кодекс в части трудоустройства выпускников государственных учреждений профессионального образования на договорной основе с предприятиями, организациями, предусмотрев пакет социальных гарантий;
- решению вопроса о стимулировании работодателей к организации повышения квалификации персонала, подготовки и переподготовки кадров;
- совершенствованию статистического инструментария, доработке статистических показателей по обследованию населения по проблемам занятости, а также трудоустройству выпускников по специальности, в том числе из числа призванных в ряды Вооруженных сил РА, продолжающих обучение в вузе, аспирантуре;
- утверждению контрольных цифр приема подведомственным учреждениям профессионального образования с учетом основного профиля учреждения, в том числе в части внебюджетного приема;

- централизованному оснащению учебно-производственной базы учреждений профессионального образования, готовящих кадры по наиболее востребованным рабочим и недостаточно престижным профессиям (строительство, металлообработка, сельское хозяйство, лесопромышленный комплекс);
- адаптированию к требованиям производства стандартов профессионального образования: начального, среднего и высшего, повышению самостоятельности учреждений в выработке образовательных программ;
- обеспечению организационной и финансовой поддержки научных и мониторинговых исследований, направленных на повышение эффективности профессионального образования и использования кадрового потенциала в экономике страны;
- дальнейшему развитию на базе Петрозаводского государственного университета и территориальных органов управления экономикой, трудом и занятостью Республики Карелия исследований, направленных на интеграцию системы образования в процессы формирования рынка труда, разработку научных основ, методологии и методики исследований в области баланса рынка труда и рынка образовательных услуг.

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

- повышение социальной ответственности бизнес-структур в решении вопросов кадрового обеспечения. Рекомендовать союзам работодателей субъектов РФ расширять партнерские связи с профильными профессиональными образовательными учреждениями для формирования учебных программ, организации спецкурсов, мастер-классов, учебных производственных практик и т. д.;
- более активное участие в модернизации производственной базы учебных заведений, особенно начального профессионального образования;
- выработку действенных правовых стимулов для привлечения частных инвестиций в развитие материально-технической базы учреждений и других образовательных центров, которые готовят кадры по востребованным в регионах специальностям;
- более широкое привлечение предприятий и работодателей к организации производственной практики;
- необходимость дальнейшего улучшения условий труда и повышения заработной платы рабочим и специалистам высокой квалификации.

3. Органам власти субъектов Российской Федерации:

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

- образовать государственное учреждение (или иную структуру), координирующее работу по мониторингу рынка труда и рынка образовательных услуг для решения проблемы баланса спроса и предложения на рынке труда;
- шире использовать положительный опыт регионов по квотированию рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования;
- ориентировать региональные программы профобразования на экономические принципы;
- поддерживать и развивать целостную и постоянно действующую систему подготовки кадров для государственной и муниципальной службы;
- развивать систему профобразования с использованием в большей мере эффективного механизма частно-государственного партнерства;
- сформировать правовые нормы регионального уровня для участия работодателей в прогнозировании и мониторинге потребностей рынка труда;
- укреплять правовую базу участия работодателей в попечительских советах, а также в разработке рейтингов и других форм независимой оценки образовательных учреждений;
- на основе долгосрочных и среднесрочных прогнозов экономического и социального развития территорий разработать программу государственного (регионального) заказа учебным заведениям на подготовку специалистов и увязать ее с программой по созданию условий для развития привлекательных для молодежи рабочих мест.

4. Оргкомитету конференции в срок до 25 ноября 2007 года обобщить материалы Четвертой Интернет-конференции и довести указанные материалы до сведения участников конференции, федеральных и региональных органов исполнительной власти.

5. Считать целесообразным дальнейшее проведение ежегодных конференций по тематике рынка труда и рынка образовательных услуг не реже одного раза в год с целью дальнейшего сотрудничества, обмена мнениями и информацией для практического решения проблем подготовки и эффективного использования кадров. Кроме того, в основе следующей конференции, заложить всероссийское обсуждение проблем и путей их решения в рамках выработки Концепции кадровой политики в России с представителями регионов и федерального центра.

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

**МЕТОД СБОРА, КОНВЕРТАЦИИ И РАЗМЕЩЕНИЯ
ИСХОДНОЙ ИНФОРМАЦИИ В БАЗЕ ДАННЫХ
ПРОГРАММНО-АНАЛИТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА
ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОСТОЯНИЯ
РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

С. М. Аракелян¹, Е. А. Архипова², И. А. Блохина², А. В. Духанов¹

¹*ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет», г. Владимир
arak@vlsu.ru, mrk@vpti.vladimir.ru*

²*Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку
труда выпускников образовательных учреждений ВПО, г. Владимир
stdo@vlsu.ru, center-vlsu@mail.ru*

В мае 2007 года на базе Владимирского государственного университета в рамках инновационной образовательной программы на 2007-2008 гг. университетом организован круглый стол «Проблемы адаптации молодежи на региональном рынке труда и перспективы их решения» с участием муниципального учреждения «Молодежный центр» г. Владимира, Государственной службы занятости населения администрации Владимирской области, Департаментом по труду и занятости администрации Владимирской области, Департаментом образования Владимирской области, Ассоциацией работодателей и товаропроизводителей Владимирской области, Комитета по молодежной политике администрации Владимирской области.

Учитывая необходимость комплексного подхода к решению задач адаптации выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, остроту проблемы, связанную с отсутствием в регионе научно обоснованного механизма прогнозирования рынков труда и образовательных услуг, а также принимая во внимание решение «круглого стола» относительно создания структуры регионального уровня, обеспечивающей прогнозирование занятости выпускников образовательных учреждений Владимирского региона, университет вплотную подошел к реализации работ по созданию программно-аналитического комплекса (ПАК) для прогнозирования потребности регионального рынка труда в выпускниках учреждений профессионального образования.

Функционирование ПАК предполагается развернуть на базе «Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений ВПО» при Владимирском государственном университете.

Планируется до конца текущего года завершить построение модели ПАК, а во второй половине 2007/2008 учебного года апробировать работу ПАК на примере Владимирского региона.

В перспективе возможно расширение функциональных возможностей ПАК в зависимости от потребности вплоть до многовариантных расчетов на перспективный период («что будет, если...») и потребностей отдельных предприятий и организаций.

В рамках данной статьи остановимся подробно на технической стороне получения и обработки исходных данных для прогнозирования.

В первую очередь необходимо определить, какие именно данные необходимы для прогнозирования, то есть определиться с классификаторами, периодичностью исходных данных. Такой вопрос решается экспертами, роль которых отводится специалистам в области экономических наук.

После того как классификаторы данных получены, они согласуются с организациями, которые располагают этими данными. Наш опыт показывает, что такие организации могут представить данные в соответствии с установленными вышестоящими органами формами. Поэтому для того, чтобы эти данные можно было занести в ПАК, необходимо провести их конвертирование.

Для осуществления конвертирования в ПАК имеются два программных модуля: конвертор классификаций и конвертор таблиц (рис. 1).

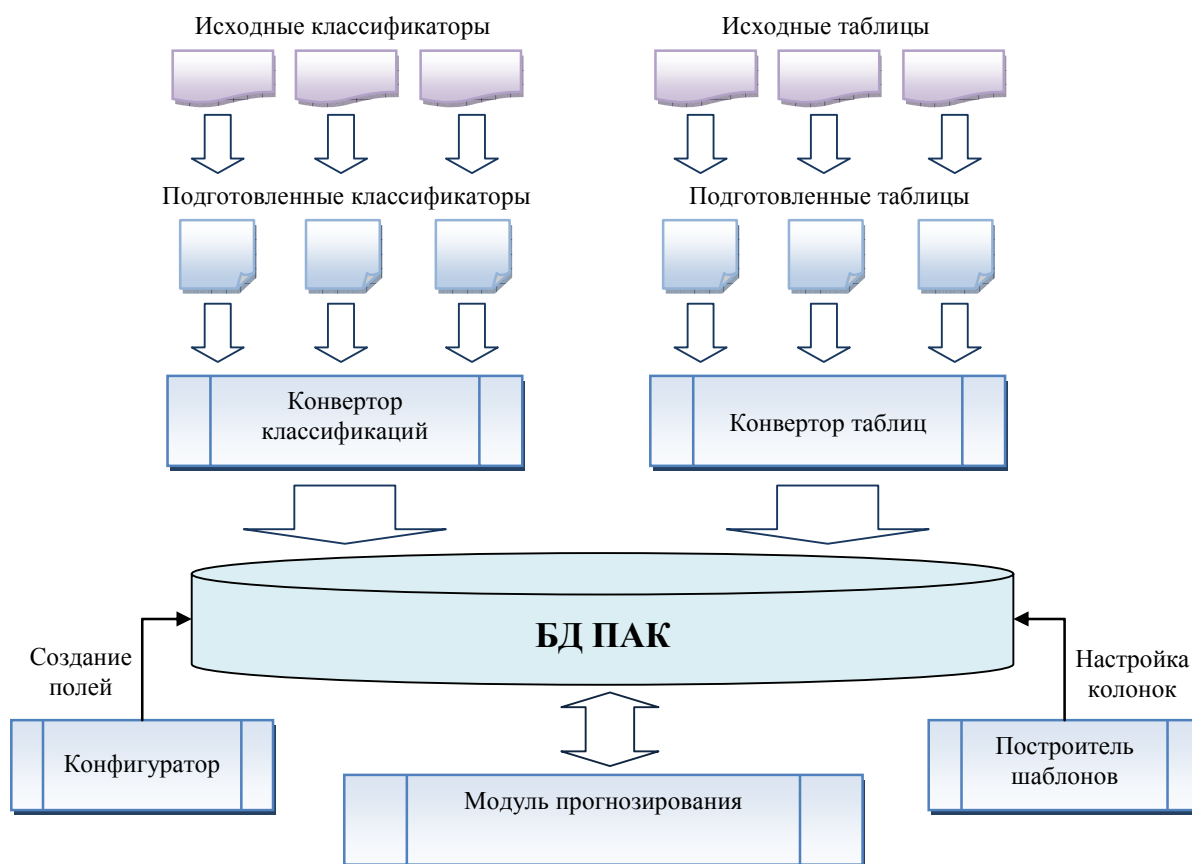


Рис. 1. Модель конвертирования данных в ПАК

Конвертор классификаций позволяет вносить в базу данных классификации и из специально подготовленных файлов. Часто у каждой «ветви» классификации имеется утвержденный код и поэтому много времени на подготовку файлов не затрачивается. После того, как файл подготовлен, конвертор создает в БД ПАК классификацию и вносит в нее «ветви» классификации. По коду «ветви» определяется ее уровень вложенности в классификаторе, и поэтому последний формируется не как линейный список, а как дерево.

Когда необходимые классификаторы внесены в базу данных, то можно приступить к их наполнению данными. Для этого в специальном модуле ПАК – конфигураторе создаются поля, привязанные к классификатору, а затем в еще одном модуле – построителе шаблонов эти поля добавляются как колонки. Количество колонок должно точно соответствовать количеству колонок в специально подготовленном файле, который пойдет на вход второму модулю – конвертору таблиц. Кроме того, в файле должна быть колонка кода, по которой конвертор таблиц определит, в какие строки БД ПАК нужно вносить данные из подготовленной таблицы. После выполнения всех подготовительных мероприятий процедура конвертирования занимает несколько минут.

Искомый прогноз можно осуществлять, когда данные в БД ПАК внесены в необходимом объеме – не менее чем по 12 временным срезам по каждой «ветви» классификации. Для его получения могут быть использованы различные статистические методы обработки данных: многофакторное моделирование, авторегрессионные и экстраполяционные методы, а также нечеткие и нейросетевые алгоритмы. С точки зрения соотношения скорости и качества метода, на наш взгляд, предпочтителен метод Хольта – Уинтерса из семейства методов экстраполяции. Данный метод позволяет строить прогноз, учитывая сезонность значений во входном временном ряду и их линейный рост. Такие значения чаще всего присущи для социально-экономических параметров.

Учитывая тот факт, что в современных условиях прогнозированию социальной сферы с использованием программно-аналитических комплексов, включая прогнозирование рынков труда и образовательных услуг, придается повышенное внимание, следует особо заметить, что достоверность прогноза в значительной степени определяется эффективностью мониторинга показателей, обеспечивающих целостное представление о рынках труда и образовательных услуг. Связано это с тем, что структура и масштабы региональной экономики складываются под воздействием совокупности факторов, уникальных для каждого субъекта Российской Федерации.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА И ВОСТРЕБОВАННОСТИ РАЗЛИЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Н. Е. Астафьева

*Управление образования и науки Тамбовской области, г. Тамбов
post@obraz.tambov.gov.ru*

В середине 1990-х годов прекратила свое существование система отраслевой подготовки кадров. Вместе с ней ушло в прошлое тесное взаимодействие между учреждениями профессионального образования и предприятиями. Не стало заказов на подготовку рабочих и специалистов. Никто больше не гарантировал их трудоустройство после завершения обучения.

В этих условиях стало очевидным, что необходимо искать новые подходы к формированию региональной потребности в подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена в Тамбовской области.

Ответственность по реформированию системы подготовки кадров с целью ее ориентации на потребности территориального рынка труда взяли на себя администрация области и руководители учреждений профессионального образования.

Модернизация системы начального и среднего профессионального образования Тамбовской области не может проходить без развития институтов социального партнерства. В связи с этим особую значимость приобретает участие ассоциации промышленников и предпринимателей в реализации стратегии развития системы начального и среднего профессионального образования на 2007-2010 годы, одобренной решением коллегии администрации области от 29 августа 2006 г. № 15/1, а также областной целевой программы «Формирование и развитие кадрового потенциала Тамбовской области на 2007-2010 годы», принятой законом области от 24.11.2006 № 112-З.

Одной из стратегических задач, которую предстояло решить, является достижение динамичного баланса между рынком труда и региональной системой профессионального образования, превращение системы профессионального образования в ресурс социально-экономического развития области.

Решение этой задачи возможно через механизм ежегодного формирования региональной потребности на подготовку кадров и конкурсного распределения бюджетных мест на подготовку рабочих и специалистов среднего звена в областных государственных образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования.

На сегодняшний момент в целях координации взаимодействия всех структур, заинтересованных в достижении динамичного баланса между

рынком труда и региональной системой начального и среднего профессионального образования, постановлением администрации области (от 06.06.2006 № 577) создан областной координационный Комитет по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики и содействию занятости населения.

Уже прошло четыре заседания координационного Комитета под председательством К. В. Колончина, заместителя главы администрации области.

В компетенцию Комитета входят:

- анализ состояния и развития областного рынка труда, спроса и предложения рабочей силы в Тамбовской области с учетом прогнозирования видов труда, объемам и направлениям подготовки;
- участие в формировании региональной политики кадрового обеспечения социально-экономического развития области;
- координация деятельности всех заинтересованных сторон по вопросам содействия занятости населения, относящимся к полномочиям администрации области;
- согласование позиций социальных партнеров при реализации кадровой политики;
- разработка рекомендаций по формированию и размещению ежегодного регионального заказа учреждениям профессионального образования области на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих и специалистов;
- привлечение к работе по развитию и совершенствованию профессионального образования области органов федерального и муниципального управления, общественных организаций и фондов, заинтересованных в совершенствовании работы по профессиональной подготовке рабочих кадров и специалистов.

Комитет был сформирован из руководителей и представителей органов исполнительной государственной власти, промышленных предприятий, учебных заведений начального, среднего и высшего профессионального образования, общественных организаций, активно действующих на рынке труда и заинтересованных в организации системы социального партнерства. Кроме того, к работе Комитета привлекаются специалисты из научных организаций, предприятий и фирм. Для решения ряда проблем, входящих в компетенцию Комитета, создаются экспертные советы, временные рабочие группы.

В целях координации деятельности областных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления городов и районов, осуществляющих управление занятостью населения, в территориях созданы муни-

ципальные советы по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики, в полномочия которых входят:

- рассмотрение вопросов, относящихся к муниципальной политике содействия занятости и модернизации профессионального образования и обучения;
- привлечение учреждений профессионального образования, заинтересованных исполнительных органов государственной власти области, общественных организаций к анализу проблем и выработке предложений по вопросам, которые относятся к компетенции совета;
- подготовка рекомендаций по изменению содержания профессионального образования в части удовлетворения потребностей муниципального рынка труда;
- запрос и получение информации от образовательных учреждений, работодателей, общественных организаций, органов управления образованием, службы занятости, необходимой для осуществления возложенных на него функций.

Сегодня развитие социального партнерства в подготовке кадров иницируется в большей степени органами власти всех уровней, а также учреждениями профессионального образования. Однако наиболее заинтересованной стороной должны быть работодатели, нуждающиеся в кадрах.

Можно обвинять образовательные учреждения в том, что они не во всех случаях реагируют на потребность рынка труда. Но ясно одно – готовить кадры по запросу работодателей без участия самих работодателей нельзя.

Уже сегодня предприняты активные шаги в развитии социального партнерства по подготовке рабочих кадров и специалистов.

Развивается сотрудничество с областной торгово-промышленной палатой по проведению сертификации профессиональных квалификаций рабочих кадров, разработке региональных профессиональных стандартов.

Управление образования и науки области сотрудничает с ассоциацией промышленников и предпринимателей области уже около года. На первом совместном совещании в апреле 2006 года был рассмотрен вопрос о подготовке кадров для сферы материального производства области, организации взаимодействия предприятий и учебных заведений.

За истекший период прошло еще одно совместное совещание, на котором обсуждался вопрос: «Социальное партнерство как основа формирования регионального заказа на подготовку квалифицированных специалистов и рабочих для экономики региона». Кроме того, совместно с ассоциацией было проведено совещание с руководителями кадровых служб предприятий – заказчиков рабочих кадров и специалистов, где рассматривались эффек-

тивные механизмы взаимодействия учреждений начального и среднего профессионального образования с предприятиями.

Ассоциация помогла управлению образования и науки области провести анкетирование работодателей по теме: «Проблемы развития профессионального образования в регионе».

На вопрос анкеты: «Что необходимо сделать, чтобы система начального профессионального образования более гибко реагировала на потребности рынка труда?»:

85% респондентов считает, что необходимо увеличить бюджетное финансирование,

88% – обновить учебно-материальную базу учебных заведений,

65% – обновить содержание образования,

77% – провести переподготовку преподавательского состава,

72% – ввести более жесткую оценку качества обучения,

80% – усилить влияние работодателей и других социальных партнеров на содержание,

65% – изменить структуру обучения.

В связи с этим возрастает роль отрасли в подготовке квалифицированных кадров.

С целью обеспечения взаимодействия между учреждениями профессионального образования, органами местного самоуправления для решения в сфере подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров для экономики региона разработано и в марте 2007 года принято постановление администрации области № 228 «О создании областных отраслевых Советов по профессиональному образованию и кадровой политике» и разработана модель сетевого взаимодействия всех заинтересованных сторон в подготовке рабочих кадров для региона.

Уже создан отраслевой Совет по сельскому хозяйству. Функции отраслевого Совета по строительству взял на себя Союз строителей области.

Мы надеемся, что целенаправленная работа координационного Комитета, муниципальных советов, отраслевых советов позволит достичь динамичного баланса между местными рынками труда и региональной системой профессионального образования и приведет к тому, что профессиональные учреждения области станут более восприимчивы к требованиям рынка труда, получат целевой заказ на подготовку рабочих кадров, специалистов.

В этом году впервые сформирована региональная потребность в подготовке рабочих кадров и специалистов в государственных образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования на основании постановления администрации области от 15.10.2006 № 1281 «О формировании региональной потребности в подготовке рабочих и специа-

листов в государственных образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования».

Сведения о потребности в рабочих кадрах и специалистах представили все муниципальные образования области, а также 18 отраслевых управлений и 40 предприятий различных форм собственности. На основе региональной потребности разработан проект контрольных цифр приема в областные государственные учреждения начального и среднего профессионального образования.

Проведенный анализ представленных материалов позволил сделать следующие выводы.

I. Относительно системы начального профессионального образования

Подготовка рабочих кадров с начальным профессиональным образованием в области ведется по 13 отраслям экономики. Региональная потребность существует по 15 отраслям. Наиболее востребованы профессии по таким отраслям, как:

- металлообработка (32%),
- строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы (23,5%),
- сельское хозяйство (16%).

Есть отрасли, по которым существует региональная потребность, но подготовка кадров не осуществляется. Среди них:

- производство синтетических смол, пластических масс и их переработка (0,7%),
- деревообрабатывающее производство (1,2%),
- производство строительных материалов (0,7%).

Все учреждения НПО и СПО изъявили желание вести обучение по 58 профессиям, в то время как региональная потребность существует по 65 профессиям. Отсутствует потребность по 19 профессиям начального профессионального образования, имеется потребность дополнительно по 26 профессиям.

II. Относительно системы среднего профессионального образования

Подготовка специалистов со средним профессиональным образованием в области ведется для 20 отраслей экономики, из них по 19 отраслям существует региональная потребность. Наиболее востребованы такие отрасли, как:

- сельское и рыбное хозяйство (22,3%),
- образование и педагогика (11%),
- архитектура и строительство (10,1%).

Все учреждения НПО и СПО изъявили желание вести обучение по 82 специальностям, в то время как региональная потребность существует по 70 специальностям. Отсутствует потребность по 27 специальностям среднего

профессионального образования, имеется дополнительная потребность по 14 специальностям.

Следует отметить, что сформированная региональная потребность не в полной мере отражает запросы отраслей экономики из-за неточных данных управлений и муниципальных образований, неполного охвата предприятий различных форм собственности.

Управление образования и науки области в целях реализации постановления администрации области от 15.11.2006 № 1282 «О конкурсном распределении бюджетных мест на подготовку рабочих и специалистов среднего звена в областных государственных образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования» подготовило соответствующий приказ. На конкурс были вынесены профессии и специальности, востребованные в регионе.

После завершения конкурса сформированы контрольные цифры приема в областные государственные учреждения начального и среднего профессионального образования.

Эти цифры определились, во-первых, исходя из необходимости максимального охвата соответствующим уровнем образования выпускников 9-х и 11-х классов общеобразовательных школ. Во-вторых, с учетом реальной потребности регионального рынка труда, территориальных и отраслевых особенностей. Чрезвычайно важным стал баланс спроса и предложения на рынке труда.

В целом проведенный анализ показывает, что система начального профессионального образования области в большей степени ориентирована на удовлетворение профессионально-образовательных запросов потребителей услуг населения, чем на обслуживание потребностей экономики, т. е. реализация социальной функции происходит в ущерб экономическим задачам региональной системы начального профессионального образования.

Следующими шагами по развитию кадровой политики в регионе являются:

Во-первых, усиление профориентационной работы, которая могла бы стимулировать эффективное самоопределение молодежи и повысить степень информированности потенциальных абитуриентов региональной системы начального профессионального образования и их родителей о рабочих профессиях, перспективных с точки зрения трудоустройства на региональном рынке труда.

Уже внесены изменения в закон Тамбовской области «Об областной целевой программе “Формирование и развитие кадрового потенциала Тамбовской области на 2007-2010 годы”», включена подпрограмма «Профориентация и психологическая поддержка молодежи и незанятого населения Тамбовской области на 2007-2010 годы».

Во-вторых, интеграция системы общего и профессионального образования путем создания филиалов учреждений начального профессионального образования в школах области, расширения допрофессиональной и профессиональной подготовки школьников и, что особенно актуально, воспитанников интернатных учреждений.

В-третьих, организация сетевого взаимодействия в рамках отрасли.

Предлагается следующая схема структурной модели организации сетевого взаимодействия в рамках отрасли (рис. 1).

На основании приказа управления образования и науки области созданы пять базовых ресурсных центров по ведущим отраслям экономики.

Главные направления их деятельности:

- реализация непрерывного профессионального образования;
- повышение квалификации педагогических кадров;
- организация производственного обучения;
- совершенствование комплексного методического обеспечения профессий и специальностей;
- проведение профориентационной работы.

На базе ресурсных центров начали работать центры сертификации профессиональных квалификаций по оценке качества подготовки квалифицированных кадров, совершенствованию содержания образования.

Это позволит создать условия для оптимального использования возможностей системы начального и среднего профессионального образования в формировании кадрового потенциала региона в соответствии с его экономическими и социальными задачами, которую возможно решить только совместно со всеми социальными партнерами, в том числе с Управлением занятости населения области, Управлением труда и социального развития области, Управлением сельского хозяйства области, Управлением по развитию промышленности и предпринимательства области и другими отраслевыми органами управления.

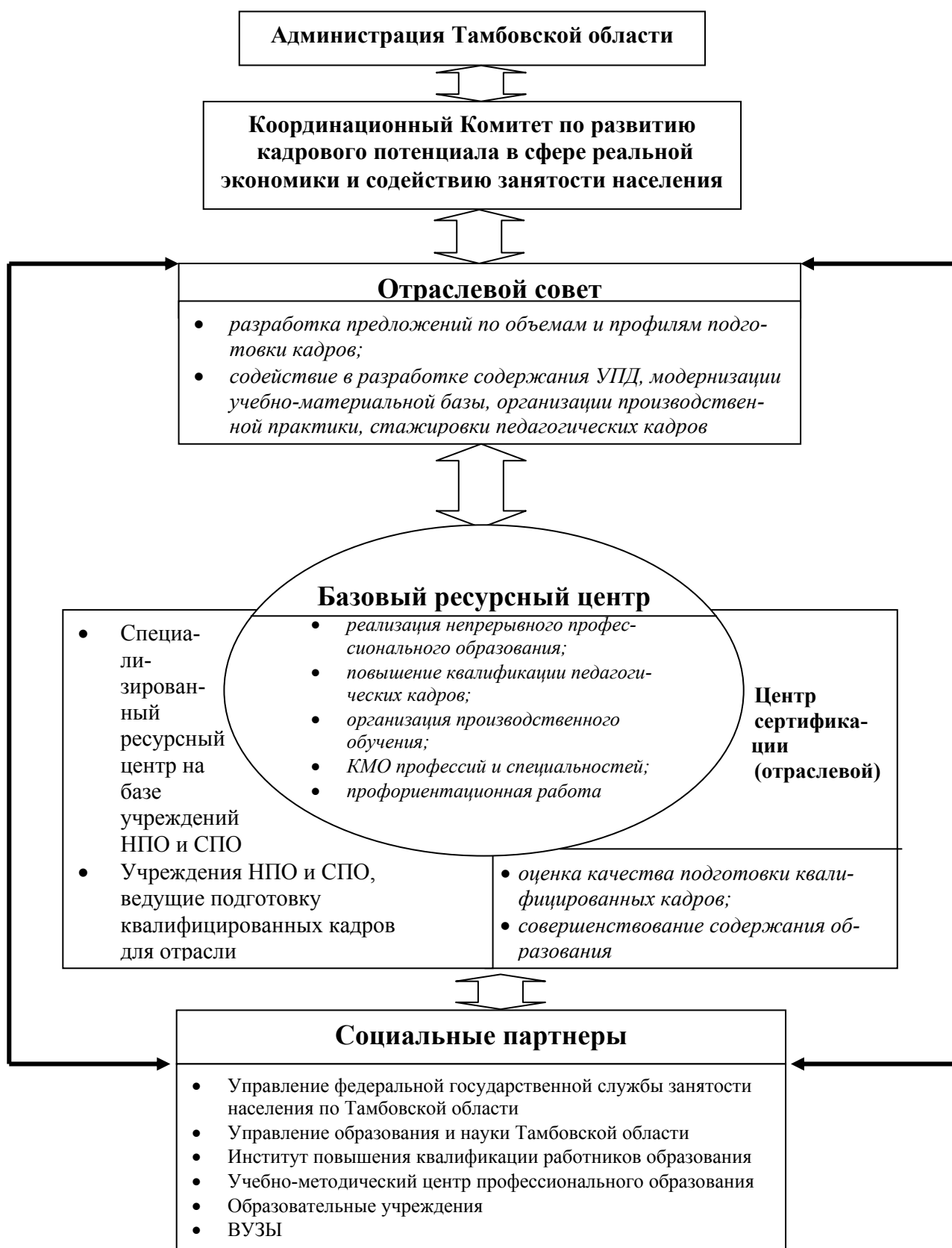


Рис. 1. Структурная модель организации сетевого взаимодействия в рамках отрасли

ОБЩЕСТВЕННЫЕ РАБОТЫ – ОДИН ИЗ СПОСОБОВ РЕШЕНИЯ КАДРОВОЙ ПРОБЛЕМЫ

Н. Ю. Астахова, Е. Ю. Любимова

*Департамент занятости населения Вологодской области, г. Вологда
depz@vologda.ru*

Эффективное регулирование процессов формирования и использования трудовых ресурсов становится возможным лишь в системе развитых отношений социального партнерства.

В области этому способствуют практика работы городских и районных центров занятости населения, клубов и советов работодателей, объединение усилий всех социальных партнеров.

Численность трудоспособного населения Вологодской области составляет около 780 тысяч человек, это 63% от общей численности населения (в экономике области занято 625,5 тысячи человек). В связи с положительными тенденциями социально-экономического развития области в перспективе предполагается увеличение спроса на рабочую силу.

Если в 2006 году работодатели заявили в службу занятости 56,4 тысячи вакансий, то за 9 месяцев 2007 года областной банк потребности в рабочей силе составил 56 тысяч заявок.

Но по-прежнему предприятия испытывают потребность в большей степени в рабочих кадрах – 83,3% в структуре заявленных вакансий.

В целом по области 54,2% вакансий предоставляются с оплатой выше прожиточного минимума. В крупных городах области доля представленных работодателями вакансий составила 76,2% от всех вакансий областного банка потребности в работниках.

По видам экономической деятельности (выборочно) предприятия испытывали потребность в работниках (данные за полугодие, %):

сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 5,4,

обрабатывающие производства – 22,2,

строительство – 12,

оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного использования – 10,2,

транспорт и связь – 4,7,

образование – 15,1,

здравоохранение и предоставление социальных услуг – 10,8,

государственное управление и обеспечение военной безопасности – 6,7%.

На рисунке 1 представлена потребность в кадрах по отраслям.

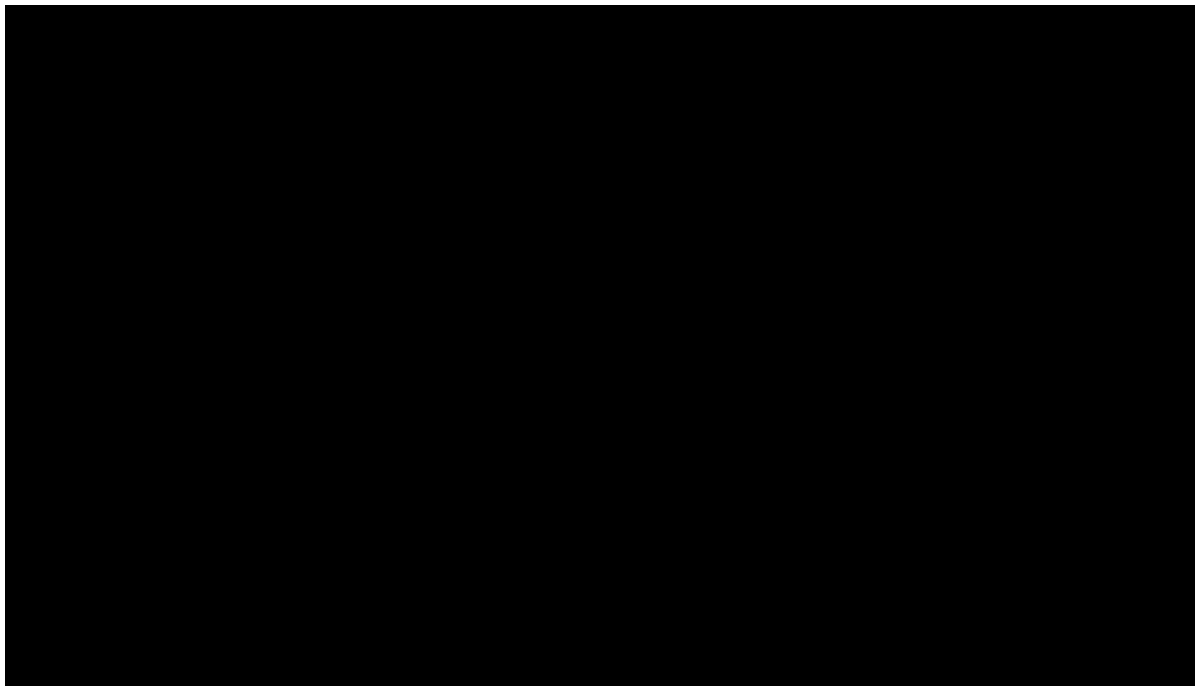


Рис. 1. Потребность в кадрах по отраслям

Укрепление и развитие партнерских отношений с работодателями позволяют службе занятости более эффективно решать вопросы занятости населения, в том числе в организации мероприятий активной политики занятости.

Значительно увеличилось количество предложений на организацию общественных работ и временных работ, расширилась возможность трудоустройства неконкурентоспособной части населения на рынке труда.

Общественные работы – один из способов решения кадровой проблемы. В районах области потребность в выполнении и участии в общественных работах растет из года в год.

С 2003 года в положении об общественных работах исключены такие понятия как подсобные, вспомогательные, неквалифицированные. Таким образом, через организацию общественных работ служба занятости не только поддерживает материально безработных граждан, но и сохраняет их профессиональный уровень и поддерживает мотивацию к труду. У длительно неработающих граждан появилась возможность трудовой адаптации по имеющейся профессии. Расширился перечень видов общественных работ, позволяющий увеличить количество временных рабочих мест. Они могут быть организованы на прокладке водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций; строительстве; переработке и хранении сельскохозяйственной продукции; обслуживании пассажирского транспорта, эксплуатации жилищно-коммунального хозяйства; в сфере бытового об-

служивания населения; обеспечения оздоровления и отдыха детей во время каникул и во многих других сферах деятельности.

Организация общественных работ – это одна из форм сотрудничества службы занятости с работодателями.

Для организации и проведения общественных работ органы службы занятости:

- анализируют состояние рынка труда, количество и состав незанятого населения и безработных граждан;
- выявляют спрос и предложение на участие в общественных работах;
- осуществляют сбор информации о возможности проведения общественных работ на предприятиях и в организациях;
- организует проведение ярмарок вакансий временных рабочих мест с целью реализации мероприятий активной политики занятости;
- рассматривают вопросы совместного финансирования общественных работ с заинтересованными организациями, а также условия их проведения.

В практике работы службы занятости используются информационные письма с целью привлечения работодателей для участия в организации мероприятий активной политики занятости, в том числе и общественных работ. Под информационным письмом подразумевается любая информация в письменном виде об услугах службы занятости, например, рекламная листовка, буклет или официальное письмо, оформленное на бланке ГУ ЦЗН города, района. Такие информационные письма распространяются по факсу, вручаются непосредственно представителю кадровой службы, распространяются на ярмарках вакансий, выставках предприятий. Используются различные формы информирования через СМИ.

Деятельность центров занятости по организации временных работ, по учету работодателей, воспользовавшихся услугами ЦЗН по организации общественных работ, ведется согласно требованиям административных регламентов:

- «административный регламент Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников»,
- «административный регламент предоставления государственной услуги по организации и проведения оплачиваемых общественных работ».

В этой связи уместно привести опыт одного из районов области. Начиная с начала года, ведется подготовительно-разъяснительная работа с работодателями и органами местного самоуправления по подготовке «миниярмарки». Такое мероприятие по организации общественных работ и временной занятости подростков в свободное от учебы время проводится на территории центра занятости. Приглашаются руководители предприятий, ор-

ганизаций, директора школ, главы сельских поселений. Это собрание проводится после доведения лимитов бюджетных обязательств на организацию мероприятий содействия занятости населения. Специалисты ЦЗН информируют собравшихся о ситуации на рынке труда, об изменениях в нормативных документах, условиях заключения договоров. Специалисты, курирующие соответствующие направления активной политики занятости, проводят индивидуальную работу с работодателями. В результате заключаются договоры на организацию временного трудоустройства на текущий год.

Трудоустройство на общественные работы имеет, несомненно, преимущество перед другими средствами борьбы с безработицей.

В последнее время усилилась социальная направленность общественных работ. Значительное количество граждан осуществляли уход за больными в лечебных учреждениях, оказывали социальную помощь участникам и ветеранам Великой Отечественной войны, инвалидам и престарелым на дому и в территориальных центрах социального обслуживания населения. Безработные граждане занимались работами, имеющими статус общественных, в учреждениях образования, культуры, были организованы работы по благоустройству и озеленению населенных пунктов и другие.

В Вологодской области, наверное, как и любой другой, самым активно устраиваемым видом общественных работ является благоустройство города, села, улиц, лесопарковых и парковых территорий, мемориалов, озеленение. Большую роль в организации общественных работ играет сотрудничество с центрами социального обслуживания населения. Здесь и помощь одиноким и престарелым, инвалидам, участникам и ветеранам Великой Отечественной войны, и другие работы социальной направленности.

В 2007 году безработные были устроены на профессиональные вакантные места: ремонт и пошив одежды, компьютерная верстка, водителями, парикмахерами, экскурсоводами и методистами, библиотекарями, слесарями по ремонту автомобилей, сварщиками, вязальщицами, рабочими различных строительных профессий и др.

Много заключается договоров с сельскохозяйственными предприятиями на весенне-полевые, посевные и другие работы на полях и фермах. Безработные граждане работали на предприятиях пищевой и легкой промышленности, в лесных, лесохозяйственных и лесообрабатывающих предприятиях и организациях.

Общественные работы являются важным звеном в системе обеспечения занятости. Они представляют собой одну из действенных форм социальной защиты граждан, оставшихся без работы, и являются средством решения хозяйственных проблем работодателей. Именно поэтому эффективная организация общественных работ позволяет достичь решения ряда во-

просов, имеющих важное значение для граждан, предприятий, органов власти, а именно расширение сферы применения труда незанятого населения.

Благодаря взаимодействию всех заинтересованных сторон, общественные работы получили в области широкое распространение (рис. 2). Выполняется большой объем работ и безработные граждане получают дополнительную материальную поддержку за свой труд в дополнение к заработной плате на временных работах.

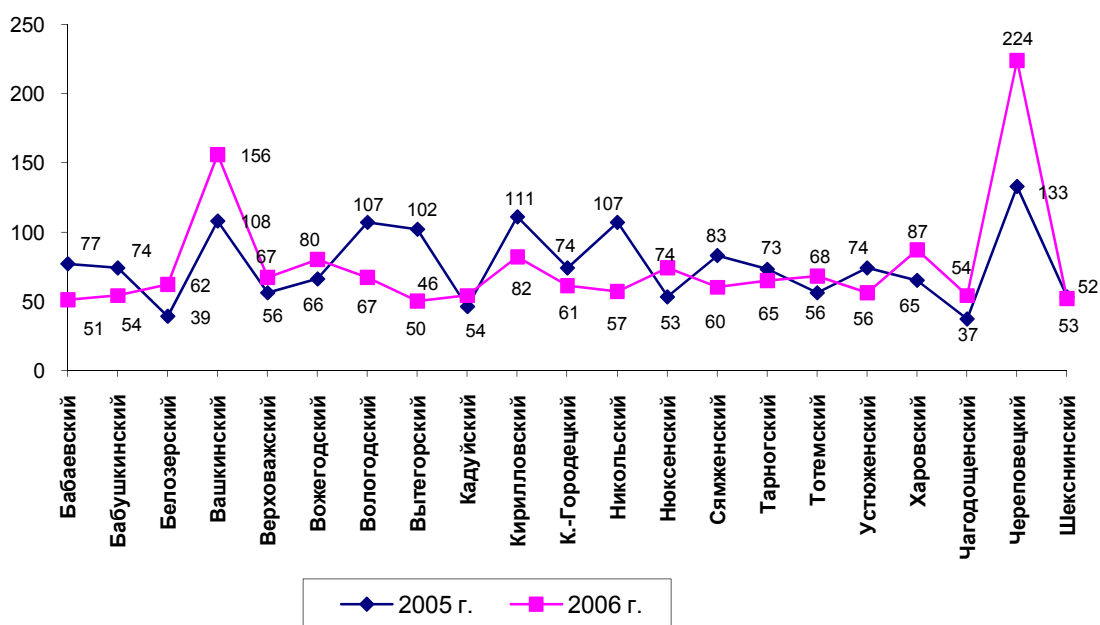


Рис. 2. Численность трудоустроенных на общественные работы граждан

На 01.10.2007 года центрами занятости городов и районов области заключено на организацию общественных работ 703 договора, количество участников программы 2163 чел. на сумму за счет субвенций федерального бюджета 3588,7 тыс. рублей. Затрачено средств работодателей на заработную плату участников мероприятия 3758,6 тыс. рублей (рис. 3, 4).

Всего трудоустроено за 9 месяцев 2007 года 10521 человек незанятого населения. Каждый пятый гражданин среди трудоустроенных по направлению органов службы занятости является участником общественных работ.

Активно поработали по организации общественных работ, увеличив количество договоров и участников программы, специалисты ГУ ЦЗН Вашкинского, Великоустюгского, Вытегорского, Грязовецкого, Кирилловского и Череповецкого районов, а также г. Череповец.

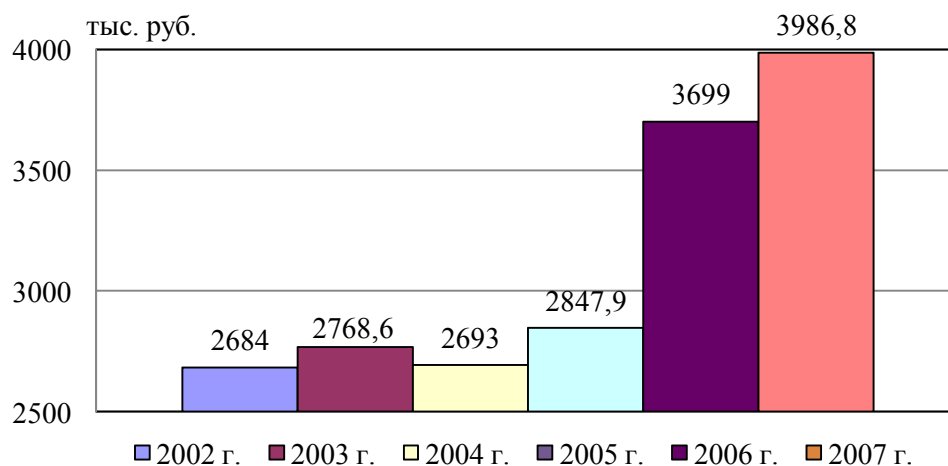


Рис. 3. Израсходованные средства федерального бюджета 2002-2007 гг.

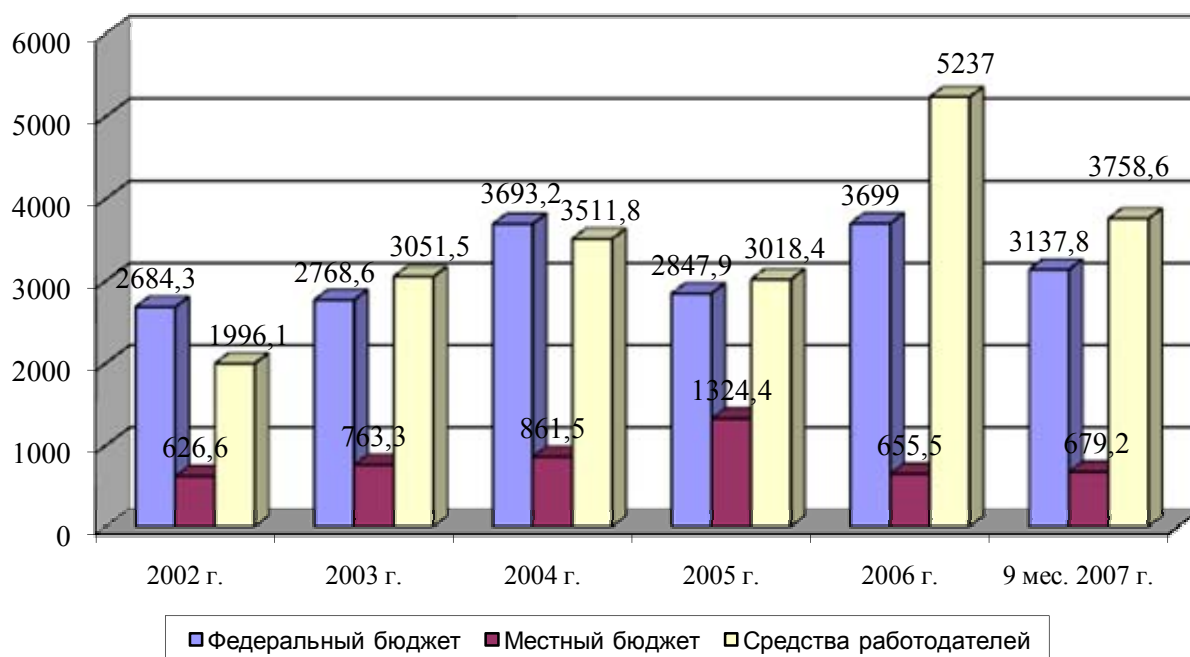


Рис. 4. Финансирование общественных работ из разных источников

Заинтересованность работодателей проявляется в значительном приросте средств, затраченных на выплату заработной платы. Это результат активной работы службы занятости со своими социальными партнерами на всех уровнях.

Во всех районах области программа временного трудоустройства граждан на общественные работы пользуется большим спросом.

В одном из районов области в 2007 году с работодателями заключено 43 договора на работу для 157 участников. Наряду с общедоступными ви-

дами общественных работ безработные этого района работали во время отпусков основных работников предприятий экскурсоводами в музеях, водителями и диспетчерами в транспортных хозяйствах, методистами в школах и музеях, а также курьерами.

Исходя из программ содействия занятости в сельских поселениях, заключаются договоры с администрациями поселений на длительный период (до 12 месяцев) на выполнение подсобных работ в сельском хозяйстве. В течение года человек занят, исполняет неквалифицированные, необходимые хозяйству работы. С выплатой материальной поддержки работник получает дополнительные средства, которые помогают прожить на селе, и человек работает, ощущая свою полезность.

Появляется заинтересованность у работодателей в привлечении добросовестных работников на временные работы с помощью центров занятости, расширяется возможность заключения договоров. Участие в общественных работах для некоторых граждан стало их визитной карточкой, своеобразной саморекламой. Хорошо зарекомендовав себя, люди получают возможность закрепиться на предприятии на постоянную работу.

В Бабаевском районе безработную направили выполнять работы по компьютерной верстке в МУ «Редакционно-издательский комплекс». Проработав там один месяц, хорошо зарекомендовав себя с профессиональной стороны, она получила предложение заключить договор на постоянную работу. Осталась на постоянную работу сторожем безработная в МОУ «Бабаевская средняя школа № 65». Дважды до этого она работала в школе на общественных работах по уборке помещений и охране здания. МП «Жилищник» постоянно предоставляет фронт временных работ. Поэтому они являются постоянными партнерами службы занятости по организации временных работ для населения района и приглашают на работу хорошо зарекомендовавших себя безработных граждан.

В Вожегодском районе безработная была трудоустроена помощником воспитателя на общественные работы в детский дом. Узнали ее на этой работе как отзывчивого, доброго, умеющего работать с детьми человека. И оставили на постоянную работу.

Эти примеры доказывают важность временных работ как формы самопрезентации на рынке труда.

Распространился пример Вашкинского района, где в дальнем сельском поселении трудоустроена на общественные работы в качестве библиотекаря передвижной библиотеки безработная женщина. Такие библиотеки организованы и в других районах области.

В областном центре – городе Вологде заключено небольшое количество договоров на общественные работы, но это договоры со значимыми в городе работодателями: организацией Российского Красного Креста и УВД

Вологодской области на большое количество участников. Уход за больными и престарелыми людьми необходимая, но низкооплачиваемая работа и всегда востребована. Уже не первый год Красный Крест является постоянным партнером городской службы занятости Вологды.

Сложившаяся практика работы в центрах занятости Вологодской области позволяет поддерживать жизнедеятельность сел, сохранять мотивацию к труду у населения не на словах, а на деле.

Общественные работы позволяют не только обеспечить временную занятость и материальную поддержку ищущих работу граждан, но и сэкономить предприятиям фонд заработной платы, рационально использовать труд основных работников (замещение в отпусках и болезни), выполнять сезонные работы в кратчайшие сроки.

Социальная эффективность общественных работ заключается в сдерживании уровня регистрируемой безработицы, смягчении последствий длительной безработицы, сохранении профессионального потенциала и конкурентоспособности рабочей силы, материальной поддержке лиц, потерявших работу.

ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Т. Х. Бакулина, В. В. Наумов

*ГОУ НПО «Профессиональное училище № 46», г. Омск
wlc-vladimir@mail.ru*

Своевременность обращения к теме непрерывного профессионального образования сейчас подтверждается тем, что в стране изменились экономические отношения, идеология, изменилось отношение к образованию. С одной стороны, все еще формируется рынок труда, где нужны только высококвалифицированные кадры, готовые с первого рабочего дня и с минимальным периодом адаптации осуществлять реальную деятельность. Рынок, где большую ценность представляет не сам по себе «диплом об образовании соответствующего образца», а то, что собой представляет выпускник, как специалист, который имеет этот диплом.

С другой стороны, существует рынок образовательных услуг, где в условиях недостаточной финансовой поддержки государственное образовательное учреждение вынуждено искать способы привлечения дополнительных источников финансирования.

Более того, приближающиеся последствия демографического спада начала 90-х годов и, как следствие этого, прогнозируемое понижение спроса на основные образовательные услуги вынуждают привлекать все новые категории потребителей образовательных программ.

Поэтому наряду с основными принципами непрерывного образования: доступности, востребованности, социальной направленности – в учреждениях НПО присутствует принцип окупаемости затрат.

Не может не волновать нас и дальнейшая судьба выпускников образовательных учреждений, которым предстоит столкнуться с ситуацией поиска работы. Работодатель обязательно задаст потенциальному рабочему, как минимум, два вопроса:

1. Где, когда и какое профессиональное образование Вы получили?
2. Какими профессиональными навыками Вы владеете и какую конкретную работу можете выполнять?

И если первый вопрос – юридическая процедура, то второй имеет исключительно практическое значение.

Каждый обучающийся еще на начальной стадии обучения, профессиональной подготовки должен понимать эту жесткую реальность.

Человек, не обладающий достаточной квалификацией и профессиональными навыками, не имеющий профессионального уровня, сегодня не востребован (т. е. как специалист он никому не нужен).

Работодатель имеет право на выбор, которым пользуется в полной мере. Мы понимаем, что в этой ситуации наиболее уязвимы выпускники из малообеспеченных семей, которые имеют меньше возможности получить если не престижное профессиональное образование, то хотя бы образование, обеспечивающее возможность найти достойную работу.

В связи с этим непрерывное профессиональное образование становится чуть ли не единственным вариантом.

В первую очередь оно обеспечивает определенную социальную защищенность обучающегося в тех неравных условиях, в которых он находится. Ведь основная идея системы непрерывного профессионального образования – это синтез 4 уровней образования:

- профильного обучения в общеобразовательной школе;
- обучения в учреждении начального профессионального образования;
- обучения в учреждении среднего профессионального образования;
- обучения в учреждении высшего профессионального образования и в перспективе.

Среди обучающихся нашего училища заслуженным интересом пользуется возможность получения дополнительной профессиональной подготовки вне основной программы обучения. Такая возможность предоставляется

тем, кто успешно осваивает основную программу и параллельно в период основной учебы получает дополнительную, родственную, профессию.

Здесь преследуется основная цель – повышение конкурентоспособности выпускника, его ценности на рынке труда.

Какое значение мы вкладываем в понятие «карьера»? Во-первых, это род занятий, деятельности. Второе значение – успешное продвижение в какую-либо сферу. В третьем значении «карьера» – это жизненный путь. По четвертому определению, которое мы и берем в качестве отправного, «карьера» – это путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также самое достижение такого положения. Карьера – это и процесс, и результат, это то, что присутствует в нашей жизни, а может, и то, что определяет саму нашу жизнь. Более того, карьера успешна уже по определению. Однако часто люди не достигают желаемого уровня развития своей карьеры. Почему так происходит? Одна из причин – неумение планировать ступени, этапы своей профессиональной деятельности.

Планирование карьеры – это моделирование успеха в профессиональной деятельности. Другими словами, это процесс создания индивидуальной цепочки действий, событий, усилий, ведущих конкретного человека к желаемой цели. При планировании карьеры затрагиваются такие аспекты, как формирование идеального и успешного представления человека о своей жизни, переосмысление своей деятельности, своих возможностей, раскрытие потенциала, внутренних ресурсов.

Основополагающие понятия педагогики успеха: вера человека в себя, в свои силы; ориентация личности на успех; потребность в успехе; ориентация на линию развития достижений личности как необходимое условие эффективности педагогической деятельности; ориентация на избегание неудачи.

Таким образом, одна грань проблемы формирования готовности личности к построению успеха вообще и будущей профессиональной карьеры, в частности, лежит в плоскости решения вопроса о технологии построения такой образовательной среды профессионального учреждения, где общий успех тесно связан с достижениями личностного успеха.

Основные выводы.

Во-первых, по мнению педагогов, учет данных принципов позволяет проектировать жизнедеятельность образовательного учреждения по формированию у обучающихся ориентации на успех, ориентации на достижения.

Во-вторых, принципы педагогики успеха определяют работу в образовательном профессиональном учреждении, так как достижение успеха в жизни взрослого человека во многом связано не только с выбором жизненно важных целей, но и профессии. Важно достичь успеха, получая удовлетворение от работы.

Таким образом, можно представить портрет идеального, с точки зрения карьеры, молодого специалиста:

- любит ситуации, где необходим риск, где можно проявить максимум способностей и умений, за успех которых он несет персональную ответственность;
- выбирает цель выше среднего уровня сложности, успех в достижении которой требует напряжения всех сил и дает возможность подтвердить высокую самооценку;
- настойчив и упорен в реализации своих целей, предпочитает высокую степень самостоятельности;
- реалистичен в оценке своих возможностей; оптимистичен, в ситуации успеха повышает уровень сложности решаемых задач, в случае неудачи временно понижает уровень сложности;
- стремится получить объективную оценку своей деятельности со стороны окружающих, адекватно реагирует на критику;
- уверен в своем будущем: чем выше уровень достижения, тем выше ориентация на будущее.

Ключевым же этапом в системе непрерывного образования является начальное профессиональное образование и среднее профессиональное образование, построенное по схеме и на принципах социального партнерства.

Освоение рыночных отношений участникам образовательного процесса в условиях социальной нестабильности вызывает необходимость изменять структуру управления образованием и строить связи, соответствующие складывающейся системе.

Работа по трудоустройству выпускников основывается на сотрудничестве как с крупными государственными, так и с частными предприятиями среднего и мелкого бизнеса. В настоящее время развивается тенденция трудоустройства выпускников на те предприятия и организации, где были пройдено производственное обучение и преддипломная производственная практика.

Все виды производственных практик ведутся на договорной основе с предприятиями организациями города Омска.

Заключены договора с более чем 19 предприятиями и организациями города (табл. 1).

Таблица 1

*Заявка предприятий на прохождение производственной практики
групп III- курса на 2007-2008 учебный год*

№ п/п	Наименование предприятия	Монтажник технологического оборудования	Сварщик	Машинист подъемно- транспортных и строительных машин	Электромонтажник	КИПиА
1	ОАО "ОМУС-1"	18	12	6	1	
2	ООО "Нефтехимремонт"	10	5		3	
3	ООО "Вентмонтаж"	10	4			
4	ООО "Омсктепломонтаж"	4	4	1		
5	ООО "Стройподряд"			3		
6	ОАО "Омэлектромонтаж"				5	
7	ООО "Ом.-электр.-монт.-пр-во"				6	
8	ООО "Развитие села"		5			4
9	ООО "Сибэлектромонтаж"					5
10	ООО "Автоматика-Сервис"					6
11	ООО "Защита Бизнеса"				1	3
12	ООО "Сладонез"					10
13	ООО "ОСК-2000"	8	5	4		
14	ООО НПО "Мостовик"			10		
15	ООО "Электроспецмонтаж"				1	
16	ООО "Югра-Неон"				1	
17	ООО "Урма-Нефтехим"				2	
18	ООО ДСК "Стройбетон"		5			
19	ООО "Запсибстрой"	1				
	Др. предприятия		3	2	6	
		51	43	26	26	28
						174

Работа по трудоустройству выпускников училища ежегодно проводится в несколько этапов:

1. Изучается текущая потребность на подготовку квалифицированных кадров рабочих профессий;

2. Проводится мониторинг по каждой выпускной группе с определением возможностей самостоятельного трудоустройства, поступления в вуз или Вооруженные силы РФ;

3. По окончании производственной практики организуется встреча будущих выпускников с работодателями в лице зам. директоров по кадрам, начальников и инспекторов отделов кадров предприятий.

Наше училище – одно из немногих в Омской области – имеет постоянных социальных партнеров:

- ОАО «ОМУС-1» в лице генерального директора А. И. Бородина;
 - ООО «Нефтехимремонт» в лице директора В. Н. Стефаненко;
 - ООО «ОСК-2000» в лице исполнительного директора В. И. Смирнова;
 - ООО НПФ «Защита Бизнеса» в лице директора А. А. Савчука
- и т. д.

Вышеперечисленные предприятия принимают участие не только в проведении и организации производственной практики, но и оказывают материальную поддержку, направленную на улучшение качества профессионального образовательного процесса в училище.

Подводя итог, хочется отметить, что деятельность учреждений профессионального образования по внедрению непрерывного профессионального образования – лишь начало пути становления единого образовательного пространства, где возможность получения качественного образования в большей степени будет зависеть от желания и стремления обучающегося, а не от его материального положения и места жительства.

АСПЕКТЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ АДАПТАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА И ПОДХОДЫ К ИНТЕГРАЛЬНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

В. П. Беклемешев

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Социализация экономических процессов за последнее время все больше предопределяет качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки как человеческий капитал. Учитывая специфические особенности формирования такого капитала, по-особому следует подходить к определению и формированию социального капитала как компонента отдачи от использования инноваций в человеческий капитал. Так, С. Ю. Рощин и Т. О. Разумова в моделировании социальных проблем ориентируются «на затраты времени и денежных средств». При этом не учитывается такой специфический компонент как «талант», способность человека учиться, а следовательно, недостаточно корректно отображаются результаты «выгодности» и отображения

уровня оплаты труда, моделирование их результатов. Это дает основание авторам считать, что формируется «общий и специфический человеческий капитал».

Опыт и практика исследований ряда региональных работ иркутских ученых ориентируют на использование ограниченности моделирования только управленческого труда. Отсутствие в предлагаемой трактовке решений по регламентации управленческой деятельности будет увеличивать и сдерживать рост производительности труда, ухудшать экономические показатели деятельности предприятий, ограничивать порядок труда и трудовых отношений, «мотивационные» аспекты менеджмента, отражение взаимозаменяемости при управлении человеческими ресурсами.

Опыт германских ученых в этом направлении подтверждает значимость фьючерсных компонентов управления человеческим капиталом и его конкуренции, эффективности внедрения аутсорсинга персонала, снижения затрат на управленческие и технологические инструменты в бизнесе. Анализ разработок последних лет позволяет констатировать, что качество моделирования процессов на рынке труда все эффективнее влияет на создание стоимости человеческого капитала, его социодинамику, что находит отражение в ряде таких процессов, как переход от функциональной специализации к интеграции бизнес-процессов; информационных технологий; переход к выполнению индивидуальных заказов покупателей; развитие мирового рынка услуг; определение альтернативных подходов менеджмента социальных ресурсов человеческого капитала. Сложность современного рынка труда характеризуется жесткими условиями функционирования: высокой интенсивностью информационных потоков, множеством работодателей, конкуренцией рабочей силы на занятие «выгодных» должностей и рабочих мест, инфраструктурой и средой формирования стоимости труда и самого капитала. Появление различных инструментов анализа социальных аспектов внутреннего и внешнего потенциалов адаптации постоянно трансформирует движение рабочей силы, заставляет своевременно сориентироваться в информационном потоке, совершенствовать процессы адаптации в системе (например, появление базы адаптивного информационного взаимодействия специалиста). Благодаря зарубежному опыту начинает внедряться и проектироваться гибридная система СЧМС, где определяются факторы и уровни состояния человеческого капитала с ориентацией на социальные компоненты.

Принятые в последнее время приоритеты социального развития говорят о том, что разбалансированность адаптационного механизма требует своего совершенствования. Это подтверждается разработками ряда ученых, представленными в журнале «Вопросы экономики переходного периода» (В. А. Павленков, А. В. Топилин, С. Глазьев). За 15 лет рыночных реформ в

российской экономике ни разу не было замечено снижения цен, что явилось следствием отсутствия свободной конкуренции на российском рынке, имеют место получение монопольной сверхприбыли за счет потребителей, игра на различных компонентах социальной адаптации. Внедрение интегрированных концепций менеджмента на рынке труда дает основание говорить об инновационных проявлениях организационного механизма по технологиям деловых процессов, структуре, коммуникационным сетям, организационной культуре управления, каждая из которых формирует процедуры синтеза и выделение уровней структуризации концепций «от целей» или «от ситуации». Л. М. Мартынов отмечает, что изменение инновационности и адаптивности есть компоненты развития организаций, а учет интегрированности быстро изменяет общие условия работы с любыми категориями менеджмента персонала, приводит к инновационной культуре доверия, комплексному развитию отношений с различными структурами в регионе¹. Практика показывает, что при этом изменяются тип институтов, подходы к определению интерпретативной институциональной направленности экономики, механизмы рейдерства и контроля за результатами эволюции предпринимательства, появляются новые социальные системы взаимодействия². Специфика механизма функционирования будет характеризоваться совокупностью организационно-экономических отношений, информационно-коммуникационной среды обеспечения обмена и потребления на основе конкуренции. Успех адаптации на рынке труда ориентирует на диагностирование социально-психологического климата, корпоративную культуру данного социального окружения, подбор, наем, окупаемость рабочей силы, которая может вписываться в данные условия, территориальные маркетинговые изменения, порождающие специфику использования информации.

На региональном уровне роль маркетинга заключается в поддержании соответствия спроса и предложения рабочей силы в конкретных условиях и на определенной территории.

На уровне работника роль маркетинга состоит в самореализации личности, когда человек в условиях конкуренции должен определить свое положение в обществе за счет максимальной мобилизации энергии и инициативы, природных дарований, приобретенных знаний и умений, личной предприимчивости и активной жизненной позиции.

Наиболее актуальным в настоящее время становится исследование критической зоны рынка труда. Критическая зона рынка труда – это:

1. Лица, имеющие официальный статус безработного.

¹ Мартынов Л. М. Инфоком-менеджмент. М.: Университетская книга, Логос, 2007.

² Вопросы экономики. 2007. № 8.

2. Неработающие, не имеющие статуса безработного, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума.
3. Работающие в режиме неполной занятости, не имеющие дополнительного заработка, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума.
4. Занятые полный рабочий день.

Исследование системы коммуникаций предполагает изучение стимулирования спроса и предложения рабочей силы, проводимой рекламной деятельности, требований связи обмена информацией, партнерства на рынке труда, что способствует выделению этапов маркетинга рабочей силы и особенностей оценки сегментации рынка труда.

Так, по данным Иркутского областного комитета государственной статистики, общая численность увеличилась на 4,8 тыс. человек по сравнению с соответствующим периодом прошлого года и составила 878,0 тыс. человек, или 100,5%. Средняя номинальная заработная плата в крупных, средних и малых предприятиях области составила 6492,8 руб. Реальная заработная плата составила 101,4%. Самый высокий уровень заработной платы отмечался в таких отраслях экономики, как финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение, а самый низкий – в сельском хозяйстве.

В последнее время на региональном рынке труда наблюдается рост конкурентоспособности граждан с высшим образованием и достаточным опытом работы. Для повышения конкурентоспособности на рынке труда необходимы коммуникабельность, уверенность в своих силах, приобретение навыков поиска работы. Этому способствуют направления граждан на «кратковременные курсы по поиску работы», профессиональное консультирование, появление и анализ новых функциональных характеристик использования аутсорсинга и аутстаффинга.

Не менее важным в маркетинге рабочей силы региона является влияние наличия работников, вынужденно занятых в режиме неполного рабочего времени, находящихся в отпусках по инициативе администрации. Так, на 1.01.2006 г. на предприятиях, в организациях и учреждениях области вынуждено работали в режиме неполной рабочей недели 32,4 тыс. человек, или 4,4% от численности работников списочного состава на конец отчетного периода. Основными причинами неполной занятости продолжают оставаться спад производства в ряде отраслей экономики, низкая инвестиционная активность, реструктуризация производства, экологическая безопасность, нетрадиционные методы управления трудовыми ресурсами.

В условиях экономической депрессии трудоустройство незанятого населения на постоянные рабочие места существенно усложнило взаимодействие многих структурных подразделений в регионе. Количество охвачен-

ных общественными работами составило 8,3 тыс. человек и превысило соответствующий показатель предыдущих лет в 1,3 раза.

Двойственность товара «рабочая сила» порождает двойственный подход к процессу рынка труда. С одной стороны, индивид рассматривается с учетом поведенческих установок, социально-профессиональных и демографических характеристик, а с другой стороны, необходимо изучить экономическое положение работодателей, их возможности и перспективы развития с точки зрения занятости, необходимости формирования адаптационного механизма. Маркетинг рабочей силы призван соотнести здесь возможности и перспективы развития работодателя и комплекс критериев, с которыми выступает на рынке труда наемный работник. Это заставляет рассматривать региональные особенности сегментации рынка труда как систему региональных отношений.

Здоровье невозможно представить в виде простого изменения в функционировании какой-либо системы организма. Не менее важным аспектом «здоровья» как элемента социально-экономического управления остается моббинг персонала, который представляется как притеснение со стороны работодателя или других работников и проявляется в негативных высказываниях, критике в адрес работника, социальной изоляции внутри организации, ограничениях служебных действий, социальных контактов, распространении ложной информации.

Концептуальным аспектом изучения представленных направлений здоровья может стать исследование геомаркетинговых составляющих, где адаптационный механизм рынка труда может быть представлен информацией геомаркетинга инфраструктуры рынка труда, геомаркетинга мест, природоресурсного геомаркетинга, геомаркетинговых исследований особенностей рынка труда и других особенностей. Преобразование процессов регулирования позволит определить адаптационные состояния личности, важной характеристикой которых является социальная адаптация личности с ее особыми видами адаптационного состояния типа личности. По мнению В. И. Окладникова и Г. Г. Кухловой, это могут быть демпфирование и акцентуация, каждая из которых имеет свои специфические свойства проявления.

Концепция здоровья как социально-экономического аспекта оценки качества окружающей среды все в большей мере имеет антропогенные факторы определения здоровья людей в комплексном отображении рынка труда, зависимости качества труда в системе дальнейшего разрешения проблем региональной эффективности позволит по-новому определять взаимоотношения финансово-промышленных групп и государства, межрегиональные возможности, аспекты ликвидации бедности, социальные аспекты исполь-

зования различных групп населения и возможности их удовлетворения, особенности проявления временной занятости.

Ответственность работодателя за это прописана в нашем законодательстве явно не в полной мере. У нас нет обязательного страхования работающих в зависимости от состояния их здоровья. В США, например, оно существует.

В стране большой дефицит менеджеров с мышлением «на перспективу, тех, кто всерьез думает о здоровье работающих как о непереносимом условии процветания бизнеса, здоровьесберегающих технологий.

Регулирование экономической деятельности выражает характер хозяйствования, тогда как поведение людей воплощает его стихийное начало. Известны два подхода к регулированию: административное ограничение свободы выбора его форм путем регламентации деятельности; косвенное экономическое регулирование содержания поведения через коррекцию групповых интересов. Движущей силой и главным инструментом перемен служит трансформирующая активность индивидуальных и коллективных акторов – индивидов, организаций, групп, мотивов, интересов, потребностей, ценностей. Следовательно, выход на конкурентоспособность анализа степени удовлетворенности, в котором заинтересованы различные участники рынка, в том числе местные сообщества – люди, живущие в окружении предприятий, где в первую очередь устанавливается качество жизни людей.

Аспекты реформирования управления предполагают искоренение бедности и «троекратное уменьшение» числа бедных, где учитываются реальности: растущая инфляция, добавление денег из госказны, деятельность людей на неэффективно работающих предприятиях, перераспределение доходов и дифференцированный подоходный налог. Современные изменения данных направлений для каждого государства и регионов разнообразны, а следовательно, подходы для их исследований различны. Так, конкурентоспособность России на сегодня низка, чтобы ее поднять, необходимо укрепить рубль, изменить положение в инфраструктуре, изменить взаимоотношения в сфере бизнеса. Это возможно через изменение прожиточного минимума, и тогда к 2010 году количество бедных уменьшится до 10,5% от всего населения.

Современная компетенция на рынке труда предполагает недостаточную помощь бедным; ориентации людей работать в обстановке развития новых знаний, разнообразной деятельности, ответственности, реализации способностей, что проявляется в «модернизации неконкурентоспособных производств», стимулировании технологического прогресса; анализа работы новых институтов; готовности к выполнению работы; способности к управлению; новых критериев отбора людей; новых психологически обоснованных средств контроля ответственности.

На сегодня, по мнению Дж. Равенна, потеряла свое значение вера в экономику как способ организованной деятельности. Сегодня регионы сосредоточены не на выгодах в разнообразии рынков труда, а на затратах по обеспечению разнообразия. Региональные рынки труда упускают из виду необходимость тщательно анализировать общественную политику среди населения, состоящего из людей с совершенно различными ценностями, способностями и видами компетентности. В этой связи правомерно убеждение, что существующее в обществе неравенство справедливо и требуются социальные новаторы, способные разработать и внедрить новые системы управления и методы их анализа. В этой области отмечаются исследования Макклеланда, Дэйли, Равенна, Шнейдера, Клемпа, Кастендика, Прайса и других, что способствует определению качества адаптации. Так, Кертон обнаружил, что адаптивные люди («адапторы») стремятся к творческим решениям, но делают это в рамках доминирующих в их организации установок и способов, а решения, которые предлагают «новаторы», напротив, бросают вызов этим способам. По этой причине «адапторы» воспринимают «новаторов» как ненадежных, раздражающих и бесцеремонных людей, подрывающих устои организации. Установленная концепция иерархии рабочих мест и продвижения по службе как единственной формы вознаграждения на сегодня затрудняет качественную оценку, повышение квалификации кадров и препятствует применению эффективных стратегий привлечения людей к управлению. Отмечено, что большинство рабочих мест в современных организациях требует высокого уровня инициативности и свободы действий, условий, способствующих инновациям. Это требует формирования развивающей среды на рабочем месте, преодоления препятствий: давление на людей; отсутствие веры в способности управлять людьми; озабоченность невозможностью добиться признания; недостаток знаний; отсутствие средств; потребность в развитии тех или иных качеств.

Концепция организационного климата все больше рассматривается как на рынке труда зарубежных исследователей (Великобритания), так и в отечественных исследованиях (журнал «Управление персоналом»), где основными параметрами организационного климата могут быть:

1. Ассортимент производственных задач.
2. Качество эффективного поведения.
3. Стандарты качества работы.
4. Обратная связь работодателя и наемного работника.
5. Возможности роста.
6. Организационная ясность.
7. Поощрение новаторства.
8. Заинтересованность.

С рассмотрением параметров, предъявляемых как к работодателю, так и к наемному работнику, рассматриваются различные модели компетентности на рынке труда: гетерогенные, атомарные или факторные.

Указанные компоненты доказывают значимость организационно-экономических взаимоотношений в региональных комплексах и являются феноменальным аспектом эффективности управления рынком труда, вызванным информатизацией, универсальной коннективностью и глобализацией, где управление знаниями основано на сочетании гуманитарного, информационного и технологического управления. Своеобразный аспект значимости региональных особенностей регулирования рынка труда с учетом маркетинга выделяет Е. Котырло³. Автором отмечается, что некомпактность проживания населения, затрудненность территориальных трудовых перемещений, жесткая зависимость локальных рынков труда от одного предприятия, находящегося нередко в состоянии или на грани банкротства, препятствуют развитию саморегулируемого рынка, усиливают роль государственных посредников. Это во многом отражается на демографической ситуации⁴, «социальных пожарах» реформирования⁵, формирует модели маркетинга труда, выбор сегментов и предоставление услуг, комплектацию маркетинга услуг, создание системы управления качеством⁶. Однако не следует забывать, что развитие теории институциональных изменений представляется условием прогресса социальных наук в целом в работах Дж. Гэйлбрейта, институционально-социологических традициях Ф. Перру, Г. Мюрдаля, «неоинституциональных» проявлениях Р. Коуза и Д. Норта. Неоинституционализм не только добавляет новый класс ограничений, в рамках которых производится выбор, но и предлагает более реалистическое описание самого процесса принятия решений. Здесь О. Уильямсон вводит понятие «оппортунистическое поведение», которое определяется как «преследование собственного интереса», в социальных институтах нуждаются ограниченно разумные существа небезупречной нравственности. При отсутствии проблем ограниченной рациональности и оппортунистического поведения потребность во многих институтах попросту отпала бы. О. Уильямсон предлагает различные классификационные группы институциональных подходов: технологические, организационно-контрактные перспективы, институциональную среду, общественный выбор, публичную сферу, организационную структуру, агентские отношения, трансакционные подходы,

³ Управление персоналом. 2000. № 12.

⁴ Полунин А. Рожаем реже, умираем чаще // Труд. 2005. № 6.

⁵ Социальный пожар потушат деньгами // Известия. 2005. 18 января.

⁶ Хачатуров А. К., Куликов Ю. А. Основы менеджмента качества: Учеб. пособие. М., 2003.

«контролирующие структуры». Развернутую характеристику отношений современных институционалистов дают У. Самуэльс, Дж. Ходжсон, Э. Скрепанти. Среди наиболее оригинальных выделяются «чувствительные сигналы» М. Спенса на улучшение работы рынка труда. Институты представляют структуру, которую люди накладывают на свои взаимоотношения, определяя, таким образом, стимулы, наряду с другими ограничениями. Институты включают в себя как формальные правила и неформальные ограничения, так и определенные характеристики принуждения к выполнению тех и других. Механизм институциональных изменений путем объединений внешних изменений и внутреннего накопления знаний будет создавать возможность построения новых моделей взаимодействия⁷, а с учетом современного состояния институционально-эволюционной теории ставит под сомнение выводы и теории развития⁸.

В. Тамбовцев считает, что институциональная динамика в переходной теории значительно менее продвинута и требует реконструкции институциональной структуры⁹, где выделяются основные хозяйственные устройства и институциональные сделки, а также конкуренция экономических институтов. В качестве типов обменов выделяются конфигурации процедур перераспределения правомочий собственности. Каждый из типов обмена характеризуется своей особой технологией. Здесь любой рынок может быть реализован через институциональную динамику перехода, его основные параметры.

В. Попов считает, что выделять сильные институты важнее реформ¹⁰, при этом полагая, что эффективность институтов нелегко оценить, т. к. упрощаются все переходные экономики, которые подразделяются на хорошие, плохие, промежуточные, благоприятные.

Л. Евстигнеев, Р. Евстигнеев видят проблему институтов в синтезе¹¹ теорий между общей экономической теории и институционально-эволюционной теории. Создается впечатление, что институциональное системное видение рассматривается как сфера взаимодействия индивидов, формирующих институты, а институты, в свою очередь, вступая во взаимодействие между собой, создают макроэкономику. Классическая экономика изучала рациональные, материализованные отношения, институциональная

⁷ Вопросы экономики. 1997. № 3. С. 6-7.

⁸ Там же. С. 42; Нестеренко А. Современное состояние институционально-эволюционной теории // Вопросы экономики. 2007. № 7. С. 73.

⁹ Тамбовцев В. Институциональная динамика в переходной экономике // Вопросы экономики. 1998. № 5. С. 29-40.

¹⁰ Вопросы экономики. 1998. № 8. С. 56.

¹¹ Там же. С. 97-113.

экономика осуществляла обратный процесс через единство «объективного и субъективного»¹². В связи с этим выделяют формы координации действий, поскольку в процессе замещения могут использоваться различные транзакционные издержки, а также результаты обменов.

Попытка применения методологии НИЭ к анализу переходной экономики выявляет некоторую ограниченность данного подхода и ее требований. Требования к институциональной теории:

1. Выражение влияния неэкономических факторов и объяснение динамики этих факторов.

2. Анализ рынка как одного из базовых институтов.

Новые французские институционалисты пытаются снять противоречия как особого института, обеспечивающего координацию индивидов. Согласно Л. Тевено и Л. Болтянски, под рынком понимается особая форма социальных связей между отделёнными друг от друга индивидами. Обращение к нормам обусловлено необходимостью взаимной интерпретации действий. Рынок как особый институт, обеспечивающий координацию действий агентов, предполагает существование норм и правил поведения. Выделяется семь институциональных подсистем, «семь миров»¹³. Новый французский институционализм исходит из иной посылки в анализе взаимоотношений между институциональными подсистемами. Основой динамики институциональной системы, согласно этому подходу, являются поиск и достижение компромисса между принципами и нормами, лежащими в основе каждого из «миров». Социально-экономическая система в результате «рассыпается» на фрагменты и лишается ценности. Еще одним последствием «фрагментации» институциональной системы является рост психологического дискомфорта людей.

Л. Тевено в этой связи указывает на множественность способов координации, выделяя равновесие и рациональность в сложном мире¹⁴, а Р. Кумахов представляет теорию согласования и анализа предприятий.

Нам представляется, что масштаб изменений и присоединения новых сфер анализа свидетельствуют об огромных способностях к адаптации. Анализируя данный подход, О. Фаворо определяет институциональную типологию рынков, где рассматриваются: организация рынка, рынок организаций, альтернативные организации. Тем самым:

- 1) при сведении рынка труда к бирже ценных бумаг затрудняется понимание механизмов, действующих на данном рынке;
- 2) конкуренция приобретает форму арбитража.

¹² Там же. С.105. С. 154-157.

¹³ Boltanski L., Thevenot L. De la justification. Les economies de la grandeur. P. 203-257.

¹⁴ Вопросы экономики. 1997. № 10. С. 69, 85.

О. Фаворо обобщенно представляет модель экономики как популяцию организаций: как совокупность рынков; как совокупность рынков и организаций; множество пересечений организаций и рынков. В этой связи А. Шаститко вводит дискретные институциональные альтернативы, альтернативные механизмы координации: феномен субаддитивности издержек; внешние эффекты; проблемы коллективного действия; асимметричное распределение информации при условии отсутствия рынка; отсутствия равновесия на рынке; несовершенства рынка; побочных результатов. Согласно институциональным изменениям, различие альтернатив может компенсироваться через устранение «провалов рынка» и классификации благ¹⁵. Институты как устойчивые, постоянно воспроизводящиеся социальные, правовые, экономические и другие отношения формируют институциональный порядок, структуру институтов базовых социальных взаимодействий в рамках единого социума¹⁶. Здесь институтами могут выступать совокупности базовых экономических, политических, идеологических институтов – институциональных матриц, данные матрицы формируют скелет общества, его структуру. Многообразие подходов к институтам и анализ результатов проявления изменений сформировало в теории познания использование «институциональных ловушек». В. Полтерович определяет их как устойчивые нормы неэффективного института – бартера, неплатежей, уклонения от налогов, коррупции, ожиданий, результата внешнеторговой политики, культурной инерции и институциональных конфликтов, коррупционных ловушек¹⁷. Однако «институциональные ловушки»¹⁸ возникли и возникают не только из-за неадекватности формальных институтов и механизмов принуждения к исполнению их предписаний, но и в результате ограничений, накладываемых неформальными институтами. А. Олейник выделяет «институциональные ловушки», связанные с последствиями приватизации¹⁹, Е. Балацкий определяет их через ценовые механизмы²⁰, М. Дерябина – через аспекты постсоциалистического переходного периода²¹, Л. Тимофеев – теневую эконо-

¹⁵ Шаститко А. Дискретные институциональные альтернативы в контексте дерегулирования экономики // Вопросы экономики. 2004. № 12. С. 103.

¹⁶ Кирдина С. Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация // Вопросы экономики. 2004. № 10. С. 89-98.

¹⁷ Эволюционная экономика и «мэйнстрим» / отв. ред. Л. И. Абалкин. М.: Наука, 2000. С. 31.

¹⁸ Вопросы экономики. 2004. № 11. С. 79-94.

¹⁹ Там же. С. 83-94.

²⁰ Общество и экономика. 2005. № 11. С. 140-159.

²¹ Дерябина М. Институциональные аспекты постсоциалистического переходного периода // Вопросы экономики. 2001. № 2. С. 108-124.

мику и налоговые потери²², Л. Тутов – экономический подход к проблемам организации знаний о человеке²³, А. Ляско – транзакционные издержки франчайзинговых и лицензионных контрактов²⁴, исследование работой²⁵.

Практика анализа «институциональных ловушек» уже представлена оценкой характера механизма динамической реакции экономического цикла, где главным фактором колебаний хозяйственной активности признаются изменения платежеспособного спроса на товары и услуги, вызванные невозможностью стабилизации денежного потока в условиях децентрализованной финансовой системы и отсутствия полной информации о будущем развитии²⁶, а с учетом становления «новой» экономики и управления требуется и анализ «новой институциональной среды»²⁷.

Развитие новых формализованных и неформализованных институтов есть результат расширения кооперации между людьми. А. Нестеренко видит этот процесс в «модернизационном скачке» – это создание современной социально-экономической системы, предполагающей индивидуализацию трудовых усилий, повышение роли творческого начала в производственной деятельности, формирование институтов роста, что проявляется в институциональных программах модернизации, теориях развития и становления, моделях и методах маркетинга²⁸, различных проявлениях взаимодействий на рынке труда²⁹.

Ряд российских специалистов в области институциональной теории анализируют практику динамики институциональной структуры и в основном критикуют ее за монополизацию нефтегазового сектора, выявленного теорией экономических институтов: изменения собственно экономических параметров; организационных структур; форм взаимодействия; минимизации общих издержек; источника институциональных изменений – относительной цены и предпочтения потребителей; процесса институциональных изменений в газовой промышленности; анализа аспектов «институциональных ловушек», приводимых в журналах «Управление персоналом», «Эксперт», «Вопросы экономики» за 1999-2007 гг.

²² Там же. С. 125.

²³ Вопросы экономики. 2002. № 9. С. 46-63.

²⁴ Там же. С. 64-80.

²⁵ Менеджмент: Век XX – век XXI: Сборник статей / под ред. О. С. Виханского, А. И. Наумова. М.: Экономистъ, 2004. С. 159.

²⁶ Вопросы экономики. 2002. № 9. С. 81-91.

²⁷ Там же. С. 117-126.

²⁸ Там же. 2000. № 6. С. 126-145. С. 154-156.

²⁹ Васильев В. Н., Гуртов В. А. и др. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. М.: Техносфера, 2006.

Воспроизводство адаптационных практик говорит о способности рационального встраивания наборов адаптационных ресурсов в социально-экономическую систему, влиять на процессы социально-экономической адаптации населения³⁰. Именно социально-экономическая адаптация становится макросоциальным процессом, определяющим тенденции дальнейшего развития как регионов, так и России в целом. В этой связи ряд авторов считает, что институты можно перестраивать ускоренными темпами³¹, при этом новые институты зависят от длительного времени и специальных усилий (упрощения, компромиссы или легализация бизнеса, администрирование новых правил, мониторинг процесса, информационная поддержка, обучение новым навыкам). Специфичность институтов до сих пор находит отражение в анализе теорий социальной сферы ряда стран³², анализа межрегиональной дифференциации и построения рейтингов субъектов Российской Федерации³³.

Современные аспекты институализации выделяют устойчивые параметры экономического выбора – это структуры, внешние по отношению к акторам (институты, сети, контракты, агломерации), а также экономическая культура, которая существует в виде конструкций (знания и ценности) и соглашений (язык общения, общее знание, ограничивающее возможности вступления в сделку: институт – сеть – контракт). Какой бы тип сети ни рассматривался, центральным будет структура отношений. Для каждого набора участников можно анализировать разные отношения, поэтому и сети будут разными, а следовательно, возникает проблема анализа «правильных институтов»³⁴. В связи с этим Е. Попов рассматривает миниэкономические институты в качестве основных характеристик экзогенности или эндогенности формирования, а также влияния данных институтов на деятельность отдельных работников или предпринимателей в целом³⁵.

³⁰ Авраамова Е. М. Двадцать лет российской трансформации. Воспроизводство адаптационных практик в период российской трансформации // *Общественные науки и современность*. 2005. № 12. С. 5-15; Автономов В. С. *Модель человека в экономической науке*. СПб.: Экономическая школа, 1998.

³¹ Кузьминов Я., Радаев В., Яковлев А., Ясин Е. Институты: заимствования к выращиванию (Опыт российских реформ и возможности культивирования институциональных изменений) // *Вопросы экономики*. 2005. № 5. С. 5-27.

³² Ольсевич Ю., Мазарчук В. О специфике экономических институтов социальной сферы // *Вопросы экономики*. 2005. № 5. С. 50-75.

³³ *Вопросы экономики*. 2005. № 8. С. 54-71.

³⁴ Там же. № 12. С. 76-79.

³⁵ Там же. С. 96-105.

Распространение опыта институционального анализа «ловушек»³⁶ определило проблему неравенства как в пределах одной страны, так и между странами, сформировало различные их виды. В практике указывается на причины: неравное распределение выигрыша от функционирования эффективных рынков; несовершенство рынков, на глобальном уровне – режима торговли, миграции и охраны прав интеллектуальной собственности, власть богатых. В. Полтерович, В. Попов считают, что основу здесь представляют барьеры движения миграции³⁷, т. к. современный мир менее глобализирован, стимулы миграции возросли, о чем высказывается А. Скоробогатов в работе «Институты как фактор порядка и как источник хаоса: неоинституционально-посткейнсианский анализ»³⁸. Институты рассматриваются как механизмы, обеспечивающие координацию и стимулирование. Специфика в новых условиях будет заключаться в идентификации институтов и выделении координирующих и стимулирующих функций. Конвенциональные ожидания – часть неформальных правил выбора эффективных решений относительно выбора активов³⁹, они заменяют знание будущих перспектив. Данный институт может рассматриваться как фактор либо вызывающий цикл, либо увеличивающий его амплитуду, а следовательно, выделит институты-правила: порождает «эффект парадокса Мински» – антициклическая политика, уменьшает амплитуду делового цикла и обеспечивает больший порядок, создает предпосылки для увеличения амплитуды цикла в будущем, повышает допустимый уровень риска. Это применительно и к другим институтам-правилам, к которым применим «парадокс рабочей силы»⁴⁰, ее организационных форм использования⁴¹, к анализу «групп и их интересов»⁴². Критерием эффективности института в этом случае может служить степень его приспособления к данным условиям. Однако в силу того, что институциональные формы переплетены между собой и дополняют друг друга, неэффективный институт может обеспечивать функционирование остальных, и тогда институты могут быть элементом общественных связей, общественной координации. «Институциональные ловушки», как

³⁶ Гальперин В. М., Гребенников П. И., Леусский А. И., Тарасевич Л. С. Макроэкономика: учебник /Общая редакция Л. С. Тарасевич. СПб.: Экономическая школа, 1994. С. 124; Барр Р. Политическая экономия: В 2 тт. Т. 2. М.: Международные отношения, 1995. С. 408.

³⁷ Вопросы экономики. 2006. № 8. С. 57.

³⁸ Там же. С. 102.

³⁹ Там же. С. 105-108.

⁴⁰ Там же. № 10. С. 19-40.

⁴¹ Там же. С. 41-62.

⁴² Там же. С. 81-94.

звенья, изжившие себя, но существующие, могут предполагать отсутствие интересов, способность разрушать, а также наличие высоких издержек разрушения. В этом случае создается институциональное равновесие – ситуация, в которой выгодно тратить ресурсы на реструктуризацию соглашений⁴³ и есть возможность подводить к использованию различных видов «ловушек»⁴⁴. В целом использование «институциональных ловушек» предполагает возможные комбинации борьбы с инфляцией, где, по мнению С. Фишера, Р. Дорнбуша, Р. Шмалензи, возникают процессы институциональной адаптации⁴⁵ и институционального реформирования «мерами исправления недостатков»⁴⁶.

Современные аспекты значимости институционального проявления как в целом отдельных институтов, так и отдельных видов «ловушек» указывают на использование в последнее время элементов наноэкономики – институтов на уровне индивидуального человека, имеющего конкретные физиологические, интеллектуальные и духовные параметры своего развития, определяет практическую пользу: реализации людей как индивидов; средств связи личности; обеспечения безопасности. Институциональные предпосылки и преобразования наиболее ярко представлены в работах Н. А. Волгина и В. К. Егорова⁴⁷. Отсутствие институциональных условий в развитии отдельных элементов и их согласованности, отставание в решении назревших социальных проблем, неэффективное использование местных ресурсов, нарастание экологической напряженности обуславливают необходимость коррекции и адаптации. Институциональный подход к исследованию проблем позволяет по-новому оценить преобразования, теоретические технологии хозяйствования на уровне муниципальных сообществ. Здесь институты образуют базисную структуру, «создаваемые людьми рамки, которые структурируют политические, экономические и социальные взаимодействия»⁴⁸, что определяется теорией «экономики соглашений», а следовательно, через институциональную среду реализуются формы координации,

⁴³ Ивлева Г. Трансформация экономической системы: обзор концепций и контуры общей теории // Общество и экономика. 2003. № 10. С. 3-40.

⁴⁴ Фридмен М. Количественная теория денег. М.: «Эльф пресс», 1996; Харрис Л. Денежная теория. М.: Прогресс, 1990.

⁴⁵ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: «Дело ЛТД», 1993. С. 622-626.

⁴⁶ Сорос Дж. О глобализации. М.: Изд-во Эксмо, 2004.

⁴⁷ Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учеб. пособие / под общ. ред. Н. А. Волгина, В. К. Егорова. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004.

⁴⁸ Nort D. Institutions // Journal of Economic Perspectives. 1991. Vol. 5. № 1. P. 97.

адаптации, разрешаются корпоративные подходы к управлению взаимосвязанных групп целей (экономических, социальных, политических). Проявляемое неравенство будет способствовать манипулированию институтами⁴⁹, устойчивому долгосрочному равновесию при слабой защите прав собственности («институциональным ловушкам»). В практике существуют альтернативы выбора эффективных институтов институциональных установок, связанных и порождаемых социальными организациями и аспектами влияния институтов на поведение⁵⁰. Поэтому введение в институциональный анализ неравенства, принудительный характер сделок по обмену правами, власть, издержки трансформации поведения будут приводить и приближать к реальной институциональной организации рынка труда. Типичная иллюстрация этого – феномен «запаздывания», когда нарушение экономического равновесия уровня цен и заработной платы не сразу реагирует на изменение совокупного спроса. При этом в разных социально-экономических системах доминируют различные критерии дискриминации. Факты дискриминации на рынке труда могут быть разнообразны и затрагивать аспекты поведения рыночных агентов,⁵¹ связанных с так называемыми законодательными ловушками, когда программы содействия добровольному переселению граждан не соответствуют действительности (например, притеснения на национальной почве)⁵².

Однако согласно высказываниям ряда авторов *Pro et Contra*, в «фокусе внимания авторов находятся не сами теории политических институтов, а отношение россиян к этим институтам, равно как и к другим явлениям политической и общественной деятельности»⁵³. Этот процесс можно наблюдать во внутрисистемной разбалансированности, когда в крупных городах, привлекательных для бизнеса, превышен порог допустимой численности населения, перекрыты предельно допустимые нормы по количеству рабочих мест и объему жилищного фонда. Отсюда ухудшение среды проживания, рост социальных агрессивий людей и как следствие появление поселен-

⁴⁹ Сонин К. Институциональная теория бесконечного передела // Вопросы экономики. 2005. № 7. С. 6.

⁵⁰ Вопросы экономики переходного периода: Ежемесячный научно-аналитический журнал. 2006. № 2.

⁵¹ Рязанцев И. П., Халиков М. С. Экономическая социология: Региональный аспект: Учеб. пособие. М.: Академический Проект, 2005; Вольчик В. Истоки и основные течения институционализма // Вопросы экономики переходного периода: Ежемесячный научно-аналитический журнал. С. 18.

⁵² Дьячук М. Лицо без гражданства // Российская газета. 2006. № 209. С. 10.

⁵³ *Pro et Contra*. 2007. С. 118.

цев, окруженцев и прочих⁵⁴, т. е., по мнению А. А. Богданова, «определяются, регулируются и контролируются приемлемые способы достижения целей институционализированными нормами»⁵⁵, а следовательно, явно выделяются различия подходов к изменениям бизнеса:

- подход, основанный на идеологии реинжиниринга;
- институциональный подход, основанный на идеологии транзакционных издержек⁵⁶.

Своеобразный вид «институциональных ловушек» проявляется во взаимосвязях «ловушки безработицы» и «ловушки бедности». Современные социологические исследования на Западе показывают, что в развитой рыночной экономике чем выше уровень образования людей, тем больше шансов иметь работу, и, наоборот, наиболее высокий уровень безработицы наблюдается среди лиц с низким образовательным потенциалом. Повышение образовательного уровня в странах с развитой рыночной экономикой рассматривается на микроуровне как гарантия для каждой личности от риска безработицы, а на макроуровне расширение занятости в сфере образования, финансируемого за счет государственных средств, особенно в период спада производства, представляет собой высокий амортизатор циклической безработицы⁵⁷. В результате российская экономика попадет в сырьевую ловушку и окончательно опустится на периферию мирового хозяйства. Это означает стагнацию уровня жизни большинства населения, 2/3 которого будут лишены перспективы самореализации и получения высоких доходов. Вырваться из сырьевой ловушки сложнее из-за возрастающей глобальной конкуренции, а имеющиеся возможности сужаются по мере формирования нового технологического уклада мировой экономики и соответствующей ему страновой специализации⁵⁸. К тому же динамика гендерной сегрегации все больше дает о себе знать⁵⁹, что предопределяет возможность изменения конкурентной среды⁶⁰, развивает альтернативные концепции институцио-

⁵⁴ Экономика и жизнь. 2007. № 6. С. 37.

⁵⁵ Захаров Н. Л. Бизнес в России. Специфика управления. М.: Вершина, 2006.

⁵⁶ Вопросы экономики переходного периода. 2006. № 1-6.

⁵⁷ Плакся В. И. Безработица: теория и современные российская практика (социально-экономический аспект). М.: Изд-во РАГС, 2005. С. 234-236.

⁵⁸ Глазьев С. О стратегии экономического развития России // Вопросы экономики. 2007. № 5. С. 30-51.

⁵⁹ Мальцева И. О., Рощин С. Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на рынке труда. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006.

⁶⁰ Экономические исследования: анализ состояния и перспективы развития: Монография / под общей ред. О. И. Кирикова. Кн. 12. Воронеж: ВГПУ, 2007. С. 97.

нального рынка как механизма институциональных изменений. Внедрение институциональных инноваций здесь осуществляется через «рынок институтов», где могут использоваться варианты их развития (эволюционный, революционный), принципы проектирования и определения институциональной эффективности (аллокативной, адаптивной) на основе издержек институциональной трансформации⁶¹. Следовательно, по мнению Й. Фогеля, могут анализироваться различные модели взаимодействия человека и рыночной экономики, социального обеспечения и рынка труда, складываться соответствующий тип социального неравенства. Согласно утверждениям ряда авторов, ключевой институт «северной модели» будет составлять не социальная политика как таковая, а принцип емкого рынка труда с высокими квотами участия в нем различных слоев населения, а следовательно, различные подходы к обоснованию институтов и борьбы с «институциональными ловушками», формированию экономической социологии рынка труда, анализа моделей посреднического поведения⁶². Тем самым трансформируется сам институт социальных льгот, усиливается территориальная асимметрия регионов, появляются атрибуты «экономики нового поведения», т. е. происходит выделение институционального каркаса экономических действий, которые обладают определенной спецификой и отражаются в различных моделях посреднического поведения по институциональным ступеням развития⁶³. Что рассматривается как социоэкономическая сущность трудового конфликта как основы трудовых отношений⁶⁴, влияние ресурсного изобилия на институты и формирование качества институтов⁶⁵ на основе диалектики позитивного и нормативного в теории «второго лучшего» и в теории «институциональных ловушек»⁶⁶, преобразования институциональной структуры и информационной состоятельности любого рынка труда, новой его парадигмы⁶⁷, концептуального изменения основ управле-

⁶¹ Полтерович В. М. Трансплантация экономических институтов // Экономическая наука современной России. 2001. № 3. С. 1-37.

⁶² Мир России. 2005. Т.14. № 3. С. 73.

⁶³ Там же. С. 76-78.

⁶⁴ Кравченко О. Л. Государственное регулирование трудовых отношений: институциональный подход. Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2001.

⁶⁵ Полтерович В., Попов В., Тонис А. Механизмы «ресурсного проклятия» и экономическая политика // Вопросы экономики. 2007. № 6. С. 4-28.

⁶⁶ Вопросы экономики. 2007. № 7. С. 59-72.

⁶⁷ Там же. С. 35-58; Модернизация экономики и общественное развитие. VIII Международная научная конференция 3-5 апреля 2007 года. Москва: ГУ-ВШЭ, ВБ и МВФ, Правительство РФ // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 5. С. 29.

ния⁶⁸ с учетом стандарта справедливости⁶⁹ и «ловушек уникальности»⁷⁰. Неоднозначность проявления анализа институтов говорит о многообразных подходах в определении предмета и метода регулирования отношений на рынке труда⁷¹.

МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРЕСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ

Д. М. Борисов¹, В. В. Шувалова¹, В. А. Нежданов²

*¹ Государственный комитет Республики Мордовия
по занятости населения, г. Саранск*

dznrn@moris.r

*² Научный центр социально-экономического мониторинга
Республики Мордовия, г. Саранск*

vnej@mail.ru

Демографическая и миграционная ситуация, сложившаяся в Республике Мордовия, характеризуется по Приволжскому федеральному округу наряду с Кировской областью наиболее негативными процессами в развитии народонаселения. Она остается сложной на протяжении долгих лет. В отличие от России в целом, депопуляция населения в Мордовии началась уже в 1930-е гг. По оценке Мордовиястата, численность населения республики на начало 2007 г. составляла 847,6 тыс. чел. и за 2006 г. уменьшилась на 9,2 тыс. чел., или на 1,07 %. Численность городского населения республики на 1 января 2007 г. составляла 503,8 тыс. чел. (59,4 %), по сравнению с предшествующим годом сократилась на 3,0 тыс. чел. (на 0,6 %). В сельских поселениях проживает 40,6 % населения республики, или 343,8 тыс. чел. За год число сельских жителей уменьшилось на 6,2 тыс. чел. (на 1,8 %). В конце XX в. наблюдались высокие темпы сокращения численности населения (3 % и более за 1992-1999 гг.) в Республике Мордовия, Кировской, Пермской (с Коми-Пермяцким АО) и Нижегородской областях. Напротив, в республиках Башкортостан и Татарстан, Оренбургской области за этот период

⁶⁸ Клейнер Г. Системный подход к экономической политике // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 5. С. 30.

⁶⁹ Зорькин В. Стандарт справедливости // Российская газета. 2007. № 122. С. 13.

⁷⁰ Хартли Р. Ф. Ошибки и успехи менеджмента. М.: Поколение, 2007.

⁷¹ Вопросы экономики. 2007. № 8. С. 4-104.

численность населения увеличилась более чем на 2 процента. Сейчас ситуация продолжает усугубляться именно в демографически ослабленных регионах. В Республике Мордовия, Кировской, Ульяновской, Пензенской и Нижегородской областях сокращение численности населения в 2006 г. составляло около 1 % в год.

В первой половине 1990-х гг. абсолютно все субъекты ПФО имели миграционный прирост, в 1997-2001 гг. Республика Мордовия и Кировская область имели миграционную убыль населения, а после 2001 г. «минусовый» баланс наблюдался уже в половине субъектов округа, да и «плюсы» там, где они сохранились, крайне незначительны. В округе отсутствуют явные лидеры, и миграционный прирост распределяется примерно пропорционально населению субъектов. Основную часть мигрантов привлекают Самарская, Саратовская, Нижегородская области и Татарстан. На эти 4 субъекта, где живет 42 % населения, пришлось 70 % миграционного прироста, полученного округом в течение 1990-х гг.

Росстат произвел расчеты перспективной численности населения по регионам Российской Федерации до 2026 г. по каждой территории в целом и с разбивкой на городское и сельское население от базы на начало 2006 года. Согласно прогнозу, к сожалению, безальтернативному, численность населения Республики Мордовия будет уменьшаться, и к концу прогнозного периода (до 2026 г.) составит 674,6 тыс. чел. Всего за 2007-2025 гг. население Республики Мордовии сократится на 172,9 тыс. чел., или на 20,4 %. Миграционный отток за этот период составит 49,8 тыс. чел., а число умерших на 123,2 тыс. чел. превысит число родившихся.

Миграция является одним из существенных факторов изменения численности и территориального размещения населения. Мордовия издавна характеризуется большим миграционным оттоком населения. Миграционная убыль за 2006 г. составила 2,6 тыс. чел., или 28,0 % от общей убыли населения (в 2005 г. соответственно – 2,4 тыс., или 24,2 %). Основу внешнего миграционного оборота республики составляет внутривнутрироссийское переселение граждан. По этому потоку у республики складывается отрицательное сальдо миграции, которое обусловлено в основном увеличением числа выехавших из республики в другие российские регионы. Тем не менее после 2001 г. наблюдалось значительное замедление миграционной убыли (за исключением 2006 г.), особенно по городской местности.

Основные потоки мигрантов направляются в г. Москву (22,5 %), Московскую (43,9 %), Нижегородскую (10,7 %) и Самарскую (4,1 %) области. Отдельная проблема миграции населения республики – близость к центру (642 км от Москвы). Москва и Московская область во второй половине XX в. являются территориями, куда направлен постоянный и наибольший отток

населения Мордовии. Доля Москвы и Московской области составляет 2/3 отрицательного сальдо Республики Мордовия.

Внутри республики миграционный прирост в 2006 г. наблюдался в 4 районах: Кочкуровском (прирост 21 чел.), Рузаевском (110 чел.), Лямбирском (106 чел.), т. е. пригородных, входящих в состав Саранско-Рузаевской агломерации, а также в Краснослободском (120 чел.). Большинство районов за счет миграции теряло население, а наибольший отток жителей в 2006 г. наблюдался в ГО Саранск (733 чел.), Zubovo-Полянском (375 чел.), Темниковском (249 чел.), Дубенском (208 чел.), Атяшевском (207 чел.), Атюрьевском (185 чел.) и Кадошкинском (183 чел.) районах. По коэффициенту миграционного прироста (отношение сальдо к численности населения) максимальный отток наблюдается в крайних западных (исключение – Краснослободский) и крайних восточных районах Мордовии, т. е. по периферии республики.

В последнее время рынок труда Республики Мордовия вызывает все больший интерес и становится привлекательным для граждан из стран СНГ и дальнего зарубежья. В сфере строительства еще до распада СССР в Мордовии работали в основном жители южных республик – Армении и Узбекистана. Их работа и в настоящее время, как отзываются работодатели, качественная и занимает небольшие сроки. По данным Федеральной миграционной службы по РМ, граждане Украины (230 чел. в 2006 г.) работали по договору в ОАО «Рузхиммаш» слесарями, электросварщиками, станочниками, прорабами на производстве железнодорожных платформ и цистерн. В связи с продлением договора на сборочно-монтажные работы ООО «Сумское производственное предприятие» обратилось с заявлением о выдаче разрешения на работу в 2007 г. 223 гражданам Украины.

По состоянию на 1 июля 2007 г. в республике наблюдалась тенденция роста числа прибывших в республику иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе в качестве трудовых мигрантов. Поставлено на учет по месту пребывания 4 686 иностранных граждан и лиц без гражданства, что на 44 % выше, чем в аналогичном периоде прошлого года.

За 9 месяцев 2007 г. иностранным гражданам выдано 1939 разрешений на работу в республике. Следует отметить, что подавляющее большинство (98 %) граждан, получивших разрешение на работу, прибыли из стран СНГ в порядке, не требующем получения визы, причем 39,3 и 35,4 % разрешений выдано соответственно гражданам Украины и Узбекистана. Вместе с тем осуществляют трудовую деятельность более 74 %.

Если в течение 2006 года на территории Республики Мордовия легально осуществляли трудовую деятельность 899 иностранных граждан, то на 01.09.2007 года – 1939 человек, что в 2 раза больше, чем за весь предыдущий год. После вступления в силу в 2007 году процедуры упрощенной по-

становки иностранцев на миграционный учет значительно возросла численность иностранных граждан, обратившихся за получением разрешений на работу.

Миграционной привлекательностью для иностранных работников в нашем регионе обладают в основном три отрасли экономики – промышленность, строительство, коммерческая деятельность. Граждане Армении, Узбекистана, Молдовы, Таджикистана в основном работают в сфере строительства, граждане Азербайджана, Кыргызстана, Таджикистана – заняты общей коммерческой деятельностью (поставка и торговля фруктами и овощами, промышленными товарами), граждане Молдовы – в строительстве и общей коммерческой деятельностью, граждане Украины привлекаются на работу в сфере промышленного производства, граждане Турции – также в сфере строительства.

Заработная плата иностранных работников варьирует от 2 800 руб. у продавцов и экспедиторов до 15 000 руб. у заместителя директора, начальника управления качеством. Иностранные граждане, имеющие разрешение на работу на территории республики, не создают особой конкуренции на рынке труда по отношению к местной рабочей силе. Доля рабочих-иностранцев в различных областях экономики составляет менее 1,0 %.

Следующий поток трудовой миграции по республике – межрегиональный. По данным Мордовиястата, число выбывших на работу в другие российские регионы снизилось по сравнению с 2005 г. на 6,1 %. Прибывшие из других регионов России в возрасте 14 лет и старше основными обстоятельствами переселения указывали причины личного, семейного характера (53,6 %), возвращение к прежнему месту жительства (30 %), а выбывшие – причины личного, семейного характера (57 %) и в связи с работой (14 %). В трудоспособном возрасте республику покинуло 4 232 чел., или три четверти всех выбывших из Мордовии. Молодежь в возрасте 16-29 лет составила 47,3 % всех выбывших из республики. Сравнение выбытий по отраслевому принципу подтверждает факт существования «эффекта насоса», когда с территории Мордовии выбывает в 2-2,5 раза больше квалифицированных работников здравоохранения, образования, аппарата органов государственной власти и финансово-кредитной сферы.

Традиционно функции регулирования миграции населения осуществлял Государственный комитет по труду (впоследствии – Министерство труда и занятости населения), который занимался сельскохозяйственным переселением в Мордовию. В 1975-1989 гг. на переселение органами труда и занятости было направлено 5 089 семей, за период с 1990 по 2000 г. – 640, с 2000 по 2006 г. – 151 семья. До 1989 г. существовал централизованный переселенческий фонд, которым ежегодно поставлялись комплекты домов. Это способствовало успешному проведению переселения семей, их жилищ-

но-бытовому устройству. Также эта служба занималась реализацией мероприятий, связанных с повышением территориальной мобильности рабочей силы. Основной формой реализации мероприятий по регулированию трудовой миграции было сотрудничество с предприятиями и организациями, заинтересованными в привлечении дополнительной рабочей силы

В Республике Мордовия добровольными переселенцами занималась служба занятости, вынужденными – миграционная служба. Однако к 2006 г. потоки трудовых мигрантов и сельскохозяйственных переселенцев резко сократились, беженцев и вынужденных переселенцев не регистрируют с 2002 г., а ведущий орган регулирования миграции населения – миграционная служба – существовал в структуре МВД и выполнял в основном контрольно-надзорные функции. Для анализа состояния миграционной ситуации в республике, выработки рекомендаций по осуществлению единой государственной миграционной политики, взаимодействию органов исполнительной власти республики с федеральными органами исполнительной власти и их территориальными органами, органами местного самоуправления и общественными объединениями при решении экономических, социальных, этнокультурных вопросов, связанных с миграционными процессами, указом главы РМ от 6 декабря 2006 г. № 222-УГ образован Координационный совет Республики Мордовия по миграционной политике, который возглавляет Председатель правительства РМ. Утверждено Положение о Координационном совете. В феврале 2007 г. на заседании Координационного совета рассматривались вопросы привлечения и рационального использования иностранной рабочей силы в республике.

Во исполнение 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» Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения указом главы Республики Мордовия от 2 мая 2007 года № 82-УГ был определен уполномоченным органом по организации и координации этой работы, утверждена межведомственная комиссия по вопросам привлечения и использования иностранных работников в Республике Мордовия.

В Госкомитет Республики Мордовия по занятости населения как уполномоченный орган республики по организации и координации работы по определению потребности в привлечении иностранных работников и подготовке предложений по формированию квот в Республике Мордовия на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности по состоянию на 01 июля 2007 года поступила 61 заявка от работодателей на привлечение и использование 4375 иностранных работников, из них 2606

иностранных граждан – из стран с безвизовым порядком въезда в Российскую Федерацию.

Межведомственной комиссией утверждено 58 заявок от работодателей на привлечение и использование 4347 иностранных работников, из них 2578 иностранных граждан – из стран с безвизовым порядком въезда в Российскую Федерацию.

Экспортерами иностранной рабочей силы предполагаются:

Узбекистан	– 1171 чел.,
Украина	– 792 чел.,
Таджикистан	– 390 чел.,
Киргизия	– 129 чел.,
Армения	– 65 чел.,
Азербайджан	– 15 чел.,
Молдова	– 15 чел.,
Белоруссия	– 1 чел.;

из стран с визовым режимом – 1769 чел.:

Турция	– 1668 чел.,
Македония	– 25 чел.,
Болгария	– 65 чел.,
Грузия	– 10 чел.,
Голландия	– 1 чел.

По представленным заявкам установлен рейтинг по видам экономической деятельности:

строительство	– 2879 чел.;
обрабатывающее производство	– 1172 чел.;
сельское хозяйство	– 107 чел.;
торговля и общепит	– 94 чел.;
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	– 71 чел.;
транспорт и связь	– 10 чел.;
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	– 10 чел.;
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	– 3 чел.;
рыбоводство	– 1 чел.

В заявках работодателей заявленные иностранные специалисты по уровню образования распределяются следующим образом:

с начальным профессиональным образованием	– 47,0%,
со средним общим образованием	– 26,8%,
со средним профессиональным образованием	– 23,6%,
с высшим образованием	– 2,6%.

Основные специальности, на которые предполагается привлечение иностранных работников: подсобный рабочий (14,0%), каменщик (5,0%), штукатур (9,2%), маляр (5,2%), бетонщик (8,2%), арматурщик (8,1%), слесарь (9,0%), электрогазосварщик (7,7%), облицовщик-плиточник (9,0%), а также по должностям служащих: мастер (0,5%), главный инженер и инженер (0,8%), директор и заместитель директора (0,7%), экспедитор (0,8%), менеджер (0,9%) и другие.

20 сентября 2007 года на комиссии Минздравсоцразвития России по рассмотрению предложений субъектов Российской Федерации о потребности в привлечении иностранных работников и по объемам квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации были рассмотрены и приняты заявленные правительством Республики Мордовия объемы квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Республике Мордовия на 2008 год.

С 15 января 2007 г. упрощена процедура регистрации иностранных граждан (в том числе трудовых мигрантов). Иностранцам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, Управлением Федеральной миграционной службы по РМ выдаются разрешения на работу, а работодатели подают уведомления в органы исполнительной власти, ведающие вопросами занятости населения, и территориальные органы ФМС России.

За период с 15 января по 1 октября 2007 года в Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения от работодателей республики поступило 1175 уведомлений о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы; выдано 7 положительных заключений о целесообразности привлечения 236 иностранных специалистов на предприятия Республики Мордовия в визовом порядке.

Более сложная ситуация сложилась в системе мониторинга миграционных процессов. В настоящее время существует несколько параллельных структур статистического мониторинга процессов миграции и переселения. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия (Мордовиястат) осуществляет многолетний статистический мониторинг и ведет аналитическую работу в сфере миграции населения. Управление Федеральной миграционной службы по Республике Мордовия ведет собственный статистический мониторинг (на основе миграционных карт) процессов миграции и переселения, осуществляет учет прибытия-выбытия населения в республике. Министерство труда и социальной защиты населения РМ осуществляет мониторинг человеческих ресурсов. В настоящее время разработан баланс трудовых ресурсов по рес-

публике в разрезе каждого села. В 2004 г. в системе государственной статистики был разработан новый баланс трудовых ресурсов, адаптированный в РМ и рассчитанный с учетом переписи населения 2002 г. В новом балансе трудовая миграция представлена через показатели численности проживающих на территории сельской администрации, но работающих вне ее, а также на территории сельской администрации, но проживающих вне ее. К этим показателям относится и маятниковая миграция, оценка которой производится по отдельным отчетным формам. Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения выполняет работу по мониторингу и регулированию территориальной мобильности рабочей силы (в частности, сельскохозяйственного переселения) и элементов их социальной адаптации.

Эти системы собирают данные о мигрантах всех категорий – внутренних и внешних, граждан России и иностранцев, долгосрочных (намеревающихся жить на новом месте не менее года) и краткосрочных, однако ни одна из них не позволяет описать миграционную ситуацию полностью. Комбинировать или сравнивать поставляемые ими данные крайне сложно, так как методики сбора и обработки первичной информации не согласованы.

В последние годы мониторинг и информационные услуги мигрантам начали активно оказывать негосударственные структуры (в основном г. Москвы). Например, подразделение «Центр миграции» Коллегии адвокатов «Московский юридический центр» оказывает правовую помощь, связанную с вопросами миграционного законодательства РФ, паспортного и визового обслуживания физических лиц, в решении вопросов при осуществлении перемещений иностранных граждан и лиц без гражданства, связанных с их въездом в РФ, транзитным проездом через территорию РФ, передвижением по территории РФ и при выборе и изменении места пребывания или жительства в пределах РФ либо выездом из РФ. Осуществляется обслуживание российских компаний, иностранных представительств в области паспортно-визовой поддержки и международной правовой миграции, оказывается содействие в создании необходимых условий для реализации иностранными гражданами своих прав и свобод, а также для исполнения ими возложенных на них обязанностей.

Служба занятости ведет работу по содействию в трудоустройстве трудовых мигрантов по межрегиональному потоку. Сайт Госкомзанятости РМ содержит сведения о вакансиях для граждан, желающих переехать с целью трудоустройства в республику, и обновляется ежемесячно (последние данные по состоянию на 1 сентября 2007 г.). На сайте указаны Ф.И.О. переселенца, код населенного пункта (района) и контактный телефон центра занятости населения, наименование организации и контактный телефон работодателя, название профессии, специальности, вакантная должность и число вакансий, форма и размер оплаты труда (от 2 до 8 тыс. руб.), срок, на ко-

торый организация предлагает заключить трудовой договор, требования к работнику и условия приема на работу, а также условия проживания.

Республиканский банк вакансий рабочих мест Госкомзанятости Республики Мордовия ежемесячно направляет для включения в межтерриториальный банк вакансий Приволжского федерального округа, в Сеть «Миграция и право», Правозащитный центр «Мемориал», по электронной почте – в органы службы занятости населения субъектов Российской Федерации, в Управление ФМС по Республике Мордовия (для размещения в доступном для ознакомления иностранных граждан месте), а также размещает на официальном сайте Госкомзанятости Республики Мордовия, который находится по адресу: www.zanrm.ru.

За последние 5 лет содержание работы значительно изменилось. Если в конце 90-х гг. XX в. главной задачей службы занятости было снижение напряженности на рынке труда, то сейчас, когда уровень общей безработицы снизился в 1,5 раза, – регулирование временной (сезонной, вахтовой) миграции. Как правило, это – сезонные работы в строительстве и сельском хозяйстве.

Миграционную привлекательность Республике Мордовия по межрегиональному потоку обеспечивает население, прибывающее в основном «с севера». В 2002 г. отмечался особенно интенсивный приток населения из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей: из Мурманской обл. – 64 чел., Республики Коми – 32, Сахалинской обл. – 14, Магадана – 6, Камчатской обл. – 17, Тюменской обл. – 82, Якутии – 34 чел. и т. д., всего – 445 чел. В центры занятости населения по вопросу трудоустройства в тот год обратились 107 чел.

Для увеличения миграционной привлекательности Республики Мордовия в последние годы предпринимаются активные действия по расширению возможностей приложения труда, увеличения заработной платы и повышению жилищной обеспеченности населения, в том числе в сельской местности. В 2005-2006 гг. НИИ регионологии была разработана Программа по созданию, сохранению сети рабочих мест в селах республики, в том числе за счет развития услуг населению, народных художественных промыслов и ремесел на 2006-2010 гг., а позднее, на ее основе, в соответствии с Указом Президента РФ от 22 июня 2006 г. № 637 «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» и распоряжением правительства РМ от 13 октября 2006 г. № 1044-р в ноябре-декабре 2006 г. ФГНУ «НИИ регионологии» разработана Республиканская программа по оказанию содействия добровольному переселению в Республику Мордовия соотечественников, проживающих за рубежом, на 2007-2012 гг.

Министерство труда и социальной защиты населения РМ выступило заказчиком программы по оказанию содействия добровольному переселению в Мордовию соотечественников, проживающих за рубежом. Управление Федеральной миграционной службы по РМ является координатором работ по этой программе. Контроль за исполнением программы осуществляют глава РМ, Координационный совет РМ по миграционной политике, рабочая группа общественной палаты РМ. Общее управление программой передано Уполномоченному органу исполнительной власти по оказанию содействия расселению соотечественников (УОРС), которым в настоящее время является Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения (Указ главы Республики Мордовия от 23 июля 2007 года № 134-УГ).

В первой программе были разработаны конкретные шаги по сохранению и созданию рабочих мест за счет развития системы товарных личных подсобных хозяйств, малого бизнеса в сельской местности, системы потребительской кооперации, ипотечного строительства на селе, возрождения системы бытового обслуживания сельского населения, народных художественных промыслов и производства сувенирной продукции, развития инфраструктуры туризма. Во второй программе разработаны десять проектов переселения с учетом целевого характера направления миграционных процессов (ГО Саранск, Рузаевский, Краснослободский, Ромодановский, Старошайговский, Чамзинский, Ардатовский, Zubово-Полянский, Инсарский, Ковылкинский районы), при отборе которых учитывались, прежде всего, объемы приложения труда.

Государственным комитетом РМ по занятости населения в соответствии с программой содействия занятости населения республики проводится работа по содействию в трудоустройстве и обустройстве в сельской местности граждан и членов их семей, обратившихся в центры занятости населения. Сельскохозяйственное переселение осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства РФ от 25 мая 1994 г. № 533 и Совета министров – правительства РМ от 23 сентября 1994 г. № 263 «О льготах для граждан, переселяющихся в сельскую местность». В отличие от простого трудоустройства в сельской местности сельскохозяйственное переселение предполагает элементы социальной адаптации.

В этом же направлении органами содействия занятости населения ведется работа по социальной адаптации сельскохозяйственных переселенцев. Как уже было сказано, за период с 1975 по 1989 г. на переселение в сельскохозяйственные предприятия Мордовии органами труда и занятости было направлено 5 089 семей, за период с 1990 по 2000 г. – 640 семей в составе 2296 чел. и с 2000 по 2006 г. – 177 семей в составе 633 чел., из них 367 чел. трудоспособного возраста (табл. 1). С 1975 по 1989 г. в хозяйствах вселения

велось строительство жилья, для чего до 1989 г. существовал централизованный переселенческий фонд по поставке щитовых домов заводского изготовления, из которого ежегодно поставлялось до 165 комплектов домов, что способствовало успешному проведению переселения семей, их жилищно-бытовому устройству. Кроме того, для обустройства жилья по решению Совета министров республики переселенцам выделялось необходимое количество строительных материалов (кирпич, шифер, стекло, лес и пиломатериалы).

Таблица 1

*Динамика численности сельскохозяйственных переселенцев
в трудоспособном возрасте по Республике Мордовия*

Год	Количество семей	Численность, чел.	В т. ч. в трудоспособном возрасте, чел.	Население в трудоспособном возрасте, %
1991	185	627	368	59
1992	97	351	200	57
1993	40	136	82	60
1994	30	107	64	60
1995	35	128	72	56
1996	17	51	34	67
1997	24	87	44	51
1998	19	78	41	53
1999	14	43	32	74
2000	20	81	41	51
2001	25	84	52	62
2002	30	100	65	65
2003	25	86	51	59
2004	25	97	52	54
2005	26	98	50	51
2006	26	87	56	64

С переходом на рыночные отношения централизованный переселенческий фонд был ликвидирован и строительство жилья для этих целей прекратилось. Из-за отсутствия собственных финансовых средств в хозяйствах вселения строительство жилья практически не ведется; сельхозпредприятия прибывшим семьям предоставляют жилье из ветхого жилого фонда или, при наличии средств, приобретают старое жилье у выбывших жителей села. В то же время, несмотря на принимаемые руководством республики меры, в агропромышленном комплексе Республики Мордовия имеет место дефицит кадров, прежде всего массовых профессий: специалистов сельского хозяй-

ства, механизаторов, водителей, рабочих животноводства. В республиканском банке вакансий рабочих мест по состоянию на 01 октября 2007 года имелись сведения о вакансиях рабочих мест из 17 районов республики, представлено 464 вакансии рабочих мест, из них 166 вакансий – для специалистов с высшим и средним специальным образованием и 298 вакансий – по рабочим профессиям со средним специальным и средним образованием. Дефицит рабочих наблюдается в растениеводстве и животноводстве, особенно остро данная проблема встает во время проведения весенне-полевых и уборочных работ. Так, на сезон полевых работ 2007 года потребность в механизаторах составляла около 500 человек. Более половины имеющейся потребности в кадрах массовых профессий планировалось восполнить за счет привлечения резервных механизаторов, имеющих в хозяйствах. Однако очевидно, что решение данной проблемы предполагает дополнительное привлечение рабочих кадров из других городов, регионов.

В целях комплектования кадрами организаций АПК, занимающихся производством и переработкой сельскохозяйственной продукции, службой занятости населения ежегодно направляется для трудоустройства и обустройства в сельскую местность большое количество переселенцев. На 1 октября 2007 г. утверждены заявки на переселение 22 семей в составе 75 чел. (в том числе 42 чел. в трудоспособном возрасте) из регионов России (13 семей) и стран СНГ (2 семьи), а также по внутриреспубликанскому переселению (7 семей).

В последние годы несколько увеличился поток сельскохозяйственных переселенцев по внутриреспубликанскому переселению и из регионов России, в то же время численность вынужденных переселенцев из государств СНГ снизилась. Профессиональный состав граждан, утвержденных на сельскохозяйственное переселение, говорит о том, что мигрантов привлекают условия работы в сельской местности. Они устраиваются, как правило, по рабочим профессиям на сельскохозяйственные предприятия республики. Это является одним из факторов миграционной привлекательности республики, который следует развивать.

Республиканская программа по оказанию содействия добровольному переселению в Республику Мордовия соотечественников, проживающих за рубежом, рассчитана на привлечение в регионы России трудоспособных, квалифицированных людей, полностью разделяющих российскую культуру.

Цель программы, с одной стороны, помочь соотечественникам переселиться в исторически, ментально и культурно близкую им Россию, с другой – компенсировать естественную убыль населения и с помощью притока новых людских ресурсов укрепить регионы и Россию в целом.

Основными задачами реализации республиканской программы являются:

- 1) обеспечение социально-экономического развития Республики Мордовия;
- 2) сокращение дефицита трудовых ресурсов;
- 3) улучшение демографической ситуации;
- 4) увеличение миграционного притока населения в Республику Мордовия;
- 5) закрепление переселенцев в республике и обеспечение их социально-культурной адаптации и интеграции в российское общество.

Республиканская программа по оказанию содействия добровольному переселению в Республику Мордовия соотечественников, проживающих за рубежом (далее – Программа), была разработана ФГНУ НИИ регионологии в соответствии с распоряжением правительства Республики Мордовия от 13 октября 2006 г. № 1044-р и направлена на объединение потенциала соотечественников, проживающих за рубежом, с потребностями развития Республики Мордовия.

Программа по оказанию содействия добровольному переселению в Республику Мордовия соотечественников, проживающих за рубежом, дополняет систему мер по стимулированию рождаемости, снижению смертности и регулированию миграции, направленных на стабилизацию численности населения республики и восполнение трудовых ресурсов. Для реализации Программы определены приоритетные территории вселения и инвестиционные проекты, предполагающие привлечение дополнительных ресурсов из числа соотечественников с возможностью оказания содействия в предоставлении жилья, наделения земельными участками и других мер социальной поддержки переселенцев.

Для участия в Программе в Республике Мордовия сформированы десять проектов переселения с учетом целевого характера направления миграционных процессов: Ардатовский, Зубово-Полянский, Инсарский, Ковылкинский, Краснослободский, Ромодановский, Рузаевский, Старошайговский, Чамзинский районы, г. Саранск.

Планируемая численность переселенцев (участников Программы и членов их семей) всего 3 056 чел., в том числе в 2007 г. – 474 семьи (1896 чел.), в 2008 г. – 250 семей (1000 чел.), в 2009 г. – 20 семей (80 чел.), в 2010 г. – 19 семей (76 чел.), в 2011 г. – 1 семья (4 чел.).

В ходе успешной реализации Программы планируется достичь следующих результатов:

- 1) устранение административных барьеров, препятствующих добровольному переселению в Республику Мордовия соотечественников, проживающих за рубежом;

- 2) возвращение на историческую родину 3056 соотечественников;
- 3) смягчение негативных демографических процессов, происходящих в республике;
- 4) восполнение трудовых ресурсов, привлечение высококвалифицированных кадров.

Участник государственной Программы и члены его семьи, совместно переселяющиеся на постоянное место жительства в Российскую Федерацию, имеют право на получение государственных гарантий и социальной поддержки, в том числе на получение компенсационного пакета участника Государственной программы (далее – компенсационный пакет), включающего в себя услуги государственных и муниципальных учреждений дошкольного воспитания, общего и профессионального образования, социального обслуживания, здравоохранения и услуги государственной службы занятости. Расходы на финансирование компенсационного пакета осуществляются за счет средств федерального и республиканского бюджетов.

Расчет суммы компенсационного пакета будет производиться индивидуально для каждого участника Программы, при этом в зависимости от каждого индивидуального соотечественника будут использоваться нормативы мер социальной поддержки и защиты населения.

При принятии решения о переселении в первую очередь выделяют экономические факторы – такие, как наличие рабочих мест, условия занятости, уровень доходов, перспективы решения жилищной проблемы; затем – преимущества в удовлетворении запросов социального характера.

Программа реализуется поэтапно:

1-й этап (II полугодие 2007 г.):

- принятие нормативных правовых актов, необходимых для реализации добровольного переселения соотечественников в Республику Мордовия, проживающих за рубежом;
- создание системы управления Программой;
- оценка потребности в трудовых ресурсах и готовности имеющейся инфраструктуры к приему переселенцев, в том числе в части, касающейся предоставления базовых социальных услуг (образовательных, медицинских), а также жилья;
- осуществление мероприятий по информационной поддержке Программы.

2-й этап (III полугодие 2007-2008 гг.):

- добровольное переселение участников Программы и членов их семей в Республику Мордовия;
- анализ результатов реализации мероприятий Программы.

3-й этап (2009-2012 гг.):

- оценка результативности реализации Программы, при необходимости реализация дополнительных мероприятий.

В течение всего периода реализации региональной Программы соответствующие органы исполнительной власти Республики Мордовия во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти и федеральными государственными учреждениями, с органами местного самоуправления будут обеспечивать социальную адаптацию переселенцев в соответствии с законодательной базой Республики Мордовия.

Указом главы Республики Мордовия № 134-УГ от 23.07.2007 г. определен уполномоченный орган, ответственный за реализацию Республиканской программы по оказанию содействия добровольному переселению в Республику Мордовия соотечественников, проживающих за рубежом, – государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения. Именно служба занятости населения имеет огромный опыт и соответствующие механизмы реализации переселения всех типов мигрантов, поэтому логичной является такая мера в содействии добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

Таким образом, в республике созданы необходимые условия для регулирования миграционных процессов. Однако Программа по добровольному переселению соотечественников в Республику Мордовия начнет работать только после ее утверждения в Правительстве Российской Федерации.

По оценке Госкомзанятости РМ и УФМС по РМ, запланированные на 2007 год показатели по переселению выполнены не будут. Исходя из этого для формирования миграционной привлекательности Республики Мордовия и выполнения мероприятий Программы необходимо ускорить процесс ее утверждения.

В целях реализации данной Программы в Республике Мордовия предусматривается создание благоприятных условий для проживания соотечественников. В регионе встретить соотечественников готовы: определяются рабочие места, решается жилищный вопрос.

Должным образом организована работа по подготовке к приему переселенцев практически во всех районах вселения Республики Мордовия.

В администрациях муниципальных районов ведется активная работа по реализации Государственной программы: проводятся межведомственные совещания относительно готовности к приему переселенцев для трудоустройства и проживания, встречи с руководителями сельскохозяйственных предприятий и главами сельских поселений, принимающих участие в реализации республиканской программы. Размещена информация на сайтах администраций районов, размещаются статьи на страницах районных газет, готовятся рекламные проспекты достопримечательностей районов вселения

для направления в представительства ФМС России за рубежом и консульские учреждения.

Республика Мордовия является индустриально-аграрным регионом, располагающим значительным производственным потенциалом. Реализация в республике стратегической цели обеспечения высоких темпов экономического роста, сформированный благоприятный предпринимательский климат стали основой динамичного развития малого бизнеса.

Реализация стратегических приоритетов и целей развития Республики Мордовия на среднесрочную и долгосрочную перспективу обеспечит эффективное функционирование народнохозяйственного комплекса республики и дальнейший рост важнейших макроэкономических показателей. Получит дальнейшее развитие система инновационных разработок в сфере промышленного производства, успешно практикуемых в республике.

В связи с этим в республике создаются новые рабочие места, для которых необходимы высококвалифицированные специалисты в разных сферах деятельности.

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ С УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖЬЮ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

О. В. Варова

*Главное управление государственной службы занятости населения
Московской области, г. Москва
orient@dzan-mo.ru*

Одним из наиболее ответственных шагов в жизни каждого человека является выбор профессии. От правильности выбранного пути зависит дальнейшая судьба человека.

По данным статистики, почти каждый третий безработный, зарегистрированный в службе занятости Московской области, – молодой человек в возрасте до 28 лет. В органы службы занятости обращаются как выпускники общеобразовательных и профессиональных школ, так и молодые специалисты. Молодежная безработица во многом связана с объективными причинами: экономической ситуацией в стране, дисбалансом спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

В этой ситуации необходима система превентивных профориентационных мероприятий, помогающих молодежи уже в школьные годы сориен-

тироваться в сложном мире профессий, в том числе информирование старшеклассников о рейтингах профессий на рынке труда. Чем больше школьники будут знать о профессиях, об учебных заведениях, о рынке труда, тем осознаннее они будут подходить к выбору своего дальнейшего жизненного пути. Опыт показывает, что основная часть профориентационных мероприятий сосредоточена лишь на уровне старших классов общеобразовательных школ. При этом существующая практика ведения профориентационной работы в учебном заведении часто оторвана от потребностей регионального рынка труда.

С целью активизации профориентационной работы с учащимися образовательных учреждений Московской области специалисты отдела профессиональной ориентации Главного управления государственной службы занятости населения Московской области подготовили методические программы по проведению акции волонтеров-профориентаторов «Выбор пути» с использованием практического опыта проведения подобных мероприятий в других регионах России, в частности, г. Пензе. Проведение подобной акции предусматривает тесное взаимодействие с органами управления образованием, учреждениями культуры, учебными учреждениями, комитетами по делам молодежи, средствами массовой информации и т. д. Акция является одним из мероприятий в системе всей профориентационной работы с молодежью и призвана охватить максимальное количество участников: от выпускников профессиональных учебных заведений до учащихся младших классов общеобразовательных учреждений.

Волонтерами выступают студенты вузов и техникумов, школьники, библиотекари, а также безработные педагоги, состоящие на учете в службе занятости, направленные на специализированные рабочие места в школы. По нашему мнению, целесообразно систематическое проведение подобных профориентационных мероприятий в учебных учреждениях, а также в детских дошкольных учреждениях специалистами по дошкольному образованию, так как они владеют адаптированными методиками и материалами. Службе занятости принадлежит идея подобной акции и творческая инициатива ее воплощения с учетом дальновидности, значимости, превентивности этой работы.

Основной целью проведения акции «Выбор пути» в Московской области является получение необходимых и актуальных профориентационных знаний через волонтеров-профориентаторов, так как для устранения пробелов профориентационной информации в регионе участия только специалистов службы занятости явно недостаточно. С этой целью разработаны конспекты занятий с учетом специфики различных возрастных групп учащихся образовательных учреждений. При этом использовался принцип «сменно-

сти» ролей: получатель информации на следующем этапе становится источником информации – волонтером.

На подготовительном этапе акции специалисты, занимающиеся вопросами профориентации, проводят обучающие семинары с заместителями по учебно-воспитательной работе учреждений начального и среднего профессионального образования, волонтерами – студентами вузов, школьными психологами и профконсультантами. На семинарах участники получили методический материал и познакомились с технологией проведения акции «Выбор пути».

Так, выпускникам среднего и начального профессионального образования предлагается занятие с элементами тренинга «Искусство трудоустройства». На этом занятии будущие молодые специалисты знакомятся с особенностями рынка труда, рейтингом востребованных профессий, получают навыки самопрезентации, узнают об особенностях прохождения собеседования при приеме на работу, учатся писать профессиональное резюме.

Старшеклассники на занятиях «Твой профессиональный маршрут» с помощью волонтеров узнают о стратегии выбора профессии, определяют собственные мотивы профессионального самоопределения.

Для учащихся 7-8 классов подготовлена программа занятий «Мир профессий», на которых ребята узнают о возникновении и развитии профессий, знакомятся с психологической картой профессий.

Волонтеры – учащиеся 5-6 классов проводят для младших школьников классные часы «Кем быть?», а учащиеся начальных классов организуют для воспитанников детских дошкольных учреждений конкурсы рисунков и проводят совместные утренники на профориентационную тематику.

Актуальность профориентационной помощи школьникам возрастает в связи с повышающимися требованиями современного рынка труда к молодому человеку, совершающему выбор профессии. Своевременно оказанная старшеклассникам профориентационная помощь выступает залогом гармоничного развития личности (включающего становление профессионала) и является естественным завершением всей психолого-педагогической работы с учащимися школ. С точки зрения государственных интересов, профориентационная работа с молодежью становится основой для развития кадрового потенциала Московской области.

Системная профориентационная работа со старшеклассниками общеобразовательных школ включает следующие формы и методы работы:

- индивидуальное консультирование (в том числе психодиагностика, собеседование, подбор учебного заведения);
- групповые занятия (лекции и выступления, семинары, дискуссии, игры);

- крупномасштабные мероприятия (ярмарки учебных и рабочих мест с участием учебных заведений и работодателей, дни открытых дверей и интенсивного консультирования, информирование через средства массовой информации о состоянии рынка труда города и района, единые дни профориентации, проведение акций с привлечением волонтеров).

Одной из интересных форм профориентационной работы, применяемых в Московской области, является разработанная ростовскими специалистами большая профориентационная игра «Лабиринт выбора профессии». Игровой «Лабиринт», ориентированный на формирование внутренней готовности к профессиональному самоопределению школьников, проходит в рамках Единого дня профориентации молодежи. В нем могут принять участие одновременно более ста старшеклассников.

Только сочетание разнообразных, взаимодополняющих форм и методов работы позволяет создавать целостную систему оказания всего комплекса профориентационных услуг школьникам.

Таким образом, проведение дней профориентации и акции волонтеров-профориентаторов способствуют:

- осмысленному и эффективному трудоустройству молодежи в будущем;
- обеспечению профориентационными знаниями воспитанников, учащихся и студентов образовательных учреждений всех уровней;
- повышению эффективности межведомственного взаимодействия по вопросам профориентации молодежи;
- формированию активной жизненной позиции молодых людей;
- активизации профориентационной работы в сельской местности.

Так, в Московской области в 2006 году акция проведена в 27 центрах занятости населения. Подготовлено 496 волонтеров-профориентаторов из числа студентов вузов и техникумов, библиотекарей, учащихся 9-11 классов школ области, педагогов, специалистов по делам молодежи. Профконсультанты центров занятости провели семинары для волонтеров, где участники ознакомились с технологией проведения акции, получили необходимую консультативную и методическую помощь, сами прошли профориентационное тестирование и приняли участие в тренингах.

В результате проведено 293 занятия по определению профессиональной направленности и формированию профессионального выбора у молодежи. Мероприятия проходили на базе школ, лицеев, техникумов, вузов, центральных детских библиотек. В городах Подольске, Орехово-Зуеве и Королёве профориентационные мероприятия были проведены также в детских оздоровительных лагерях.

Основными темами занятий были: «Твой профессиональный маршрут», «Искусство трудоустройства» и «Мир профессий». Участники узнали о возникновении и развитии профессий, познакомились с психологической картой и стратегией выбора профессии, определили собственные мотивы профессионального самоопределения, обучились эффективному поведению на рынке труда. Общая численность учащихся, получивших услуги по профессиональной ориентации в рамках акции волонтеров-профориентаторов в 2006 году, составила 9938 человек.

В 2007 году в акции участвует 31 центр занятости населения. Расширяются и добавляются программы и методы профориентационной работы. Например, в г. Королёве в период с сентября 2006 года по май 2007 года был подготовлен 171 волонтер-профориентатор, в акции приняли участие 2435 учащихся с 1 по 11 класс пятнадцати образовательных учреждений города. Специалистами Жуковского ЦЗН проведена специализированная акция среди абитуриентов трех ГПТУ. Подготовлено около 100 волонтеров-профориентаторов с направлением работы на рабочие профессии.

По итогам проведения акции учащиеся-волонтеры поделились своими впечатлениями:

- Светлана: «Я стала уверенней в себе, научилась понимать людей и слушать их»;
- Наталья: «Мне было интересно вести урок, общаться с людьми, пытаться понять их»»;
- Валентина: «Научилась слушать и говорить более четко о своих мыслях»;
- Екатерина: «Мне все очень понравилось, я стала более сдержанной, уверенной, и мне стало легче общаться с людьми»;
- Елизавета: «Мне понравилось. Я поняла, что общаться с большим количеством людей не так сложно, понравилось высказывать некоторые свои мысли».

Акция волонтеров-профориентаторов «Выбор пути» показала заинтересованность муниципальных органов образования и учащихся образовательных учреждений в организации профориентационной работы, необходимости расширения этого вида услуг и осознанного выбора профессии среди молодежи. Как волонтеры, так и участники отметили, что акция вызвала большой интерес и обеспечила их необходимыми профориентационными знаниями.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ДОЛГОСРОЧНОМУ И СРЕДНЕСРОЧНОМУ ПРОГНОЗИРОВАНИЮ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ ОРГАНИЗАЦИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

А. А. Вершинин

*Министерство экономики и труда Свердловской области, г. Екатеринбург
aver@midural.ru*

Рассматриваемые в настоящей работе методические подходы к долгосрочному прогнозированию (на 5-10 лет и более) потребности в персонале апробированы в процессе разработки схемы кадрового обеспечения отраслей экономики Свердловской области до 2015 года. Среднесрочное прогнозирование (на 3 года) потребности в специалистах высшего, среднего и начального профессионального образования и прогноз выпуска специалистов высшего, среднего и начального профессионального образования в профессионально-квалификационном разрезе осуществляется департаментом труда и социальных вопросов Министерства экономики и труда Свердловской области ежегодно в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 27.12.2005 г. № 1135-ПП «О мероприятиях по обеспечению прогнозирования подготовки и переподготовки специалистов для организаций, расположенных на территории Свердловской области».

Основу долгосрочного прогнозирования составляет баланс между прогнозом совокупного спроса на рабочую силу, т. е. общей потребностью экономики в наемной рабочей силе, которая обусловлена сегодняшним состоянием рынка труда, движением (вводом и выбытием) рабочих мест, выбытием персонала по возрасту, и прогнозом совокупного предложения, охватывающего всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, включающего изменение ее структурных составляющих (изменение экономической активности населения различных половозрастных групп), и ее приток извне (изменение количественного и качественного состава привлекаемых трудовых мигрантов).

Потребность экономики в дополнительном привлечении персонала (Ф) определяется тремя группами факторов.

Факторы, формирующие потребность:

- имеющиеся на момент оценки в экономике свободные вакансии (Ф1);
- предполагаемое выбытие из экономики персонала по возрасту (Ф2);
- создаваемые новые рабочие места (Ф3).

Факторы, уменьшающие потребность в персонале:

- ликвидация рабочих мест вследствие их полного износа или отсутствия общественной необходимости их существования (Ф4).

Факторы, удовлетворяющие потребность в персонале:

- привлечение в экономику вступающих в трудоспособный возраст (Ф5);
- привлечение в экономику выпускников учреждений профессионального образования Свердловской области (Ф6);
- увеличение экономической активности трудоспособного населения в результате успешного социально-экономического развития общества (Ф7);
- увеличение экономической активности населения старше трудоспособного возраста (Ф8);
- привлечение в экономику дополнительного числа трудовых мигрантов (Ф9).

Сумма первой группы факторов составляет баланс с суммой второй и третьей групп:

$$(\Phi 1 + \Phi 2 + \Phi 3) = \Phi 4 + (\Phi 5 + \Phi 6 + \Phi 7 + \Phi 8).$$

В силу того, что статистические данные половозрастной структуры населения приводятся по пятилетним возрастным группам, весь расчет баланса рабочей силы производится по пятилетним периодам.

Имеющиеся на момент оценки в экономике вакансии (Ф1) определяются исходя из фактических данных за последний перед прогнозируемым периодом год по вакансиям, заявляемым работодателями в государственную службу занятости населения Свердловской области, скорректированным экспертным путем на полный круг предприятий.

Прогноз дополнительного привлечения кадров в экономику из-за выбытия кадров при достижении пенсионного возраста основан на предварительном расчете половозрастной структуры занятого населения Свердловской области по отраслям экономики на год, предшествующий прогнозируемому периоду. Расчет производится исходя из статистических данных, а также экспертного досчета, учитывающего данные социальных планов предприятий, социологических исследований базовых организаций. Выбытие персонала (Ф2) на первые прогнозируемые пять лет определяется суммированием занятых мужчин в возрасте 55-59 лет и женщин в возрасте 50-54 года. Выбытие персонала на вторые прогнозируемые пять лет определяется суммированием занятых мужчин в возрасте 50-54 года и женщин в возрасте 45-49 лет и так далее. Образовательный уровень выбывающего персонала определяется из фактической образовательной структуры занятого населения Свердловской области на год, предшествующий прогнозируемому периоду.

Основой прогноза создания и ликвидации рабочих мест (Ф3 и Ф4) являются отраслевые схемы развития и размещения производительных сил Свердловской области. Основные параметры большинства отраслевых схем предусматривают ликвидацию неэффективных рабочих мест, сопровож-

дающуюся модернизацией производства, внедрением прогрессивных наукоемких технологий и созданием новых рабочих мест. Прогноз ликвидации рабочих мест учитывает также результаты комплексной экспертизы рабочих мест отраслей экономики Свердловской области на их соответствие социально-экономическим и технологическим стандартам по состоянию на 1 января года, предшествующего прогнозируемому периоду.

В расчетах прогноза учитывается, что образовательные структуры вводимых и ликвидируемых мест существенно отличаются друг от друга. Распределение потребности в дополнительном привлечении кадров по уровням подготовки в связи с созданием новых рабочих мест производится пропорционально заявленной потребности организаций по данным последнего среднесрочного прогноза. Снижение потребности в привлечении персонала по уровню подготовки в связи с ликвидацией рабочих мест рассчитывается по образовательной структуре занятого населения последнего перед прогнозируемым периодом года.

Одним из элементов прогноза удовлетворения потребности в кадрах отраслей экономики на долгосрочный период является прогноз привлечения в экономику вступающих в трудоспособный возраст (Ф5). В первые пять лет прогнозируемого периода в трудоспособный возраст вступят те, кому на конец предшествующего прогнозируемому периоду года исполнилось 10-14 лет. Во вторые пять лет соответственно 5-9 лет. Прогноз привлечения в экономику данной категории населения практически означает определение доли населения, привлеченной на работу в экономику в возрасте 15-19 лет, без профессионального образования и определение количества привлеченных в экономику, успевших до 20 лет получить начальное и среднее профессиональное образование, плюс количество студентов и учащихся данного возраста, работающих на постоянной основе.

Расчет прогноза производится исходя из численности населения данных возрастных групп на 01.01. первого года прогнозируемого периода по оценкам демографического прогноза, фактического уровня экономической активности населения в возрасте 15-19 лет в предшествующем перед прогнозируемым периодом году. Отраслевой аспект привлечения рассчитывается исходя из отраслевой структуры занятого населения в возрасте 15-19 лет предшествующего перед прогнозируемым периодом года с экспертными поправками.

Прогноз привлечения выпускников учреждений профессионального образования Свердловской области (Ф6) осуществляется методом экспертной оценки и расчетов с учетом следующих соображений.

Поскольку в настоящее время лишь 55-60% выпускников дневных отделений профессиональных учебных заведений после окончания учебных заведений начинают работать, оставшаяся часть либо продолжает учебу в

учебных заведениях высшего уровня, либо переходит в разряд экономически неактивного населения. В этих условиях, чтобы определить реальное количество привлекаемых к работе выпускников профессиональных учебных заведений в прогнозируемом периоде, необходимо сначала из общего количества выпускников, определяемого объемами приема в определенные годы и примерного процента отсева, основанного на фактических данных отсева за последние годы, вычесть количество выпускников, получивших образование до 20 лет и имеющих постоянную работу во время учебы. При этом прогнозируемое количество приема напрямую зависит от образовательных потребностей населения, а также от демографического фактора, который определяет некоторое снижение приема начиная с 2009 года, которое соответственно скажется на количестве выпускников начального профессионального образования – с 2011 года, среднего профессионального образования – с 2012 года, высшего профессионального образования – с 2013 года. Затем к оставшемуся прогнозному количеству выпускников профессиональных учебных заведений применяется система понижающих коэффициентов, учитывающих образовательные и трудовые потребности населения, определяемая на основании выборочных исследований. Система коэффициентов существенно дифференцирована в зависимости от отраслей экономики и уровня подготовки и составляет для высшего профессионального образования – от 1,1 до 1,3 (в среднем – 1,2), для среднего профессионального образования – от 1,4 до 1,9 (в среднем – 1,7), для начального профессионального образования – от 1,2 до 1,6 (в среднем – 1,3). Учитывается при расчетах также соотношение работающих и неработающих студентов, определенное при прогнозе баланса трудовых ресурсов на прогнозируемый период.

Отраслевой аспект привлечения рассчитывается исходя из фактических данных распределения выпускников учреждений профессионального образования с незначительными экспертными поправками.

Прогноз увеличения экономической активности населения отдельных половозрастных групп населения (Ф7) определяется исходя из демографического прогноза, изменений в социально-экономическом положении основных социально-демографических групп населения и основывается на учете взаимозависимости параметров занятости и динамики основных макроэкономических показателей (ВВП, объемов инвестиций, производства, производительности труда и, в особенности, уровня доходов населения).

Численность работающих лиц старше трудоспособного возраста определяется путем вычитания из общей численности лиц старше трудоспособного возраста неработающей их части. Разность уровней занятости населения старше трудоспособного возраста в различные периоды дает искомый для расчета удовлетворения потребности в персонале (Ф8).

Балансовым же методом определяется потребность в привлечении дополнительного числа иностранных трудовых мигрантов (Ф9). Из общей потребности организаций Свердловской области в персонале на прогнозируемый период вычитается прогнозируемая величина удовлетворения данной потребности за счет собственных трудовых ресурсов: привлечения в экономику вступающих в трудоспособный возраст и выпускников учреждений профессионального образования, увеличения экономической активности населения.

Оценка уровня сбалансированности спроса и предложения на рынке труда на долгосрочную перспективу производится с помощью обязательного параллельного составления прогноза баланса трудовых ресурсов Свердловской области на прогнозируемый период. Прогноз баланса трудовых ресурсов основан на фактических данных аналогичных балансов за предшествующие прогнозируемому периоду годы, а также совмещении прогнозов: демографического, позволяющего оценить численность населения и половозрастную структуру населения в каждом из прогнозируемых годов, отраслевой структуры занятости, уровня экономической активности населения различных половозрастных групп населения, а также соотношения занятых и незанятых студентов.

Среднесрочное прогнозирование потребности в персонале организаций Свердловской области в разрезе специальностей и профессий осуществляется в несколько этапов.

Первым этапом прогноза является ежегодный мониторинг заявленной среднесрочной кадровой потребности организаций Свердловской области, осуществляемый в сентябре-ноябре перед предшествующим прогнозируемому периоду годом отраслевыми министерствами Свердловской области.

Мониторинг заявленной потребности организаций на 2008-2010 годы охватил 4362 организации области с численностью 605,1 тыс. чел., что составляет 28,8% от общей численности занятых в экономике Свердловской области в 2006 году. В результате мониторинга определена потребность в дополнительном привлечении персонала по совокупности охваченных мониторингом организаций по специальностям высшего и среднего профессионального образования и профессиям начального профессионального образования. Названия специальностей и профессий соответствуют Перечню направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, утвержденному Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2005 года № 4 (в ред. От 02.03.2006 № 43), Перечню специальностей среднего профессионального образования, утвержденному Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 апреля 2006 г. № 112 (в ред от 18.05.2006 № 117), Перечню профессий начального профессио-

нального образования, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 8 декабря 1999 г. № 1362.

Вторым этапом прогноза является группировка потребностей по группам специальностей и профессий. Ввиду невозможности сопоставления потребности и выпуска специалистов по каждой специальности и профессии из-за отсутствия отдельных данных в настоящее время прогноз потребности организаций Свердловской области в специалистах высшего, среднего и начального профессионального образования в профессионально-квалификационном разрезе и аналогичный прогноз выпуска учреждениями профессионального образования на среднесрочный период осуществляются по группам специальностей высшего и среднего профессионального образования и по группам профессий начального профессионального образования, используемых статистикой и соответствующих вышеупомянутым Перечням.

На третьем этапе прогноза осуществляется досчет потребности по группам специальностей и профессий по совокупности охваченных мониторингом организаций до полного круга предприятий Свердловской области. Досчет производится исходя из величины общей потребности в дополнительном привлечении персонала, определенной по результатам долгосрочного прогнозирования на данный среднесрочный период. При досчете учитываются выявленное по результатам мониторинга соотношение долей потребности в персонале по уровням образования, а также динамика среднесрочного прогнозирования. Так, при прогнозе на 2008-2010 годы существенно выросла по сравнению с прогнозом на 2007-2009 годы удельная заявленная потребность в персонале. Это говорит о происходящем возрастании на среднесрочный период кадровой потребности организаций Свердловской области, связанном с оживлением хозяйственной деятельности организаций, и о существенном изменении отраслевой структуры мониторинга (значительное увеличение доли в мониторинге реального сектора экономики). Второе позволяет сделать очевидный вывод о том, что удельная потребность в персонале в реальном секторе экономики, относительно численности занятых, и прежде всего в промышленности, значительно выше, чем в социальной сфере. Существенным фактором досчета является охват мониторингом заявленной потребности организаций различных отраслей экономики Свердловской области.

Четвертым этапом среднесрочного прогнозирования кадровой потребности и ее анализа является прогнозирование выпуска специалистов и квалифицированных рабочих учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования по группам специальностей и профессий на среднесрочный период. Прогноз осуществляется совместно со специалистами Министерства общего и профессионального образования Свердлов-

ской области по их данным, а также данным статистики. Прогноз осуществляется исходя из фактического выпуска предшествующих лет, количества студентов в первом прогнозируемом году: высшего профессионального образования 2-4 курсов, среднего профессионального образования 1-3 курсов, приема в 2006 г. в учреждения начального профессионального образования, с учетом определенного процента отсева, характерного для каждого уровня профессионального образования.

Пятый этап прогнозной работы заключается в сопоставлении полученных результатов прогнозирования потребности в персонале организаций Свердловской области и выпуска специалистов учреждениями профессионального образования Свердловской области на среднесрочный период.

Учитывая, что для удовлетворения потребности экономики в кадрах фактически необходимо подготовить специалистов больше, чем составляет потребность, для анализа вводится показатель "Выпуск, удовлетворяющий потребность в кадрах". Тем самым учитывается тот факт, что часть выпускников профессионального образования не привлекается в экономику сразу, а либо переходит в разряд не занятых в экономике, либо продолжает профессиональное образование на более высоком уровне. Поскольку данные о количестве выпускников учреждений профессионального образования, привлекаемых в экономику, имеются лишь по некоторым группам специальностей и профессий, для определения количества выпускников, необходимого для реального удовлетворения потребности в настоящее время, пришлось воспользоваться усредненными для уровня образования коэффициентами: для высшего профессионального образования – 1,2-1,4, для среднего профессионального образования – 1,6, для начального профессионального образования – 1,2.

Анализ соответствия прогнозируемого выпуска специалистов по группам специальностей и профессий учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования в прогнозируемом периоде прогнозу потребности в кадрах экономики за эти же годы в разрезе групп специальностей и профессий проводится путем определения прямого соотношения среднегодовых показателей прогнозируемого выпуска к выпуску, удовлетворяющему потребность. Учитывая, что часть выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования Свердловской области удовлетворяет потребности других регионов Российской Федерации, а также других стран, а часть идет работать не по специальности, для определения реальной картины с удовлетворением потребности экономики Свердловской области в специалистах и квалифицированных рабочих определенной группы специальностей и профессий вводится следующая классификация показателя соотношения прогнозируемого выпуска к выпуску,

удовлетворяющему потребность, для уровней профессионального образования.

Для высшего профессионального образования:

- выше 3 – избыточное количество прогнозируемого выпуска;
- 1,4-3 – достаточное количество прогнозируемого выпуска;
- ниже 1,4 – недостаточное количество прогнозируемого выпуска.

Для среднего профессионального образования:

- выше 2,5 – избыточное количество прогнозируемого выпуска;
- 1,15-2,5 – достаточное количество прогнозируемого выпуска;
- менее 1,15 – недостаточное количество прогнозируемого выпуска.

Для начального профессионального образования:

- выше 1,2 – избыточное количество прогнозируемого выпуска;
- 1-1,2 – достаточное количество прогнозируемого выпуска;
- 0,8-1 – близкое к достаточному количеству прогнозируемого выпуска;
- менее 0,8 – недостаточное количество прогнозируемого выпуска.

По результатам прогноза потребности в кадрах на 2008-2010 годы и прогноза выпуска специалистов в 2008-2010 годах подготовлено Постановление Правительства Свердловской области от 27.03.2007 г. № 252-ПП «О прогнозных показателях потребности организаций Свердловской области в подготовке и переподготовке специалистов учреждениями профессионального образования по группам специальностей и профессий».

Выпуск специалистов высшего профессионального образования в 2008-2010 годах можно охарактеризовать как достаточный, близкий к избыточному, с перепроизводством подготовки по специальностям: гуманитарно-социальным, экономики и управления, с достаточным уровнем подготовки по основным техническим специальностям, но одновременно с недостаточным уровнем подготовки по специальностям здравоохранения, естественно-научным и физико-математическим, культуры и искусства, химической и биотехнологии, технологии продовольственных продуктов и потребительских товаров.

Выпуск специалистов со средним профессиональным образованием в 2008-2010 годах характеризуется в целом как достаточный, но с наличием диспропорций между выпуском и потребностями экономики по отдельным группам специальностей.

Выпуск специалистов с рабочими профессиями учреждениями начального профессионального образования в 2008-2010 годах характеризуется как недостаточный, кроме группы профессий «Служащие», где наблюдается превышение выпуска по сравнению с потребностью организаций.

ПОДМОСКОВЬЕ: ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК ИСТОЧНИК ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Е. А. Воронина, Л. А. Максименко

*Главное управление государственной службы занятости населения
Московской области, г. Москва
stat@dzan-mo.ru, migrtrud@dzan-mo.ru*

Московская область является одним из крупнейших по численности населения регионов России. На ее территории проживает 6,63 млн. человек (около 4,6% от общего числа жителей России), из них 80,8% составляет городское население. Плотность населения – 144 человека на 1 кв. км.

В Московской области, как и в целом по всей России, в течение уже длительного времени сохраняется сложная демографическая обстановка, выражающаяся, в первую очередь, в высоких показателях естественной убыли населения (ежегодная естественная убыль населения колебалась от 64,3 тыс. человек в 1999 году до 52,4 тыс. человек в 2006 году) за счет значительного превышения смертности над рождаемостью (табл. 1).

Таблица 1

*Общие коэффициенты естественного движения населения
(на 1000 человек)*

промилле

Годы	2002	2003	2004	2005	2006
Число родившихся					
Российская Федерация	9,7	10,2	10,4	10,2	нет данных
Московская область	8,2	8,8	9,1	9,0	9,1
Число умерших					
Российская Федерация	16,2	16,4	16,0	16,1	нет данных
Московская область	17,9	17,9	17,5	17,5	17,0

Уровень смертности в Московской области за последние 5 лет уменьшился на 5%. Прогнозируемый коэффициент смертности в 2007 году сократится до 16,9 чел. (на 1000 чел. населения).

Важнейшей социально-демографической задачей общества является снижение младенческой смертности. Ее уровень и динамика отражают не только состояние здоровья народа, но и общий уровень социально-экономического развития государства, в том числе уровень и качество жизни всего населения в целом, уровень развития здравоохранения.

Положительным фактом в социально-демографическом развитии Московской области явилось, начиная с 2000 года, снижение коэффициента младенческой смертности. В 2004 году его значение достигло 10,4 промил-

ле, в 2005 – 9,8. Это меньше, чем по Российской Федерации в целом (11,6 промилле в 2004 году). В промышленно развитых странах мира показатель младенческой смертности находится на уровне менее 10 промилле.

Уровень рождаемости в 2006 году составил 9,1 промилле, что на 11% выше уровня 2002 года. В перспективе ожидается рост рождаемости: суммарный коэффициент рождаемости увеличится в 2007 году до 1,224 рождений в расчете на одну женщину, к 2012 году – до 1,319. Исходя из этого прогнозируется замедление естественной убыли населения, которая в 2012 году составит 7,6 промилле.

Одним из обобщающих показателей общего уровня социально-экономического развития общества является показатель ожидаемой продолжительности жизни при рождении. В 2004 году продолжительность жизни населения области составила: мужчин – 59 лет, женщин – 72,6 года, оба пола вместе – 65,6 года. Ожидаемая продолжительность жизни возрастет в 2007 году до 66,6 года, в том числе для мужчин – до 59,5 года, для женщин до – 73,6 года.

Структура населения по основным возрастным группам в 2006 году выглядела следующим образом: численность населения трудоспособного возраста (мужчин 16-59 лет, женщин 16-54 лет) – 4190,6 тыс. человек (63,1%), численность населения моложе трудоспособного возраста – 900,7 тыс. человек (13,6%), численность населения старше трудоспособного возраста – 1529,8 тыс. человек (23,3%). По прогнозным оценкам, в последующие годы уменьшится доля населения трудоспособного возраста, увеличится доля населения старше трудоспособного возраста при постоянной доле населения моложе трудоспособного возраста.

Под влиянием процесса старения населения возрастает коэффициент демографической нагрузки (число нетрудоспособных граждан на 1000 человек трудоспособного населения): от 586,6 промилле в 2005 году до 589 – в 2009 году, 622 – в 2012 году. Это может оказать негативное влияние на уровень пенсионного обеспечения, уровень среднедушевых доходов населения, особенно семей, имеющих двух и более несовершеннолетних детей, семей пенсионеров, а также граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

В условиях естественной убыли населения единственным источником пополнения как всей численности населения, так и трудоспособной ее части является миграция. В 2002-2005 годах миграционный прирост снизился с 72,1 тыс. человек до 54,7 тыс. человек, или на 24,1%. В 2006 году вновь отмечен существенный миграционный прирост населения – до 70,0 тыс. человек (табл. 2).

Таблица 2

Движение численности населения за 2002-2006 годы

Годы	тыс. чел.				
	2002	2003	2004	2005	2006
Общий прирост населения	7,8	5,1	7,7	-1,6	17,6
Естественный прирост	-64,3	-60,6	-55,6	-56,3	-52,4
Миграционный прирост	72,1	65,7	63,7	54,7	70,0
Численность населения на 1 января	6609,1	6616,9	6622,0	6629,7	6628,1
Среднегодовая численность населения	6613,1	6619,4	6625,9	6628,9	6636,9

Безусловно, решаться демографические проблемы должны, в первую очередь, на государственном уровне. Предпринятые Правительством Российской Федерации меры дают положительные результаты, однако существенных изменений ждать придется долгие годы, а экономике Подмосковья рабочие руки нужны уже сегодня.

Московская область – один из наиболее динамично развивающихся субъектов Российской Федерации. По валовому региональному продукту, объему промышленного производства, поступлению иностранных инвестиций, обороту розничной торговли, объему платных услуг населению, объему доходов бюджета область занимает лидирующие места в Центральном федеральном округе.

Объем валового регионального продукта увеличился по сравнению с 2002 годом в 2,29 раза и составил в 2006 году 851,2 млрд. рублей. При отсутствии в Московской области сырьевых и иных высокодоходных источников высокие темпы роста валового регионального продукта главным образом обеспечиваются за счет развития реального сектора экономики. Основой экономики области является промышленное производство.

Среднегодовая численность занятых в экономике области увеличилась за период 2002-2006 гг. на 9,7% и составила в 2006 году 2725,2 тыс. человек. Только за 2006 год численность занятых возросла на 76,4 тыс. человек. Среднесписочная численность работников по полному кругу организаций увеличилась за 2002-2006 гг. на 9,2% и составила в 2006 году 2140,6 тыс. человек.

Наибольшее количество работников занято в обрабатывающих производствах – 23%, в организациях, занимающихся операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг, – 14,1%, в оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 11,5%, в образовании – 9,2%.

Динамика численности экономически активного населения области, занятого и незанятого населения в 2002-2006 гг. отражена в таблице 3.

Таблица 3

Экономически активное население Московской области

Годы	2002	2003	2004	2005	2006
Экономически активное население	3505,0	3618,0	3682,0	3581,0	3603,0
Численность занятого населения	3353,0	3458,0	3544,0	3463,0	3495,0
Численность незанятого населения	153,0	160,0	138,0	118,0	108,0
Уровень общей безработицы	4,4	4,4	3,7	3,3	3,0

тыс. чел.

Численность экономически активного населения за период с 2002 по 2006 годы увеличилась на 2,8%, численность занятого населения – на 4,2%, численность незанятого населения уменьшилась на 29,4%. Уровень общей безработицы, рассчитанный к численности экономически активного населения, снизился на 1,4 процентных пункта. Ожидаемый уровень общей безработицы в 2007 году составит 0,6%.

В поиске подходящей работы незанятые жители Подмосковья обращались в государственную службу занятости Московской области. Списочная численность незанятых граждан, обратившихся в службу занятости населения за содействием в трудоустройстве, за период с 2002 по 2006 годы сократилась на 13,2%, списочная численность граждан, признанных безработными, – на 12,3% (табл. 4).

Уровень регистрируемой безработицы, рассчитанный к численности экономически активного населения, за этот период снизился на 0,3 процентных пункта и составил 0,8% в 2006 году. Ожидаемый уровень регистрируемой безработицы на конец 2007 года составит 0,6%.

Таблица 4

Динамика численности незанятых граждан, обратившихся в службу занятости населения в поиске подходящей работы за 2002-2006 годы

Годы	2002	2003	2004	2005	2006
Списочная численность незанятых граждан, обратившихся в службу занятости населения (тыс. чел.)	174,6	167,1	170,2	170,8	151,6
Списочная численность граждан, признанных безработными (тыс. чел.)	109,02	108,32	108,97	109,02	95,66
Численность незанятых граждан, состоящих на учете в службе занятости на конец периода (тыс. чел.)	48,6	44,7	44,7	41,1	5,6
Из них: численность безработных граждан (тыс. чел.)	38,4	36,1	36,9	33,3	28,7
Уровень регистрируемой безработицы на конец периода (%)	1,1	1,0	1,0	0,9	0,8

Распределение состоящих на учете безработных граждан на конец 2006 года выглядит следующим образом:

1. По причинам попадания на рынок труда:

были уволены из организации по собственному желанию – 42,2 %, высвобождены по сокращению штатов или ликвидации организации – 18,7%, уволены за нарушение трудовой дисциплины – 0,8%, уволены из Вооруженных сил – 0,2%, освобождены из мест лишения свободы – 0,2%, выпускники учебных заведений – 6,9%, другие причины – 30,8%.

2. По образованию:

имеют высшее профессиональное образование – 19,2%, среднее профессиональное образование – 26,1%, начальное профессиональное образование – 13,1%, среднее полное общее образование – 31,9%, имеют основное общее образование – 3,1%, не имеют среднее полное общее образование – 6,6%.

Среди зарегистрированных безработных граждан большая часть (42,2%) приходится на категорию «уволившиеся по собственному желанию». Основными причинами увольнения по собственному желанию остаются низкая заработанная плата, несвоевременная ее выплата, удорожание проезда к месту работы.

Несмотря на сохраняющуюся безработицу, организации Московской области продолжают испытывать дефицит рабочей силы, особенно в высококвалифицированных кадрах по отдельным профессиям и в работниках неквалифицированного труда. Списочная потребность в работниках, заявленная организациями в органы службы занятости в 2006 году, составила 230,7 тыс. единиц, что на 8,2% больше, чем в 2005 году. Среди общего количества заявок работодателей 75% вакансий – по рабочим профессиям.

Структура заявленных вакансий: промышленность – 34,4%, строительные организации – 16,9%, организации торговли и общественного питания – 16,2%, транспорт и связь – 8,4%, сельскохозяйственное производство – 3,6%.

Среднегодовая ежемесячная потребность в работниках, заявленная организациями в органы службы занятости, в 2006 году составила 56,6 тыс. человек, или 114,5% к уровню 2005 года. Средняя продолжительность существования вакансий в областной базе данных в 2006 году составляла более 4 месяцев. Не востребованными более года оставались 19,3% вакансий.

По прогнозу на 2007 год списочная потребность в работниках составит 240,0 тыс. человек. Среднегодовая ежемесячная потребность в работниках в 2007 году составит 65,0 тыс. человек, а в 2012 году достигнет 75,0 тыс. человек.

Сохранение большого количества свободных рабочих мест в течение длительного периода обусловлено значительной разницей в уровне оплаты и условий труда по сравнению с г. Москвой. В 2006 году отрицательное сальдо между въездом и выездом граждан на работу (в основном в столицу) составило 602,5 тыс. человек.

Несмотря на значительный миграционный прирост населения, Московская область нуждается в дополнительном притоке трудовых ресурсов, в первую очередь, по малопривлекательным для жителей Подмосковья профессиям.

Одной из задач демографической политики является повышение эффективности миграционных потоков путем достижения соответствия их объемов, направлений и состава перспективам социально-экономического развития.

Вследствие близкого расположения к столице спецификой Московской области является отвлечение значительной части трудовых ресурсов в г. Москву. В связи с более высоким уровнем заработной платы, возможностью профессионально-карьерного роста на предприятиях Москвы трудоустраиваются до 30% экономически активного населения районов Балашихинский, Домодедовский, Люберецкий, Мытищинский, Пушкинский, Хим-

кинский, городов Долгопрудного, Железнодорожного, Ивантеевки, Королева, Реутова. В Красногорском, Одинцовском, Ленинском районах этот процент достигает 50.

В свою очередь на предприятиях городов и районов ближайшего Подмосковья трудятся жители более удаленных районов и соседних областей. Например, в городе Дубна интенсивное развитие социально-экономической инфраструктуры, создание новых рабочих мест являются основными причинами притока рабочей силы из Тверской области. В городе Железнодорожном наряду с местным населением работают жители городов Электроугли, Электрогорска, Ногинска, Павловского Посада. На предприятиях Мытищинского района работают граждане, проживающие в Пушкинском, Щелковском, Сергиево-Посадском районах, в городе Ивантеевке, во Владимирской области. Продолжает увеличиваться приток рабочей силы на предприятия Подольска из Чеховского, Серпуховского, Домодедовского районов, а также из Тульской области.

С целью регулирования внутренней и внешней миграции населения проводятся городские, районные и межрайонные ярмарки вакансий и учебных рабочих мест; осуществляется обмен информацией о вакансиях организаций районов и городов, информирование населения через средства массовой информации о возможностях трудоустройства.

В целях поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов с учетом содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации, а также для информирования работодателей, заказчиков работ (услуг), заявивших о потребности в привлечении иностранных работников в 2008 году, о возможности замещения вакантных и создаваемых рабочих мест за счет трудовых ресурсов субъектов Российской Федерации проведена работа по оказанию содействия в трудоустройстве гражданам, изъявившим желание осуществлять трудовую деятельность вне пределов территории постоянного проживания. На сайте Главного управления государственной службы занятости населения Московской области (далее – Главное управление) размещены сведения о российских гражданах, жителях других регионов, изъявивших желание осуществлять трудовую деятельность в организациях на территории Московской области. Данные сведения содержат информацию о профессии, по которой граждане желают трудоустроиться, о квалификации, условиях и характере трудоустройства, потребности в жилье.

Положительная динамика экономического развития Московской области предопределяет увеличение спроса на рабочую силу, поэтому регион заинтересован в привлечении трудовых ресурсов из других регионов, стран дальнего и ближнего зарубежья.

Работа по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы осуществлялась в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2006 г. № 110-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации” и о признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона “О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации”» Постановлениями Правительства Российской Федерации от 15.11.2006 г. № 681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации», от 23.12.2006 г. № 798 «Об утверждении порядка подачи уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы», от 22.12.2006 г. № 783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формированию квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации», от 15.11.2006 г. № 683 «Об установлении на 2007 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли на территории Российской Федерации», Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15.07.2003 г. № 175, Постановлением Правительства Московской области от 31.10.2003 г. № 630 «О привлечении в Московскую область иностранных граждан в целях осуществления трудовой деятельности».

Одним из механизмов регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы является система формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности. В целях согласованных действий по реализации единой государственной политики в вопросах трудовой миграции создана областная межведомственная комиссия, которая осуществляет подготовку предложений по определению квоты Московской области и определяет объемы привлечения иностранных граждан на основе принципа приоритетного использования национальных трудовых ресурсов с учетом ситуации на рынке труда и демографической ситуации в регионе.

Главное управление принимает участие в работе областной межведомственной комиссии, рассматривая заявки работодателей, предусматривающих привлечение иностранных граждан, внося предложения о потребности в привлечении для осуществления трудовой деятельности иностранных работников в Московскую область, выдает заключения о целесообразности предусматриваемых работодателями объемов привлечения иностранных граждан. Потребность в привлечении иностранных работников определяется

с учетом видов экономической деятельности хозяйствующих субъектов, профессий, специальности и квалификации, а также страны происхождения иностранных граждан.

На 2007 год квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности распределялась согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 26 мая 2007 г. № 322. Московской области установлена квота в размере 17 670 единиц (третье место по России после Москвы и Читинской области).

В Подмоскowie привлекаются иностранные работники из стран ближнего и дальнего зарубежья.

На рисунках 1 и 2 представлены страны дальнего зарубежья, являвшиеся основными поставщиками трудовых ресурсов в первом полугодии 2006 и 2007 годов.

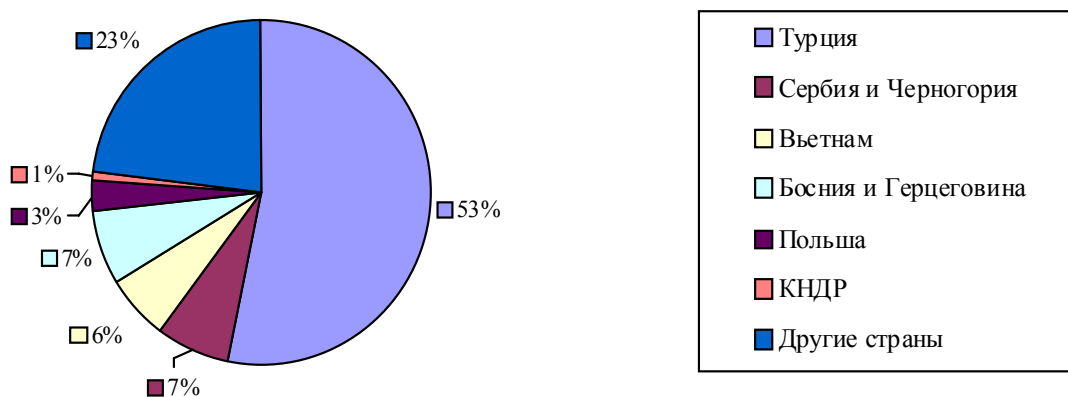


Рис. 1. Привлечение иностранных работников из стран дальнего зарубежья в 1 полугодии 2006 года

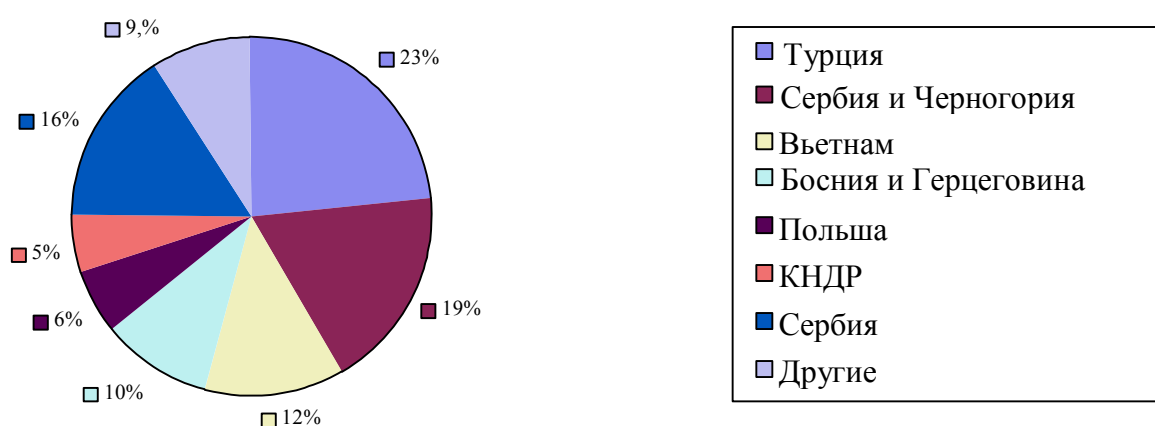


Рис. 2. Привлечение иностранных работников из стран дальнего зарубежья в 1 полугодии 2007 года

Проведенный мониторинг привлечения и использования иностранной рабочей силы из стран дальнего зарубежья показал значительное увеличение численности трудовых мигрантов из Сербии, Вьетнама, Польши, КНДР, что обусловлено высокими темпами развития строительного и промышленного комплекса в Подмосковье.

В 1 полугодии 2007 года всего 2% от общего числа организаций, привлекающих иностранную рабочую силу из стран дальнего зарубежья, являются наиболее крупными потребителями иностранной рабочей силы. На долю этих организаций приходится 34% от общей численности привлекаемых работников. Численность привлекаемых работников в данных организациях – от 200 до 1000 человек. Большинство организаций привлекает к трудовой деятельности иностранных работников численностью менее 100 человек.

По отраслям экономики иностранные работники, привлекаемые в 2007 году, распределились следующим образом:

строительство – 60,9% от общего числа иностранных работников из стран дальнего зарубежья;

обрабатывающие производства – 24,3%;

торговля и ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 8,0%;

транспорт и связь – 0,3%;

операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг – 1,4%;

предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг – 0,3%;

сельское хозяйство – 0,1%;

другие отрасли – 4,7%.

Наряду со специалистами, занимающими высшие руководящие должности, инструкторами и консультантами производственного процесса, специалистами по наладке технологического оборудования привлекались высококвалифицированные работники рабочих профессий.

Основные страны ближнего зарубежья, из которых привлекались иностранные работники в первом полугодии 2006 и 2007 годов, представлены на рисунках 3 и 4.

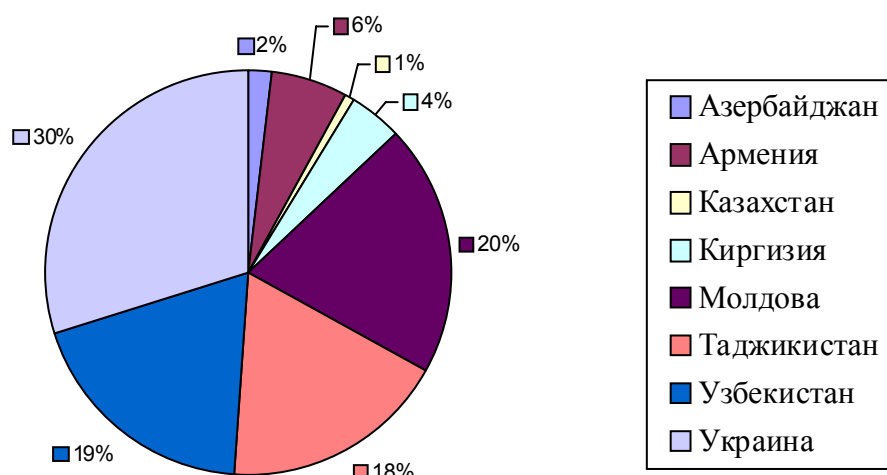


Рис. 3. Привлечение иностранных работников из стран ближнего зарубежья в 1 полугодии 2006 года

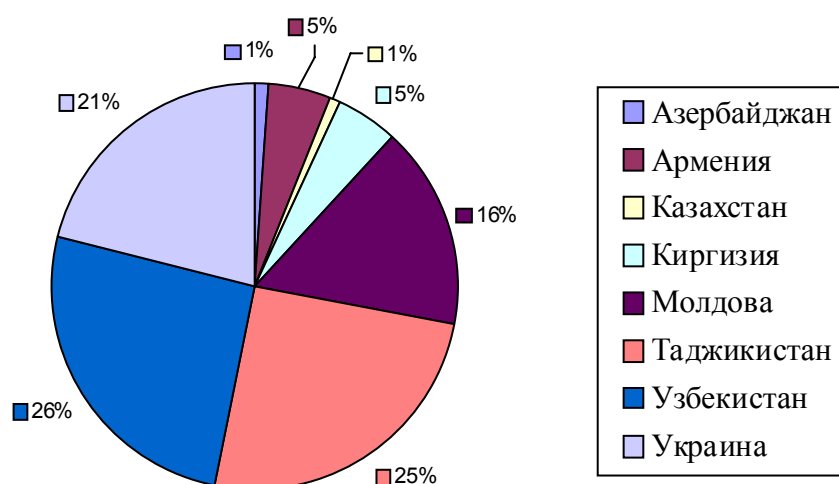


Рис. 4. Привлечение иностранных работников из стран ближнего зарубежья в 1 полугодии 2007 года

Мониторинг привлечения и использования иностранной рабочей силы из стран ближнего зарубежья показал незначительное изменение численности привлеченных работников в 1 полугодии 2007 года по сравнению с аналогичным периодом 2006 года.

По отраслям экономики иностранные работники из стран ближнего зарубежья распределились следующим образом:

строительство – 34,2% от общего числа иностранных работников из стран ближнего зарубежья;

обрабатывающие производства – 30,9%;

торговля – 13,2%;
сельскохозяйственное производство – 4,5%;
транспорт – 3,9%;
другие отрасли – 13,3%.

Наиболее востребованными по-прежнему были рабочие строительных профессий (каменщики, монтажники, плотники, бетонщики, штукатуры), а также водители, грузчики, операторы, слесари, газоэлектросварщики, уборщики и подсобные рабочие.

С целью осуществления мониторинга изменений о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующим получения визы, сформирован и ведется банк данных работодателей, заказчиков работ (услуг), направивших уведомления о привлечении и использовании указанных иностранных граждан, с учетом видов экономической деятельности хозяйствующих субъектов, профессий, квалификации, а также страны принадлежности иностранных граждан.

В целом привлекаемая иностранная рабочая сила из стран дальнего и ближнего зарубежья не оказывает существенного влияния на региональный рынок труда.

В целях снижения незаконной миграции в рамках соглашения, заключенного Главным управлением с Управлением Федеральной миграционной службы по Московской области, организована работа по обмену информацией об иностранных гражданах, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, получивших разрешения на работу.

Для информирования заинтересованных лиц, в т. ч. российских граждан, иностранных работников, работодателей, заказчиков работ (услуг), привлекающих и использующих труд иностранных граждан, о порядке применения положений, содержащихся в данном постановлении, а также о наличии свободных рабочих мест, вакантных должностей и возможности замещения иностранных работников российскими гражданами, в 52 центрах занятости населения и Главном управлении ГСЗН Московской области созданы консультационные пункты. За период с 15 января по 20 сентября т. г. в консультационные пункты обратилось 9,7 тыс. российских и иностранных граждан и 4,5 тыс. работодателей. Из 500 работодателей, осуществляющих деятельность в сфере розничной торговли, половина обратились по вопросу замещения иностранных работников российскими гражданами.

В заключение необходимо отметить, что при анализе использования областного банка вакансий и профессионального состава граждан, обращающихся в поисках подходящей работы в Московскую областную службу занятости населения, выявлено несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. В некоторых районах области спрос значительно

опережает предложение, что связано с развитием промышленности, торговли, ремонтно-строительной деятельности, сферы услуг и ведет к увеличению числа вакантных мест для высококвалифицированных специалистов.

Таким образом, дальнейшее динамичное социально-экономическое развитие Московской области обуславливает необходимость как территориального перераспределения трудовых ресурсов, так и привлечения рабочей силы из других регионов, стран дальнего и ближнего зарубежья.

Стратегией социально-экономического развития Московской области до 2020 года предусмотрена разработка и реализация активной миграционной политики, направленной на восполнение естественной убыли населения в трудоспособном возрасте, на снижение демографической нагрузки; привлечение для работы на предприятиях и организациях области близких по культуре людей, людей трудоспособного возраста с высшим образованием и высоким уровнем профессиональной квалификации; оптимизацию численности трудовых мигрантов в зависимости от потребностей экономики и социальной сферы области; создание благоприятных условий для их проживания.

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ФОРМИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Т. М. Глушанок

*Министерство экономического развития Республики Карелия,
г. Петрозаводск
glushanok@economy.onego.ru*

В последнее десятилетие Россия была главным донором некоторых видов дефицитного и дорогостоящего человеческого капитала (кадры инженеров, ученых, программистов) для Германии, США, Израиля и других стран. Как правило, побуждало их к эмиграции отсутствие возможности реализовать свой интеллектуальный потенциал. Эмиграция составляла 100 тыс. человек ежегодно, около 10% от этого количества составляли высококвалифицированные кадры, получившие хорошее образование в вузах нашей страны. Рассматривая заработную плату как доход, получаемый от реализации накопленного человеческого капитала, можно предположить объем «экспорта» по прямой стоимости человеческого капитала в 5 млрд. долларов ежегодно. И это лишь вершина айсберга.

Крупномасштабное перемещение в предыдущие годы дорогостоящего человеческого капитала имеет еще более серьезные последствия – разрушение сложных научно-производственных комплексов, утрата позиций на рынке высокотехнологичных отраслей, угасание научных школ, ухудшение качества образования и т. д. Экономический ущерб такого рода может намного превышать прямые потери. К этому можно добавить более скромную оценку величины «экспортируемого» человеческого капитала, как правило, неквалифицированной рабочей силы или специалистов, вынужденных поменять профессию.

Процесс перемещения человеческого капитала затронул и Республику Карелия. Карелия входит в состав Северо-Западного федерального округа Российской Федерации, который является промышленно развитым регионом страны, обладает многообразным природно-ресурсным потенциалом и расположен на важнейших транспортных магистралях, соединяющих ее через Финляндию со странами европейского рынка. По территории Карелии проходит наиболее протяженная сухопутная граница России с Финляндией, членом Европейского союза (более 700 км). Учитывая историю развития карельского и финского народов, близость языка, культуры, традиций, становится понятным направление основного потока «экспорта» человеческого капитала из Карелии, который пришелся на начальный период перехода российской экономики на рыночный путь.

Но остались позади политический и экономический кризисы, депрессивное настроение населения, сегодня экономика Республики Карелия развивается стабильно. Социальное положение жителей Карелии в последние годы улучшилось, чему способствовали высокие темпы роста реальных денежных доходов. Существенно сократилась доля населения с доходами ниже прожиточного минимума.

На территорию республики активно привлекаются инвесторы. В настоящее время реализуется 110 инвестиционных проектов с участием отечественных и зарубежных компаний. Объем инвестиций по реализуемым проектам составляет более 50 млрд. рублей. Республика переходит на инвестиционный путь развития.

Именно в этот период наиболее остро ощущается дефицит квалифицированных кадров. Эта ситуация становится большим сдерживающим фактором экономического и социального развития отдельных районов республики из-за невозможности удовлетворения потребности предприятий в работниках нужной специальности и квалификации.

Население республики постепенно сокращается. Численность населения республики за 2006 год сократилась на 4,8 тыс. человек и составила на 1 января 2007 года 693,2 тыс. человек. Основным фактором сокращения явилась естественная убыль населения, связанная с ростом смертности. На

протяжении 10 лет смертность почти в 2 раза превышает рождаемость. Происходит процесс старения населения, изменяется соотношение между работающим населением, пенсионерами и детьми. Начиная с 40-летнего возраста сохраняется высокий удельный вес женщин в общей структуре населения (50-54%).

Другим принципиальным изменением в демографической ситуации является изменение соотношения между количеством населения, входящим в активную жизнь, и количеством населения, выходящим на пенсию. К 2008 г. пенсионная нагрузка увеличится примерно в 1,5 раза. Для сохранения пенсионной нагрузки на уровне 2003 года потребуется обеспечить рост производительности труда к 2008 году не менее чем в 1,2 раза и в 1,7 раза – к 2010 году.

Есть основания полагать, что тенденция сокращения численности населения в ближайшие годы сохранится, одновременно будет сокращаться и доля трудоспособного населения, что создает нарастающие проблемы в обеспечении уже существующих и вновь создаваемых предприятий республики рабочей силой.

Для изменения существующих негативных тенденций, наряду с мерами стимулирования естественного прироста населения, необходимо активное и продуманное использование миграционного ресурса.

Возможности привлечения трудовых ресурсов из других регионов Российской Федерации на сегодняшний день крайне ограничены в силу аналогичных социальных демографических причин. Поэтому в качестве одного из основных путей обеспечения потребности в рабочей силе для растущей экономики республики становится привлечение трудовых ресурсов и в первую очередь – квалифицированной рабочей силы из-за рубежа. На это нацелена программа Республики Карелия по оказанию содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, на территорию республики, которая дополнит систему мер по стимулированию рождаемости, снижению смертности и регулированию миграции, направленных на стабилизацию численности населения республики.

Анализ миграционных процессов за последние годы показывает, что в республике сохраняется положительное сальдо миграции, в том числе и межрегиональное. Из таблицы 1 видно, что по сравнению с 2005 годом общее число прибывших в республику сократилось лишь на 0,1%, выбывших – на 1,9 %, и в результате миграционный прирост возрос в 3 раза.

Таблица 1

Годы	2003	2004	2005	2006
Число прибывших (чел.)	14194	14768	15171	15156
Число выбывших (чел.)	14172	14782	15033	14749
Миграционный прирост (убыль)	+22	-14	+138	+407

Положительное сальдо миграции сохраняется среди мигрантов из стран СНГ и Балтии, при этом наиболее значительным оно было из государств Закавказья, Средней Азии и Украины. Число выбывших превышает число прибывших лишь в миграционном обмене республики со странами дальнего зарубежья. Основные причины выезда – экономические. Структуру миграционных процессов в республике составляет, в основном, добровольная, в том числе экономическая (трудовая), миграция.

В республике постоянно проживают по видам на жительство 356 иностранных граждан и лица без гражданства, по разрешениям на временное проживание – 797 человек, а гражданство Российской Федерации приобрели 682 человека.

Вынужденная миграция на территорию Республики Карелия практически свелась к нулю. Это объясняется относительной стабилизацией обстановки в странах исхода мигрантов. Всего на территории Карелии с 1992 года (начало регистрации) зарегистрировано 3151 вынужденных переселенцев и беженцев. Наибольшее количество вынужденных переселенцев зарегистрировано из Казахстана – 46%, Узбекистана – 18%, Таджикистана – 6,9%, Киргизии – 3,4%. По национальному составу среди вынужденных переселенцев преобладают русские – 80,5% и украинцы – 4,8%.

Также развиваются процессы внешней трудовой миграции в виде привлечения и использования труда иностранных граждан и лиц без гражданства и выезда российских граждан на работу за границу. Численность привлекаемой в Республике Карелия иностранной рабочей силы остается практически на том же уровне, как видно из таблицы 2.

Таблица 2

Год	Всего, чел.	Дальнее зарубежье, чел.	Ближнее зарубежье, чел.
2001	1636	356	1280
2003	1405	183	1222
2005	1109	138	971
2006	1240	212	1028

Основными экспортёрами иностранной рабочей силы в республику являются Украина (781 чел.), Финляндия (117 чел.), Вьетнам (56 чел.), Кыргызстан (59 чел.), Узбекистан (52 чел.), Армения (54 чел.), Молдова (30 чел.).

Наибольшее количество иностранных работников привлекается в промышленности и лесозаготовительных работах (606 чел.), строительстве (382 чел.) торговле (121 чел.) и транспорте (106 чел.).

Общая численность зарегистрированных иностранных работников составляет не более 0,4% совокупной численности занятого населения и существенного влияния на рынок труда в республике не оказывает.

Рынок труда сегодня следует рассматривать не только как механизм регулирования занятости, но и как важнейшую предпосылку и составляющую процесса формирования новых социально-экономических отношений, качественной трансформации всей общественной системы.

Высвобождение и перераспределение трудовых ресурсов усиливает несоответствие динамики производства и занятости, снижает эффективность использования трудового потенциала. Поэтому республиканские органы исполнительной власти оказывают помощь предприятиям, осуществляющим массовые высвобождения; разрабатывают мероприятия по содействию занятости высвобожденных, включая организацию общественных работ, использование временной и частичной занятости; разработку программ переобучения и переподготовки высвобожденных работников.

В республике разработана Концепция региональной целевой программы «Развитие кадрового потенциала Республики Карелия на период до 2015 г.», идет разработка самой целевой программы. Принято решение о создании центра мониторинга кадрового обеспечения экономики республики. На протяжении нескольких лет проводятся научные исследования потребности региональной экономики в специалистах с профессиональным образованием и разработках проекта государственного задания на подготовку специалистов системой образования республики.

Однако нехватка трудовых ресурсов – это количественная сторона проблемы. Переход на инновационную экономику предусматривает наличие в республике квалифицированных, грамотных и хорошо подготовленных работников. Пока проблему поиска необходимых специально подготовленных управленческих и инженерных кадров, как правило, берет на себя само предприятие. При этом предприятие решает все социальные вопросы и согласует размер заработной платы. Создаваемый центр мониторинга будет формировать такой банк данных, оказывать содействие в поиске необходимых специалистов, но в настоящее время эта система в республике еще не работает, да и единичный приток специалистов не решит кадровую проблему в республике.

Еще одной особенностью рынка труда республики является небольшая заработная плата, несмотря на действие районных коэффициентов за неблагоприятные условия работы и жизни в условиях, приравненных к Крайнему Северу. Средняя заработная плата по полному кругу предприятий и органи-

заций республики за период 2006 года составила 10454 руб., или 121,8% к аналогичному периоду 2005 года.

Соотношение средней заработной платы на одного работника крупных и средних предприятий республики и прожиточного минимума трудоспособного населения (покупательная способность средней заработной платы) за 2006 год составила 2,8 раза. Это может стать большой проблемой для молодых людей, желающих переселиться в Карелию, а именно среди молодежи и образованных людей, согласно теории человеческого капитала, более высокая мобильность. Это объясняется тем, что моральные затраты миграции – потеря друзей и знакомых, выгоды от деловых и личных связей, знаний, необходимых для работы, и окружающей обстановки – у молодежи существенно меньше, чем у людей старшего возраста. И если мы хотим привлечь в республику перспективную молодежь, необходимо решать вопрос оплаты высококвалифицированного труда.

Кроме того, при реализации мероприятий Программы переселения соотечественников, проживающих за рубежом, мы должны учитывать стремление людей переезжать в районы, где у них имеются родственники и знакомые или, по крайней мере, где живут люди, говорящие на одном с ними языке, имеющие одинаковые обычаи и радушно относящиеся к приезжим. Это позволяет снизить моральные и информационные издержки мигрантов.

«Инновации» и «новая экономика» означают новый метод работы, новый подход к ведению бизнеса, новый стиль мышления

Поводя итоги, необходимо отметить важность разработки методики и программы по минимизации потерь от экономической эмиграции на уровне страны, максимально возможной выгоды от создания условий для добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом, и высокой мобильности персонала. Если такие пути будут найдены, а соответствующие программы реализованы, то неизбежно повысится уровень инвестиций в человеческий капитал, как на микро, - так и на макроуровне, что естественным образом приведет к росту ВВП.

Список литературы

1. Хадиуллина Ю. В. Проблемы развития человеческого капитала в отечественной экономике / Ю. В. Хадиуллина // Гражданское общество: идеи, реальность, перспективы: Материалы межрегиональной научно-практической конференции: В 2 ч. Ч. 2. Казань, 2006.

2. Исаенко А. Человеческий капитал – определяющий фактор экономического роста / А. Исаенко // Человек и труд. 2002. № 3. С. 85.

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕГИОНЕ

К. А. Гулин

*Вологодский научно-координационный центр Центрального экономико-математического института РАН, г. Вологда
gil@vscc.ac.ru*

Движение по пути модернизации и экономического роста невозможно без рационального использования и развития трудовых ресурсов. Решение этих задач относится к числу ключевых направлений социально-экономической политики на всех уровнях управления. Речь идет о необходимости обеспечения непрерывного воспроизводства качества трудового потенциала (прежде всего его интеллектуальной и профессионально-квалификационной составляющей) в соответствии с требованиями времени (приобретающими все более «глобальный» характер). Не менее важными, однако, представляются количественный и «структурный» аспекты проблемы, имеющие особое значение для российской экономики в современных условиях.

Потенциальную численность рабочей силы и ее половозрастной состав определяют прежде всего демографические процессы. С позиции воспроизводства трудовых ресурсов общепринято деление населения по трем основным группам: моложе трудоспособного, трудоспособного и пенсионного возрастов. Количественное соотношение этих групп имеет важное значение для экономики страны или отдельного ее региона. В качестве показателя обеспеченности общества трудовыми ресурсами могут быть использованы удельные веса каждой из этих трех укрупненных возрастных групп населения.

В период с 1991 по 2005 г. численность населения области сократилась на 10% (в целом по РФ – на 4%). Это произошло за счет снижения количества населения моложе и старше трудоспособного возраста – на 40 и 11% соответственно. Численность населения трудоспособного возраста, напротив, возросла на 5% (рис. 1). Коэффициент демографической нагрузки, отражающий количество лиц нетрудоспособных возрастов на одного трудоспособного¹, в течение этого периода снизился с 0,84 до 0,58.

¹ Количество человек моложе и старше трудоспособного возраста, приходящееся на одного трудоспособного.

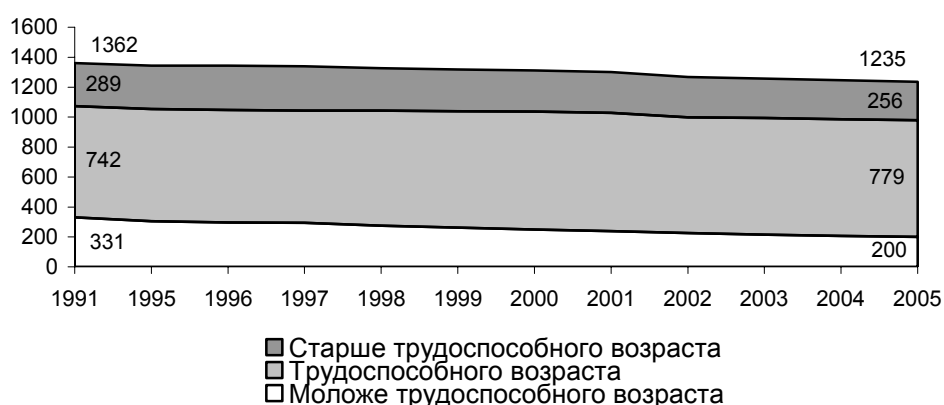


Рис. 1. Динамика возрастных категорий населения Вологодской области (тыс. чел., верхний показатель – общая численность населения)

Доля жителей региона в трудоспособном возрасте в общей численности населения на протяжении последних полутора десятилетий выросла. Этот процесс связан с расширением данной категории за счет представителей молодого поколения, родившихся в 1980-х гг. В настоящее время в трудоспособном возрасте находится наибольшая часть населения региона. Устойчивая тенденция к увеличению удельного веса этой категории в общей численности населения наблюдается с 1992 г. К 2005 г. доля населения трудоспособного возраста достигла 63% (табл. 1).

Таблица 1

Изменение возрастной структуры населения Вологодской области

Год	Моложе трудоспособного возраста			Трудоспособного возраста			Старше трудоспособного возраста		
	Вологодская обл.	Россия	СЗФО	Вологодская обл.	Россия	СЗФО	Вологодская обл.	Россия	СЗФО
1991	24,5	24,3	23,1	54,7	56,7	58,3	20,8	19,0	18,6
1996	22,7	22,5	21,0	55,7	57,0	58,8	21,6	20,5	20,2
2000	19,9	20,0	18,2	58,9	59,3	61,2	21,2	20,7	20,6
2001	19,1	19,3	17,5	59,9	60,1	62,0	21,0	20,6	20,5
2002	18,4	18,6	16,8	60,6	60,7	62,5	21,0	20,7	20,7
2003	17,7	17,3	15,6	61,6	62,4	63,5	20,7	20,3	20,9
2004	17,2	16,8	н/д	62,0	62,9	63,5	20,8	20,3	н/д
2005	16,6	н/д	н/д	62,6	н/д	н/д	20,8	н/д	н/д

Источники: Российский статистический ежегодник. М., 2001. С. 82; Трудовой потенциал Вологодской области в 2001 г. Вологда, 2002. С. 2; Регионы России: Статистический сборник. М., 2002. Т. 2. С. 38, 40, 42; Статистический ежегодник Вологодской области. 1995 – 2004. Вологда, 2005. С. 34; Демографический ежегодник Вологодской области. 2005. Вологда, 2005. С. 8; Россия в цифрах: Статистический сборник. М., 2004.

По критерию доли лиц моложе трудоспособного возраста в общей численности населения Вологодская область существенно уступает общемировому показателю (28,9% в 2003 г.), однако находится примерно на уровне стран схожего типа развития. Так, в странах Центральной, Восточной Европы и СНГ соответствующая доля населения составляет 19,1%, в странах Организации экономического сотрудничества и развития – 19,8% (в том числе с высоким уровнем дохода – 17,9%). Еще ниже она в Германии (14,8%), Японии (14,2%), Италии (14,1%), Испании (14,3%) и некоторых других странах².

Принципиальное отличие ситуации, фиксируемой в регионе (и характерной для России в целом), от положения, существующего в развитых странах, заключается в том, что снижение уровня рождаемости и обусловленное этим сокращение доли представителей нижних возрастных групп здесь не сопровождается увеличением общей продолжительности жизни населения и «производительной» ее части.

Существующая для населения России вероятность не дожить до 60 лет при рождении в период 2000-2005 гг., по оценкам ООН, составляет 28,9% – наиболее высокий показатель среди всех стран ОЭСР, Центральной, Восточной Европы и СНГ³. В развитых странах мира этот показатель, как правило, не превышает 10%, в США он составляет 12,6%.

Несмотря на экономическую стабилизацию в 2000-х гг., показатель ожидаемой продолжительности жизни сокращается. В основном это происходит за счет «омоложения» смертности мужчин. В период с 1998 по 2005 г. ожидаемая продолжительность жизни мужчин в Вологодской области сократилась с 61 до 56 лет, в том числе в городах – с 62 до 57 лет, в сельской местности – с 60 до 54 лет⁴. Таким образом, среднее количество лет, недожитых мужчинами до «планки» пенсионного возраста, составило в соответствующих местностях 5 и 6 лет.

Исходя из текущих тенденций, можно предполагать, что в ближайшие годы процесс увеличения удельного веса когорт трудоспособного возраста будет продолжаться. Этому способствуют невысокие темпы воспроизводства населения в связи со снижением уровня рождаемости. В настоящее время это создает возможности для привлечения большего объема трудовых ресурсов в целях решения задач региональной экономики, однако в ближайшее десятилетие грозит постепенным ростом слоев населения старше трудоспособного возраста, жизнеобеспечение которых будет связано с расхо-

² Доклад о развитии человека 2005. М., 2005. С. 254-257.

³ Доклад о развитии человека 2004. С. 172-173.

⁴ Социальное положение и уровень жизни населения Вологодской области в 2004 году: Статистический сборник. Вологда, 2005. С. 13.

дованием ощутимых объемов материальных ресурсов на оказание соответствующей социальной помощи. Сокращение численности детей и подростков ведет к возникновению проблемы формирования трудовых ресурсов, способных воспроизводить и развивать материальный и, самое главное, интеллектуальный потенциал. Так, к 2025 г. прогнозируемая численность трудоспособного населения снизится на 26% и будет составлять 587 тыс. человек против 795 тыс. человек в 2003 г. (рис. 2). Население моложе трудоспособного возраста также будет сокращаться, но меньшими темпами. К 2015 г. ожидается рост числа лиц пенсионного возраста и в дальнейшем – его уменьшение к 2025 г. Уровень демографической нагрузки на трудоспособное население в 2025 г. возрастет до 0,71 по сравнению с 0,58 в 2005 г. Необходимо создать качественный задел для минимизации последствий увеличения численности лиц старше трудоспособного возраста.

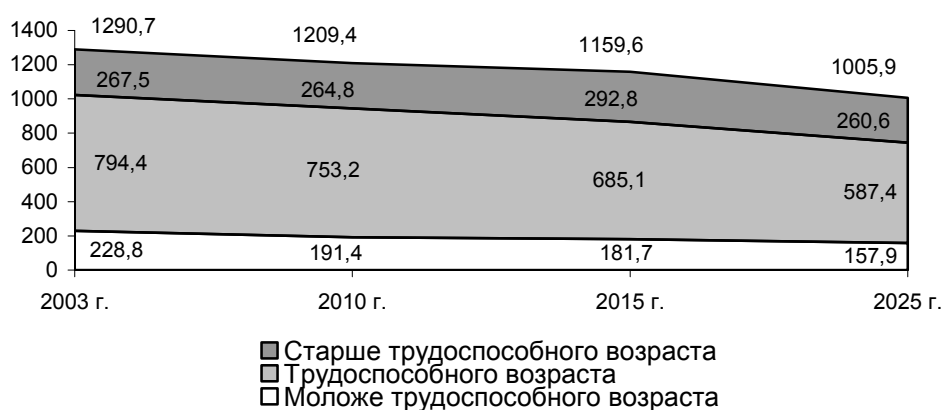


Рис. 2. Прогноз численности возрастных категорий трудоспособного населения Вологодской области (тыс. чел.)

Протекающие в регионе демографические процессы (общее «старение» населения, сокращение численности детей и подростков, снижение ожидаемой продолжительности жизни) в ближайшие десятилетия могут стать предпосылками возникновения проблемы формирования трудовых ресурсов.

В последнее десятилетие уровень экономической активности населения Вологодской области существенным образом не изменялся. Численность экономически активного населения в 1992 г. была наиболее высокой за рассматриваемый период – 686 тыс. чел. (51% общей численности населения региона). В 2005 г. вновь наметилось ее увеличение (660 тыс. чел. – 53% всего населения). Удельный вес экономически активного населения как в регионе, так и в целом по России изменялся незначительно (табл. 2).

Таблица 2

Уровень экономической активности населения Вологодской области (в %)

Показатель	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Численность постоянного населения области, тыс. чел.	1358,2	1345	1311	1301	1267	1256	1245,5	1235,4
Экономически активное население области, тыс. чел.	686	669	673	665	672	655	639	660
Доля экономически активного населения области (в %)	50,5	49,7	51,0	50,7	51,7	52,1	51,0	53,4
Доля экономически активного населения РФ (в %)	50,5	47,9	49,1	49,3	50,3	50,0	50,6	51,7

Источники: Социально-экономическое положение Вологодской области в январе 2005 г.: доклад. Вологда, февраль 2005. С. 124; Россия в цифрах. 2005: Краткий стат. сб. / Росстат. М., 2005. С. 70, 78; Статистический ежегодник Вологодской области 2005: Сборник. Вологда, 2006. С. 48.

Экономически активным населением называется та его часть, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Она включает в себя занятых в экономике и безработных (согласно определению, разработанному Госкомстатом России с учетом национальных особенностей страны и рекомендаций Международной организации труда)⁵.

В динамике занятости населения региона в 1992-2005 гг. можно выделить два основных этапа. В течение первого этапа (с 1992 по 1998 г. включительно) количество жителей региона, занятых в экономике, существенно сократилось (с 85 до 69% от общей численности населения, по РФ в целом – с 80 до 66%). Причиной этого явилось распространение безработицы и увеличение численности экономически неактивного населения. Второй этап, начавшийся в 1999 г., характеризовался повышением уровня занятости (до 76% в 2000 г., по РФ в целом – до 71%) и его последующей стабилизацией. Данные тенденции повторяются и в изменении доли занятых в численности экономически активного населения: если в 1992 г. уровень занятости составлял 97%, то в 1998 г. он снизился на 10%. В течение последних 6 лет уровень занятости, при некоторых колебаниях, существенным образом не изменялся. Однако сегодня он заметно ниже, чем в начале 1990-х гг. (примерно на 10 процентных пунктов).

Распределение занятого населения по отраслям экономики обуславливается прежде всего пропорциями, складывавшимися в народнохозяйственном комплексе региона в начале 90-х гг. Но на протяжении 1995-2004 гг.

⁵ Фиксируется в российской государственной статистике с 1992 г. Включает население в возрасте от 15 до 72 лет.

структура занятого населения претерпевала определенные изменения, связанные с постепенным переходом экономики на рыночные принципы хозяйствования. Это вылилось в сокращение удельного веса населения, занятого в отраслях материального производства.

Так, в промышленном секторе традиционно занята наиболее значительная часть населения (табл. 3). Однако эта доля по отношению к общей численности занятого населения в период с 1991 по 2001 г. сократилась с 33 до 30%. Затем, в связи с оживлением промышленного производства после финансово-экономического кризиса, она вновь начала повышаться, однако в 2002 г. последовал очередной спад, и в 2004 г. в промышленности оказалось занято менее трети населения. В наибольшей степени свою роль в обеспечении занятости населения утратили сферы сельского и лесного хозяйства, строительства.

Таблица 3

*Численность занятого населения Вологодской области
по отраслям хозяйства (тыс. чел.)*

Отрасли хозяйства	1991	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Всего	653	601	623	624	627	622	593
Промышленность	213	190	181	186	183	184	181
Сельское и лесное хозяйство	85	78	77	69	62	58	52
Транспорт и связь	56	46	46	46	45	44	45
Строительство	76	61	50	50	46	43	42
Торговля и общественное питание, мат.-тех. снабжение и сбыт, заготовки	52	51	79	82	101	98	80
ЖКХ, непроизводственные виды бытового обслуживания	28	29	30	31	30	31	27
Здравоохранение, физкультура, спорт, социальное обеспечение	37	39	42	43	42	44	45
Образование, культура и искусство, наука и научное обслуживание	74	71	70	70	71	72	71
Кредитование, финансы и страхование	4	7	6	7	7	8	8
Аппарат органов управления	16	16	26	26	27	27	29
Другие отрасли	9	13	16	14	13	13	13

Источники: Статистический ежегодник Вологодской области 1995-2002: Сборник. Вологда, 2003. С. 44; Экономическая активность населения Вологодской области в 1992-2000 годах: Сборник. Вологда, 2001. С. 21; Труд и занятость в Вологодской области 1991-1995: Сборник. Вологда, 1996. С. 21; Статистический ежегодник Вологодской области 1995-2004: Сборник. Вологда, 2005. С. 46.

Одновременно происходило увеличение доли населения, занятого в отраслях нематериального производства. Особенно ощутимо возросла численность работников торговли и общественного питания, ее удельный вес

составил в 2004 г. 14% против 8% в 1995 г. Подобное явление обусловлено, по-видимому, высокой прибыльностью работы в данной отрасли и относительно невысокими требованиями рабочих мест. В течение рассматриваемого периода также постепенно увеличивалось представительство жителей области, занятых в аппарате органов управления, достигнув 5% общей численности занятых (в 1991 г. эта доля была вдвое меньше).

Ранжирование отраслей народнохозяйственного комплекса по численности занятых позволяет рассмотреть изменение отраслевой структуры занятости по пяти основным отраслям (табл. 4). Если в начале 1990-х гг. экономику региона можно было назвать индустриально-аграрной, то в последующий период она все больше становится индустриально-торговой. Данные тенденции характерны и для России в целом.

Таблица 4

Положение в ранжированном ряде первых пяти отраслей экономики Вологодской области

Год	Порядковый номер ранга				
	1	2	3	4	5
1991	Промышленность	Сельское и лесное хозяйство	Строительство	Образование	Транспорт и связь
2000	Промышленность	Торговля и общественное питание	Сельское и лесное хозяйство	Образование	Строительство
2005	Промышленность	Торговля и общественное питание	Образование	Сельское и лесное хозяйство	Транспорт и связь

Более укрупненный анализ занятости в разрезе «макросекторов» народнохозяйственного комплекса показывает, что в регионе на рубеже XX – XXI веков продолжались процессы, характерные для общества на стадии его перехода от индустриального к последующим этапам развития (постиндустриальному и информационному). Постепенное сокращение в период с 1991 по 2004 г. численности населения, работающего в аграрном секторе, привело к снижению его доли в общей структуре занятости с 13 до 9%. Численность занятых в индустриальном секторе резко уменьшилась в 1991-2000 гг. В настоящее время она составляет около 44% общего количества занятых в экономике⁶. Достаточно устойчивым в 1996-2004 гг. является число занятых в секторе услуг, а его доля в структуре занятости возросла с 34 до 47% (табл. 5).

⁶ В индустриальный сектор отнесены: промышленность, строительство, транспорт и связь.

Таблица 5

*Распределение занятого населения Вологодской области
по сферам деятельности, тыс. чел.*

Сектор экономики	1991 г.		2000 г.		2004 г.	
	Численность занятых, тыс. чел.	В % к итогу	Численность занятых, тыс. чел.	В % к итогу	Численность занятых, тыс. чел.	В % к итогу
Всего	653	100,0	623	100,0	593	100,0
Аграрный	85	13,0	77	12,4	52	8,8
Индустриальный	345	52,8	277	44,5	262	44,2
Услуги	223	34,2	269	43,1	279	47,0

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области. 1995-2004. Вологда, 2005. С. 46; Вологодская область в 1997 г.: Стат. сборник. Вологда, 1998. С. 36; Бреев Б. О качестве занятости населения России // Общество и экономика. 2005. № 7-8. С. 324-325.

По характеру «секторальной» структуры занятости населения экономика Вологодской области достаточно близка к экономикам развитых стран и государств Европейского союза с относительно большим удельным весом занятых в аграрном и индустриальном секторах⁷ (табл. 6).

Таблица 6

Распределение занятых по сферам деятельности в регионах мира (в %)

Территория	Аграрный сектор		Индустриальный сектор		Сектор услуг	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Развитые страны и Европейский союз	5,1	3,7	28,7	24,8	66,1	71,4
Центральная, Восточная Европа и СНГ	27,9	22,7	27,5	27,4	44,6	49,9
Восточная Азия	54,4	49,5	25,9	26,1	19,7	24,4
Юго-Восточная Азия и Океания	55,3	43,3	15,4	20,7	29,3	36,0
Южная Азия	64,1	61,2	13,4	14,1	22,5	24,6
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	23,4	17,1	20,2	20,3	56,4	62,5
Средний Восток и Северная Африка	30,8	26,3	20,3	25,0	48,9	48,7
Африка к югу от Сахары	70,1	63,6	8,2	8,9	21,7	27,5
<i>Мир в целом</i>	<i>44,4</i>	<i>40,1</i>	<i>21,1</i>	<i>21,0</i>	<i>34,5</i>	<i>38,9</i>

⁷ Global employment trends Brief, January 2006. International Labour Office. P. 12.

Распределение трудовых ресурсов по отраслям экономики в перспективе будет в значительной степени зависеть от степени интенсивности вовлечения региона в мировые хозяйственные связи, которая вследствие ускоряющейся глобализации, очевидно, еще больше возрастет. При сохранении современных тенденций социально-экономического развития, выражающихся в постепенном укреплении материального благосостояния жителей, можно ожидать повышения уровня их потребностей и роста объема денежных средств, направляемых на их удовлетворение, а вследствие этого – расширения структуры и увеличения ассортимента предоставляемых на территории области услуг. В этой связи можно ожидать дальнейшего отвлечения части занятых из отраслей материального производства с низкой эффективностью и пополнения ими сферы рыночных услуг (уровень занятости в ней возрастет до 65-70%).

Одним из важнейших институциональных преобразований 1990-х гг. в России явилось выделение частного сектора в самостоятельный сегмент экономики, что обусловило и существенные изменения на региональном рынке труда. Доля населения Вологодской области, занятого в частном секторе, заметно возросла и составила в 2005 г. 51% общей численности занятых по сравнению с 29% в 1992 г. Численность занятых в госсекторе, на муниципальных предприятиях и в организациях сократилась более чем в два раза: с 448 тыс. в 1992 г. до 201 тыс. чел. в 2005 г. Резко возросла доля населения, занятого на предприятиях и в организациях смешанной формы собственности, – с 1% в 1992 г. до 12% в 2005 г. (табл. 7).

Таблица 7

Распределение численности занятого населения Вологодской области по формам собственности

Формы собственности/ Годы	1992	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005	
Всего занятых в экономике (тыс. чел.)	646	601	582	572	598	623	624	622	593	606	
Госсектор, муниципальные предприятия и организации	тыс. чел.	34,4	211	209	198	203	208	214	215	212	201
	%	30,8	35,1	35,9	34,6	33,9	33,4	34,3	34,5	35,8	33,2
Частный сектор	тыс. чел.	49,4	245	237	263	275	295	287	306	290	310
	%	16	40,7	40,7	46,0	46,0	47,3	46,0	49,3	48,9	51,1
Совместные предприятия	тыс. чел.	2,6	4	13	12	15	21	25	16	14	18
	%	4	0,6	2,2	2,1	2,5	3,4	3,9	2,6	2,4	3,0
Общественные организации	тыс. чел.	0,6	6	5	3	4	5	3	4	3	2,8
	%	81	1,0	0,9	0,5	0,7	0,8	0,5	0,6	0,5	0,5

Предприятия и организации смешанной формы собственности	тыс. чел.	13,0	136	118	96	101	94	95	81	74	74
	%	0,6	22,6	20,3	16,8	16,9	15,1	15,3	13,0	12,4	12,2

Источники: Статистический ежегодник Вологодской области. 1999 год. Вологда, 1999. С. 33, 54; Статистический ежегодник Вологодской области 2005: Сборник. Вологда, 2006. С. 51.

Анализ профессиональной структуры занятости в Вологодской области показывает недостаточную ее сбалансированность в сравнении с некоторыми европейскими странами. С одной стороны, обращает на себя внимание переизбыток рабочей силы, занятой неквалифицированным трудом, вероятно, в связи с недостатком современных производственных технологий и низким уровнем организации труда. Это противоречит активно декларируемой частью отечественного (в том числе регионального) предпринимательского сообщества потребности в рабочих кадрах. С другой стороны, отмечается недостаток специалистов среднего уровня квалификации и специалистов, занятых подготовкой информации. Дефицит представителей последней группы обусловлен традиционным пренебрежительным отношением к обоснованности решений, принимаемых на различных уровнях управления, и, как следствие, отсутствием системы подготовки соответствующих кадров⁸ (табл. 8).

Таблица 8

*Профессиональная структура занятости: сравнительные данные
(в % от общей численности занятых в каждой группе, 2002 г.)*

Профессиональная группа	Вологодская область	Россия	Германия	Чехия
Руководители	8,2	4	7	6
Специалисты высшего уровня квалификации	12,1	17	14	10
Специалисты среднего уровня квалификации	3,5	15	21	19
Служащие, занятые подготовкой информации	2,9	3	12	9
Работники сферы обслуживания, ЖКХ и торговли	13,7	13	12	13
Квалифицированные рабочие с/х	4,6	5	2	2
Квалифицированные рабочие промышленности	17,3	17	17	20

⁸ Капелюшников Р. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности // Вестник общественного мнения. 2005. № 4. С. 51.

Полуквалифицированные рабочие	17,8	14	7	13
Неквалифицированные рабочие	10,4	12	8	8

Источник: Занятость и безработица в Вологодской области в 2004 году: Бюллетень. Вологда, 2005. С. 27.

Положительным следствием экономического роста последних лет в Вологодской области явилось снижение масштабов безработицы, что совпадало с общероссийской тенденцией (рис. 3). Этап быстрого роста безработицы, завершившийся пиком в 1998-1999 гг., сменился этапом ее сокращения. В период с 1998 по 2005 г. количество безработных сократилось с 77 до 34 тысяч человек, или с 12 до 5% от численности экономически активного населения⁹. При этом среди городского населения уровень безработицы сократился¹⁰ с 14 до 4%, жителей села – с 10 до 8%; мужчин – с 12 до 6%, женщин – с 11 до 5%.



Рис. 3. Удельный вес безработных в общей численности экономически активного населения Вологодской области и России (в %)

Основной группой риска с точки зрения угрозы безработицы являются жители области в возрасте от 15 до 19 лет: среди них уровень безработицы, несмотря на снижение в 1,2 раза в период с 1998 по 2005 г., остается высоким (29,5% численности экономически активного населения данной возрастной категории)¹¹. Среди остальных возрастных групп он составляет примерно 3-6%.

⁹ Социальное положение и уровень жизни населения Вологодской области в 2004 году: Стат. сборник. Вологда, 2005. С. 17.

¹⁰ Экономическая активность населения Вологодской области в 2005 г.: Стат. сборник. Вологда, 2006. С. 7-9.

¹¹ Статистический ежегодник Вологодской области 2005: Стат. сборник. Вологда, 2006. С. 55, 49.

Доля безработных увеличивается по мере снижения образовательного уровня. Так, в группе экономически активного населения с высшим образованием уровень безработицы в 2005 г. составлял 4,2%, с основным общим – 11,6%, с начальным общим (и без него) – 23%. В последней группе в 1998-2004 гг. уровень безработицы возрос в 3,1 раза, тогда как во всех остальных образовательных категориях он сократился. Таким образом, жители области с низким уровнем образования являются первоочередной группой риска с точки зрения угрозы безработицы. Если же говорить собственно о категории безработных, то в ней наиболее широко представлено население со средним общим (29,3% в 2005 г.), основным общим (22,5%) и начальным профессиональным (22,5%) образованием. В период с 1998 по 2005 г. в три раза сократился удельный вес лиц со средним профессиональным образованием¹² (с 30,9 до 10%).

Показатель общей безработицы в области в 2005 г. (5,2%) был ниже уровня, зафиксированного в развитых странах и государствах – членах ЕС (7,1%), а также в странах Центральной, Восточной Европы и СНГ¹³ (9,5%). Тем не менее наличие значительного слоя безработных граждан – серьезная проблема в сфере управления трудовыми ресурсами. Она обусловлена негативными последствиями безработицы, основными из которых являются: повышение экономической нестабильности в связи со снижением потребительского спроса, сокращением сбережений, снижением инвестиционного спроса, сокращением предложения и спадом производства; недоиспользование трудового потенциала общества; потеря квалификации работниками, не участвующими в процессе производства; ухудшение психического здоровья; увеличение распространенности социальных девиаций и т. д.

В целом анализ состояния трудовых ресурсов и занятости населения позволяет говорить о системных изменениях в этой сфере. Они происходят под воздействием двух основных факторов – демографического и экономико-институционального.

Негативное влияние демографических процессов на данном этапе выражается в повышенном уровне преждевременной смертности. В то же время группа населения трудоспособного возраста интенсивно пополняется за счет вступления в период активной трудовой жизни представителей поколения 1980-х годов рождения. Рассматривая этот процесс исключительно с позиций дня сегодняшнего, безусловно, необходимо трактовать его как позитивный. Он позволяет поддерживать экономический рост во многом благодаря снижению демографической нагрузки на трудоспособное население

¹² Статистический ежегодник Вологодской области 2005: Стат. сборник. Вологда, 2006. С. 34.

¹³ Global employment trends Brief, January 2006. International Labour Office. P. 11.

и соответствующей минимизации социальных расходов. Однако с точки зрения долгосрочных перспектив сложившаяся ситуация представляет собой большую проблему. Произошедшее после 1992 г. снижение рождаемости (демографическая «яма») начнет сказываться на процессе воспроизводства трудовых ресурсов с конца текущего – начала следующего десятилетия. А к 2025 г. его последствия рискуют стать катастрофическими.

Структурные изменения в сфере занятости были обусловлены, с одной стороны, переходом от аграрно-индустриального к постиндустриальному укладу, а с другой стороны, являлись следствием разгосударствления экономики и распространения рыночных принципов хозяйствования. Этому способствовало повышение открытости общества и мобильности экономически активного населения. В дальнейшем, на наш взгляд, следует ожидать усиления концентрации трудовых ресурсов в негосударственной сфере и в отраслях третьего сектора – сферы услуг (в ее широком понимании).

От степени ее развития будут зависеть и возможности решения проблемы безработицы, поскольку прогнозируемый рост удельного веса трудоспособного населения в ближайшие годы может вновь привести к усилению напряженности на рынке труда, высвобождению работающих и, соответственно, к росту числа безработных. С этой же точки зрения важнейшей задачей социально-экономического развития региона является опережающее развитие обрабатывающих отраслей (прежде всего машиностроения), сопровождаемое повышением качества трудового потенциала.

МОДЕЛИ АГЕНТСТВА ТРУДОВОЙ СТАТИСТИКИ США В ОБЛАСТИ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КАДРАХ

В. А. Гуртов, А. Л. Ишкова, Л. М. Серова

*Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
vgurt@psu.karelia.ru; ishkova@psu.karelia.ru, larisa@psu.karelia.ru*

Введение

Агентство трудовой статистики США на протяжении более чем пятидесяти лет проводит исследования по потребностям экономики в квалифицированных кадрах. Первоначально данное направление исследований появилось как часть макроэкономической модели В. Леонтьева, когда в 30-е гг. XX века для изучения американской экономики он применил метод анализа межотраслевых связей с привлечением аппарата линейной алгебры. Метод стал известен под названием «затраты-выпуск», или межотраслевой баланс.

В 1973 году профессор В. Леонтьев получил Нобелевскую премию по экономике за свою разработку. Таблицы межотраслевого баланса в рамках данной модели с 1936 года используются США для прогнозирования развития экономики, и в том числе для прогнозирования потребностей экономики в кадрах. На сегодняшний день таблицы межотраслевого баланса активно используются как на национальном уровне, так и на уровне штатов [1]. На основе разработок В. Леонтьева профессором Робертом Чейзом была создана так называемая «модель Чейза», которая активно используется Агентством трудовой статистики США для прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах.

Агентство трудовой статистики США публикует результаты проводимых раз в два года исследований по занятости населения и издает «Программу прогнозов занятости населения» уже на протяжении 50 лет. В 1992 году Агентство модернизировало методику подсчета новых потребностей в замене кадров на основе изменения структуры рабочей силы и появления новых специальностей. Агентство публикует такие исследования и данные, как «Обзор рабочей силы», «Справочник профессий», «Прогноз занятости по профессиям» и «Прогноз потребностей в переподготовке».

Агентство трудовой статистики выявляет потребности в кадрах по профессиям как путем моделирования, так и путем переговоров и опросов работодателей: представителей промышленности, частных организаций, профессиональных и торговых объединений, союзов, экспертов по подготовке кадров и работников образования. Для некоторых профессий, таких как врачи и юристы, образование и подготовка predetermined, поскольку количество таких специалистов регулируется юридически и законодательно. Для других профессий, таких как программисты или операторы, механики, потребность может динамично изменяться.

1. Этапы моделирования потребностей экономики в кадрах

Департамент труда США проводит прогнозирование занятости в шесть взаимозависимых этапов, при этом прогнозируются шесть взаимозависимых элементов модели экономики. Результаты предыдущего исследования являются ключевыми для последующего [4].

Прогнозы количества и состава рабочей силы зависят от предположений о будущем размере и составе населения, так же как и от тенденций к изменению коэффициента участия в труде различных групп населения. Прогнозы ведутся в 136 группах (классификация по возрасту, полу, расе или этнической группе). Американское Агентство переписи готовит прогнозы, используя данные «Текущего обзора населения». Размер и состав населения зависят от трех переменных: рождаемость, смертность и миграция. Агентство переписи готовит различные сценарии развития ситуации.

Агентство трудовой статистики выбирает наиболее вероятный сценарий как основу для будущих прогнозов. После того, как прогноз для рабочей силы выполнен, данные рассматриваются во временной перспективе. Выбираются показатели для заданного года и модель для заданной группы.

Прогнозы совокупной величины экономики выполняются, используя макроэкономическую модель, охватывающую все аспекты, входящие в совокупную величину экономики. Конечные результаты оцениваются с помощью оценки целей, поставленных ранее для различных ключевых индикаторов экономических моделей. Главные ориентировочные расчеты, лежащие в основе макроэкономической модели, распределяются на категории, такие как денежная политика, фискальная политика, правительственные расходы, цены на энергоресурсы и их поставки, демографические аспекты. Начальные цифры используют, чтобы оценить поведение заданной группы прогнозов, включая уровень роста и структуру спроса, реального ВВП, уровня роста продуктивности рабочей силы, уровня инфляции, уровня безработицы, схожих показателей международной торговли.

Прогнозы личного потребления вычисляются с помощью макроэкономической модели на агрегированном уровне. Валовые частные капиталовложения внутри страны в начальной стадии прогнозируются макроэкономической моделью для частного инвестирования в сферах оборудования и программного обеспечения, строительства нежилых и жилых сооружений, коммерческих товарных запасов. Эти данные обобщаются до контрольного уровня макромоделей и корректируются, если необходимо, чтобы соблюдалось постоянство между данными макромоделей и детальными вычислениями. Внешняя торговля изначально прогнозируется с помощью макроэкономической модели для экспорта и импорта товаров и услуг. Экспорт товаров для каждой отрасли промышленности высчитывается на основе их регрессионного соотношения с ВВП, взвешенного с учетом удельного веса в стоимостном объеме доллара США, и уровня безработицы. Государственный спрос прогнозируется с помощью макроэкономической модели для трех главных категорий правительственных расходов: оборона, не связанные с обороной отрасли и федеральные и местные органы управления. Прогноз для каждой главной категории включает оценку по четырем подкатегориям: заработная плата, потребление органами государственного управления основного капитала, валовые капиталовложения и группы других расходов на потребление.

Прогнозы на детальный спрос на предметы потребления, сделанный на предыдущих этапах, преобразовываются в темпы развития экономики с помощью составления таблиц межотраслевого баланса.

Занятость по видам экономической деятельности определяется в соответствии с процедурой, которая включает в себя определение спроса на

почасовую зарплату рабочих и оплату служащих; среднегодового показателя недельной зарплаты рабочих и окладов служащих по отношению к количеству рабочих часов; числа рабочих мест; числа работающих не по найму и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях, и количества часов для последней группы. Результаты, полученные в ходе всей процедуры, затем рассматриваются вместе с показателями выпуска промышленности и производительности труда, чтобы обеспечить согласованность данных.

Занятость по профессиям определяется с помощью **матрицы «вид экономической деятельности – профессия»** и используется, чтобы прогнозировать занятость наемных рабочих. Эта матрица показывает модели трудоустройства по профессиям – каждая должность представлена как часть (процент) от общего числа рабочей силы в каждом виде экономической деятельности. Она включает более 300 подробных видов экономической деятельности и 700 профессий. Данные о существующих на сегодняшний день в матрице значениях формируются главным образом из опросов, проводимых Агентством трудовой статистики с трехгодичным интервалом. В таблицах 3, 4 представлен вид этой матрицы размерностью «20 секторов по видам экономической деятельности – 22 укрупненные группы профессий» по состоянию на май 2007 года.

Модели трудоустройства по профессии для каждого вида экономической деятельности прогнозируют, опираясь на ожидаемые изменения способа производства товаров и услуг. Затем данные применяются к прогнозированию занятости по видам экономической деятельности. Полученные уровни занятости суммируются по отраслям экономики, чтобы получить занятость рабочей силы по профессиям в целом. Уровень трудоустройства (спроса) в определенной профессии может расти или падать в результате многих других факторов. Данные по каждой из профессий (работающих не по найму и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях, а также о тех, кто работает на двух работах и в сельскохозяйственном секторе – земледелии, рыболовстве, фермерстве, лесном хозяйстве) берутся из «Текущего обзора населения». Число работников в этой группе для каждой из профессий прогнозируются отдельно от экономики в целом, а не от определенного вида экономической деятельности.

Еще один элемент прогнозирования – выявление информации о появлении новых рабочих мест и профессий, которые появляются в результате роста экономики или потребности заменить рабочих, вышедших на пенсию. В течение последних нескольких десятилетий использовалось несколько концепций для вычисления потребностей замены кадров, составной части появления новых профессий. Эти концепции привели к тому, что появилось

множество разных методов вычисления потребностей для одной и той же профессии.

Все индивиды, покидающие профессию, – те, кто переходят на другую профессию или прекращают работать по какой-либо причине, – должны быть включены в статистику по числу покинувших работу. Подсчет таких данных требует данные временного линейного анализа, которые включают в себя информацию об индивидах по двум моментам времени. В начале 1970-х годов Агентство трудовой статистики развивало процедуру использования данных «Текущего обзора населения», чтобы подсчитать число открывшихся рабочих мест из-за работников, которые покинули работу в период между двумя показателями времени (обычно показатели через год). Ежегодные данные предпочтительней по отношению к данным с другой периодичностью, т. к. большая часть данных по завершении программ профессиональной подготовки кадров составляется на основе данных за год. Ежегодный уровень общего числа прекративших работу, таким образом, способствует анализу потребности и спроса на рабочую силу.

Изменения в возрастных группах за пятилетний период представляют общие показатели особенностей перемещения по профессиям. Когда размер группы возрастает, фиксируются показатели новоприбывшей рабочей силы. Когда размер группы уменьшается, определяется уровень покинувших работу. Сетевые изменения по возрастным группам поглощают эффект перехода из профессии в профессию, миграции, так же как и поступления и уход из рабочей силы, включая смертность. Подсчеты могут вестись для видов экономической деятельности, уровня образования, пола, и ряда других демографических показателей. Эта новая техника исследования по возрастным группам таким образом становится влиятельным инструментом для подсчета изменений рабочей силы.

2. Учет структуры профессионального образования в моделировании потребностей экономики в кадрах

Агентство трудовой статистики использует две классификации специальностей системы образования и профессиональной подготовки. В совокупности они делятся на категории, включающие более 750 учебных специальностей в соответствии с профессиями в экономике. Прогноз занятости населения публикует данные для каждой из категорий в соответствии с уровнем образования или подготовки.

Первая система состоит из 11 уровней образования и подготовки, которые представляют собой последующие уровни образования выше среднего специального. Эта классификация впервые появилась при подготовке прогнозов потребности в кадрах на период с 1994 по 2005 годы. Уровни образования следующие: высшая профессиональная степень (1), докторская сте-

пень (2), магистерская степень (3), степень специалиста (4), степень бакалавра с опытом работы (5), степень бакалавра (6), диплом младшего специалиста (7), диплом образования выше среднего (8), опыт работы в похожей профессии (9), долгосрочное обучение без отрыва от производства, среднесрочное обучение без отрыва от производства (10), краткосрочное обучение без отрыва от производства (11) [5].

Вторая система – кластерная система получения образования. Эта система более детальная и описывает и фиксирует приобретение образования или подготовку для возрастных групп с 25 до 44 лет по каждой профессии, для которой готовится прогноз. Система рассматривает представителей возрастных групп от 25 до 44 лет по профессиям и фиксирует изменения и перемещения по должностям в соответствии с изменением уровня образования или подготовки. Эта система выделяет 6 уровней (кластеров), для каждого из которых выявляется процентное соотношение потребности уровня подготовки в соответствии с уровнем образования. Кластеры состоят из профессий, полученных в средней школе (1), средней школе и на курсах (2), профессий, полученных на курсах (3), в школе, на курсах и в колледже (4), на курсах и в колледже (5), профессии, полученные в колледже (6) [5].

В этой классификации профессии сгруппированы в соответствии с количеством представителей с тем или иным уровнем образования. В соответствии с процентом представителей профессия относится к одному из шести кластеров.

Для успешного и надежного прогноза обе системы классификации образования используются в совокупности.

3. Состав и структура исходной информации для прогноза

Для составления национальной матрицы занятости используются 3 группы данных [3].

К первой группе относятся основные данные за базовый год. Сюда входят показатели трех подгрупп. Статистика занятости по профессиям – данные для видов экономической деятельности, где показана детально структура занятости (пол, раса, возраст и т. п.). Этот опрос, проводимый два раза в год, охватывает примерно 200 тыс. предприятий. Опрос позволяет узнать данные о числе работников и уровне заработной платы в соответствии с «Североамериканской системой классификации видов экономической деятельности» в каждом из государственных статистических округов или на географической территории, объединенной по характерному признаку.

«Текущая статистика занятости» – здесь представлены общие данные по заработной плате рабочих и окладам служащих и занятости для каждого вида экономической деятельности. Данные для статистики предоставляются более чем 160 тыс. правительственными агентствами и предприятиями.

Данные этой статистики касаются только несельскохозяйственных отраслей, а также не отражают уровень безработицы.

Учитываются и другие факторы, в частности, данные «Текущего обзора населения», где представлены данные для сельского хозяйства, народных промыслов, рыболовства и частных хозяйств, а также данные о гражданах, работающих неофициально. Учитывается информация о второй работе. «Текущий обзор населения» проводится с 1940 года. С 1994 года методика сбора данных была изменена и усовершенствована с целью получения более полных и достоверных данных. Ежемесячно проводится исследование более 60 тыс. хозяйств.

Для классификации, проведения расчетов и составления таблиц используют следующие статистические данные: «Стандарт классификаций профессий» и «Североамериканскую систему классификации видов экономической деятельности». В таблице 1 приведены коды и укрупненные группы профессий в рамках «Стандарта классификации профессий».

Таблица 1

*Коды и укрупненные группы профессий в рамках
«Стандарта классификации профессий»*

№ п/п	Код группы	Укрупненные группы профессий	Английское наименование	Кол-во профессий в группе
1	11-0000	Управляющие, менеджеры	Management occupations	62
2	13-0000	Предприниматели и финансисты	Business and Financial Operations occupations	50
3	15-0000	Математики и программисты	Computer and Mathematica occupations	31
4	17-0000	Архитекторы и инженеры	Architecture and Engineering occupations	56
5	19-0000	Занятые в сфере естественных, физических и социальных наук	Life, Physical, and Social Science occupations	67
6	21-0000	Общественное и социальное обслуживание	Community and social services occupations	23
7	23-0000	Юристы и судьи	Legal occupations	13
8	25-0000	Образование и переподготовка	Education, training, and library occupations	87
9	27-0000	Искусство, дизайн, развлекательный сектор, спорт, СМИ	Arts, design, entertainment, sports and media occupations	56
10	29-0000	Высший медицинский персонал	Healthcare practitioner and technical occupations	70
11	31-0000	Средний и младший медицинский персонал	Healthcare support occupations	19

12	33-0000	Занятые в персонифицированных услугах	Protective service occupations	34
13	35-0000	Занятые в пищевой отрасли	Food preparation and service related occupations	29
14	37-0000	Занятые в строительстве, обслуживании и технической поддержке	Building and Grounds Cleaning and Maintenance occupations	14
15	39-0000	Занятые в оказании бытовых услуг	Personal Care and Service occupations	53
16	41-0000	Занятые в торговле	Sales and related occupations	37
17	43-0000	Занятые в техническом обслуживании офисов	Office and administrative support occupations	99
18	45-0000	Занятые в фермерстве, рыболовстве, лесном хозяйстве	Farming, fishing, and forestry occupations	25
19	47-0000	Занятые в добывающей промышленности	Construction and Extraction occupations	95
20	49-0000	Занятые в техническом обслуживании (установка, поддержка, ремонт)	Installation, maintenance, and repair occupations	67
21	51-0000	Занятые в промышленности	Production occupations	162
22	53-0000	Занятые в сфере транспорта	Transportation and material moving occupations	77
23	55-0000	Военнослужащие	Military-specific occupations	22

«Североамериканская система классификации видов экономической деятельности» пришла на смену «Стандартной классификации видов экономической деятельности» в 1997 году и используется в США, Канаде и Мексике. Данная система была введена, чтобы учесть изменения в экономике, в частности, появление новых отраслей, проиндексировать отрасль предоставления услуг и отрасли высоких технологий. Индексы показывают сектор экономики, подсектор, группу отрасли, международную классификацию отрасли и отрасль национальной экономики.

В классификаторе экономика разделена на 20 больших секторов по видам экономической деятельности. В таблице 2 приведены наименования этих секторов с указанием вида деятельности – производство товаров или услуг

Таблица 2

Сектора экономики по видам экономической деятельности

№ п/п	Код	Структура экономики по видам экономической деятельности	Английское наименование	Виды деятельности
1.	11	Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство, охота	Agriculture, Forestry, Fishing, and Hunting	Производство товаров
2.	21	Горные работы	Mining	Производство товаров
3.	22	Коммунальные услуги	Utilities	Производство услуг
4.	23	Строительные работы	Construction	Производство товаров
5.	31-33	Производство	Manufacturing	Производство товаров
6.	42	Оптовая торговля	Wholesale Trade	Производство услуг
7.	44-45	Розничная торговля	Retail Trade	Производство услуг
8.	48-49	Транспортировка и хранение	Transportation and Warehousing	Производство услуг
9.	51	Информационные технологии	Information	Производство услуг
10.	52	Финансы и страхование	Finance and Insurance	Производство услуг
11.	53	Недвижимость, аренда, лизинг	Real Estate and Rental and Leasing	Производство услуг
12.	54	Научная, научно-техническая и проектная деятельность	Professional, Scientific, and Technical Services	Производство услуг
13.	55	Управление компаниями и предприятиями	Management of Companies and Enterprises	Производство услуг
14.	56	Административно-хозяйственное обеспечение, обработка отходов	Administrative & Support, Waste Management & Remediation Services	Производство услуг
15.	61	Образование	Educational Services	Производство услуг
16.	62	Здравоохранение и социальное обеспечение	Health Care and Social Assistance	Производство услуг
17.	71	Культура, искусство и развлечения	Arts, Entertainment, and Recreation	Производство услуг
18.	72	Общественное питание	Accommodation and Food Services	Производство услуг
19.	81	Другие сервисы (кроме государственного управления)	Other Services (Except Public Administration)	
20.	92	Государственное управление	Public Administration	Производство услуг

Опросы и данные должны соответствовать требованиям времени, поэтому было проведено обширное исследование, по результатам которого аналитики Агентства трудовой статистики пришли к заключению, что необходимы два вида расчета количества ушедших из рабочей силы, чтобы обеспечить нужной информацией по замене кадров различные группы потребителей.

Первый вид вычислений – общие данные по числу ушедших с работы – учитывает всех индивидов, уходящих на пенсию или увольняющихся по какой-либо причине. Второй вид – изменение места работы – вычисляет передвижение рабочих, как только приступивших к работе, так и опытных, по различным профессиям и сферам занятости.

Вторая группа данных для составления национальной матрицы занятости содержит прогноз факторов, влияющих на изменения занятости. Анализируются все динамические изменения по профессиям, по отраслям, причины и прогнозы изменений структуры экономики.

Третья группа данных для составления национальной матрицы занятости – сам прогноз занятости до 2014 года. Прогноз постоянно корректируется, изменяется, ежегодно проводится анализ занятости, публикуются отчеты о соответствии или несоответствии фактических данных разработанному прогнозу [2].

Заключение

Агентство трудовой статистики США формирует прогнозы потребностей экономики в квалифицированных кадрах на разные временные перспективы. Основным является среднесрочный прогноз сроком на 10 лет. Такая практика существует достаточно давно, поэтому разработана и успешно осуществляется методика по переоценке и корректировке прогнозов в соответствии с требованиями времени. Ежегодно публикуются отчеты по анализу ошибок и просчетов в прогнозах.

На сегодняшний день действуют несколько прогнозов развития экономики, прогнозов уровня безработицы или занятости, прогнозов потребности экономики в кадрах. Базовый прогноз, который является основой для исследований, – «Прогноз занятости на 2004-2014 годы». Ядром этого прогноза является национальная матрица занятости на 2004-2014 годы, которая состоит из трех базовых матриц: матрица занятости для 2004 года, матрица факторов изменения, прогнозная матрица занятости на 2014 год.

Этот опыт Агентства трудовой статистики США необходимо изучать и адаптировать применительно к реалиям структуры российской экономики.

Список литературы

1. Chase R., Bourque Ph., Conway R. Jr. The 1987 Washington State Input-Output study. Seattle, WA: University of Washington, Graduate School of Business Administration, December, 1993.
2. Daniel E. Hecker. Occupational employment projections to 2014. Monthly Labor Review, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC – November, 2005.
3. Norman C. Saunders. A summary of BLS projections to 2014. Monthly Labor Review, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC – November, 2005.
4. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC – April, 1997.
5. Occupational Projections and Training Data. 2006–07 Edition. Bulletin 2602 Division of BLS Publishing, NE Washington, DC – February, 2006.

*Матрица размерностью «20 секторов по видам экономической деятельности –
22 укрупненные группы профессий» по состоянию на май 2007 года*

Вид экономической деятельности	Укрупненные группы профессий											
	Общее число	Управляющие, менеджеры	Предприниматели и финансисты	Математики и программисты	Архитекторы и инженеры	Занятые в сфере естественных, физических и социальных наук	Общественное и социальное обслуживание	Юристы и судьи	Образование и переподготовка	Искусство, дизайн, развлекательный сектор, спорт, СМИ	Высший медицинский персонал	Средний и младший медицинский персонал
Все виды	132 604 980	5 892 900	5 826 140	3 076 200	2 430 250	1 231 070	1 749 210	976 740	8 206 440	1 727 380	6 713 780	3 483 270
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство, охота	379 690	6 190	1 480	320	100	2 140	0	0	150	220	180	0
Горные работы	590 510	32 890	2 330	7 940	25 230	17 320	0	2 620	0	360	2 320	350
Коммунальные услуги	546 400	31 020	35 160	16 360	47 070	9 750	0	1 240	100	2 030	1 330	0
Строительные работы	7 633 080	362 950	215 190	7 620	75 220	3 590	0	1 440	50	7 670	1 690	270
Производство	14 185 770	690 670	430 190	266 930	799 490	149 880	120	5 510	1 460	84 670	16 640	1 100
Оптовая торговля	5 862 420	320 730	228 870	157 140	63 650	29 260	0	2 490	1 070	4 940	17 210	1 740
Розничная торговля	15 516 280	362 320	167 930	58 000	4 980	4 970	480	1 350	6 640	122 640	408 480	47 420
Транспортировка и хранение	5 203 910	147 330	98 290	23 150	23 290	3 460	120	1 890	1 050	3 550	3 820	270
Информационные технологии	3 056 170	186 750	152 630	411 560	66 530	29 820	190	6 320	14 510	488 130	1 370	0
Финансы и страхование	5 992 570	445 990	1 300 620	0	3 880	31 000	3 330	56 530	1 480	18 910	0	2 300
Недвижимость, аренда, лизинг	2 148 700	193 420	99 450	12 520	4 380	5 040	1 700	8 080	490	12 090	8 330	4 940
Научная, научно-техническая и проектная деятельность	7 243 130	504 580	840 540	986 210	881 350	342 000	77 900	594 630	20 430	303 820	141 350	70 160
Управление компаниями и предприятиями	1 786 440	292 640	299 170	172 560	46 860	33 190	15 950	19 590	6 900	29 590	21 770	8 010
Административно-хозяйственное обеспечение, обработка отходов	8 350 180	230 940	277 170	136 680	77 260	26 090	13 290	21 300	30 870	50 040	203 830	102 840
Образование	12 291 320	523 940	211 390	176 140	20 350	162 250	56 650	3 150	7 311 310	197 430	237 080	35 910
Здравоохранение и социальное обеспечение	15 586 670	526 580	207 120	77 980	6 060	8 110	77 000	5 170	487 370	2 770	51 911 700	3 027 740
Культура, искусство и развлечения	1 866 930	63 460	35 130	4 990	1 080	5 160	380	450	31 030	17 520	7 910	5 550
Общественное питание	11 049 000	276 870	38 540	2 320	350	9 700	510	170	600	17 770	3 250	6 630
Другие сервисы (кроме государственного управления)	3 833 100	174 340	192 410	27 040	6 480	12 410	98 600	7 450	78 120	77 460	9 210	25 210
Государственное управление	9 482 720	51 930	971 570	22 260	276 640	281 680	0	237 360	212 800	58 690	403 690	142 510

Продолжение таблицы 3

Вид экономической деятельности	Укрупненные группы профессий										
	Занятые в персонализированных услугах	Занятые в пищевой отрасли	Занятые в строительстве, обслуживании и технической поддержке	Занятые в оказании бытовых услуг	Занятые в торговле	Занятые в техническом обслуживании офисов	Занятые в фермерстве, рыболовстве, лесном хозяйстве	Занятые в добывающей промышленности	Занятые в техническом обслуживании (установка, подержка, ремонт)	Занятые в промышленности	Занятые в сфере транспорта
Все виды	3 024 840	11 029 280	4 396 250	3 249 760	14 114 860	23 077 190	450 040	6 680 710	5 352 420	10 268 510	9 647 730
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство, охота	380	40	5 020	5 620	2 830	21 320	264 960	750	8 040	10 100	49 650
Горные работы	650	140	1 220	60	8 110	56 920	190	221 780	47 700	51 300	90 120
Коммунальные услуги	3 890	40	3 020	40	10 170	115 390	330	32 780	148 070	76 610	11 970
Строительные работы	5 300	0	49 890	1 290	152 510	732 340	1 280		531 060	99 780	280 150
Производство	17 910	36 990	94 310	1 120	430 490	1 384 540	36 860	265 280	705 450	7 449 080	1 317 070
Оптовая торговля	5 300	5 180	27 340	1 580	1 540 650	1 390 270	53 100	22 810	386 850	326 820	1 230 430
Розничная торговля	71 520	489 240	134 500	86 850	8 405 880	2 574 000	22 430	59 290	814 090	443 740	1 229 530
Транспортировка и хранение	14 840	9 050	34 050	145 880	91 030	1 540 090	2 460	26 010	303 610	71 010	2 659 640
Информационные технологии	5 370	46 110	11 840	55 390	397 700	710 420	0	4 110	302 550	86 930	77 760
Финансы и страхование	12 860	2 140	16 400	1 020	0	2 994 960	270	1 830	13 440	3 310	3 220
Недвижимость, аренда, лизинг	33 910	22 380	175 080	23 240	529 370	504 080	1 320	30 170	319 160	11 830	147 720
Научная, научно-техническая и проектная деятельность	12 990	2 920	46 530	28 030	325 130	1 836 570	5 700	61 690	70 290	104 750	55 670
Управление компаниями и предприятиями	10 270	0	19 420	10 430	102 890	522 740	2 170	11 770	42 060	32 670	66 990
Административно-хозяйственное обеспечение, обработка отходов	662 920	132 540	1 667 460	64 860	522 100	1 823 130	21 030	287 700	198 310	785 300	1 014 520
Образование	107 540	456 140	535 220	197 920	34 600	1 316 450	2 960	43 470	150 390	22 020	289 010
Здравоохранение и социальное обеспечение	69 640	513 940	440 900	1 022 390	49 760	2 609 770	1 190	19 290	122 740	112 420	109 650
Культура, искусство и развлечения	75 290	317 090	189 670	504 600	149 700	178 350	5 150	9 590	66 020	5 940	35 210
Общественное питание	62 190	8 770 580	590 870	138 720	329 810	412 420	450	4 150	95 100	78 940	217 790
Другие сервисы (кроме государственного управления)	46 250	103 790	110 280	693 980	226 650	589 670	1 130	15 060	651 140	330 020	356 390
Государственное управление	1 805 820	100 300	243 200	266 720	67 650	1 763 780	27 050	461 380	376 350	165 970	405 250

*Детализированный до второго уровня фрагмент матрицы
«20 видов экономической деятельности - 22 укрупненных группы профессий» в разрезе 40 подвидов экономической
деятельности из вида «Розничная торговля» - 17 профессий из группы «Занятые в торговле»*

Вид экономической деятельности "Розничная торговля"	Профессии по укрупненной группе "Занятые в торговле"									
	Контролеры качества торговли работников предприятий розничной торговли	Контролеры качества торговли работников предприятий других видов торговли	Кассиры	Продавцы и наемные рабочие, временные работники	Продавцы, работающие неполный рабочий день	Розничные торговцы	Рекламные агенты	Страховые агенты	Торговые агенты по продаже ценных бумаг, сырья и финансовых услуг	Торговые представители других видов товаров и услуг
Розничная торговля автомобилями и запчастями	84600	2750	33610	48660	145700	391270	60	210	280	4850
Розничная торговля автомобилями	47490	1720	22510	33230	61760	279990	40	150	280	4300
Розничная торговля другими транспортными средствами	6980	220	3540	3210	14370	38220	0	60	0	250
Автозапчасти, комплектующие и склады шин	30130	810	7570	12220	69570	73060	0	0	0	310
Продажа инвентаря и хозяйственных товаров	33820	690	24820	830	370	239310	130	0	0	350
Продажа мебели	16270	420	7320	490	(8)-	113730	120	0	0	110
Продажа хозяйственных товаров	17550	270	17500	340	(8)-	125580	0	0	0	240
Продажа радиотоваров и бытовой техники	33580	940	23390	3410	1650	218060	80	0	0	6850
Продажа компьютеров, комплектующих и программного обеспечения	5620	520	6400	160	100	31510		0	0	1770
Продажа строительных материалов и садового инвентаря	89010	2490	138180	9020	5710	478820	50	0	0	1070
Продажа строительных и вспомогательных материалов	81910	2290	125850	7660	3300	440500	40	0	0	910
Садовые инструменты, оборудование и вспомогательные материалы	7100	200	12330	1360	2410	38320	0	0	0	160
Продажа продуктов питания и напитков	143450	700	924920	11320	0	96920	50	0	0	590
Бакалея	120240	240	816990	9940	0	47400	0	0	0	0
Продажа специализированных продовольственных товаров	9970	310	41560	1160	0	29350	0	0	0	(8)-
Продажа алкогольных напитков	13250	160	66380	230	0	20160	0	0	0	140
Продажа бытовых товаров и предметов гигиены	59550	1020	236130	2130	0	122540	0	0	0	330
Продажа фармацевтических товаров и лекарств	40490	560	208570	1620	0	23160	0	0	0	110
Заправочные станции	78240	190	543540	1450	810	14320	0	0	0	(8)-
Продажа одежды и аксессуаров	153050	780	143980	950	0	934870	40	0	0	450
Продажа одежды	110830	610	125050	370	0	702910	0	0	0	430

Продолжение таблицы 4

Вид экономической деятельности "Розничная торговля"	Профессии по укрупненной группе "Занятые в торговле"									
	Контролеры качества торговли работников предприятий розничной торговли	Контролеры качества торговли работников предприятий других видов торговли	Кассиры	Продавцы и наемные рабочие, временные работники	Продавцы, работающие неполный рабочий день	Розничные торговцы	Рекламные агенты	Страховые агенты	Торговые агенты по продаже ценных бумаг, сырья и финансовых услуг	Торговые представители других видов товаров и услуг
Продажа обуви	24690	140	14430	0	0	125210	0	0	0	0
Галантерея	17520	0	4510	550	(8)-	106750	30	0	0	0
Продажа спортивных, музыкальных товаров и печатных изделий	57770	840	128020	4240	1090	315630	130	(8)	0	270
Продажа спортивного инвентаря, музыкальных инструментов	39840	430	81000	3060	1090	233080	50	(8)-	0	170
Продажа спорттоваров	18790	230	23360	2000	970	122560	30	0	0	120
Продажа печатных изданий, книг и нот	17930	410	47020	1180	0	82560	80	0	0	0
Продажа товаров смешанного ассортимента	178530	0	565330	5020	0	895860	0	0	0	0
Торговля в универсальных магазинах	77870	0	232450	3780	0	551100	0	0	0	0
Продажа товаров прочего ассортимента	100660	0	332880	(8)-	0	344760	0	0	0	170
Прочие распространители товаров	62230	1530	153700	4500	470	309620	0	0	0	2310
Продажа цветов	2800	40	5380	610		17470	0	0	0	0
Продажа канцелярских принадлежностей и подарков	29060	900	89210	2100	(8)-	143720	(8)	0	0	1420
Продажа комиссионных товаров	8310	80	20940	250	(8)-	41940	0	0	0	(8)-
Продажа товаров в прочих местах	22050	510	38160	(8)-	370	106490	0	0	0	790
Розничные предприятия, торгующие не через магазины	3650	2030	6600	210	600	15650	200	0	0	1640
Продажа товаров через Интернет и магазины «товары-почтой»	2030	1120	1420	70	580	9600	200	0	0	610
Продажа через торговые автоматы	270	180	1130	0	0	450	0	0	0	270
Торговые предприятия, сбывающие товары в розницу через агентов или с грузовиков	1360	730	4040	130	0	5600	0	0	0	760
Всего занятых по укрупненной группе профессий "Розничная торговля"	1848490	27060	5279720	410	1550	7888050	400	0	560	4070

Профессии по укрупненной группе "Занятые в торговле"								
Вид экономической деятельности "Розничная торговля"	Торговые представители по про- даже оптом производственных, высокотехнологичных товаров	Торговые представители по про- даже оптом производственных, кроме высокотехнологичных, то- варов	Демонстраторы и промоутеры	Специалисты по сбыту	Телевизионные рекламодатели	Торговцы вразнос, газетчики и уличные торговцы и родственные виды деятельности	Работники торговых предприятий и родственные виды деятельности	Всего занято по ВЭД "Розничная торговля"
Розничная торговля автомобилями и запчастями	1490	11930	180	0	1950	0	2560	730100
Розничная торговля автомобилями	850	4910	50	0	1690	0	1730	460700
Розничная торговля другими транспортными средствами	220	820	0	0	90	0	260	68240
Автозапчасти, комплектующие и склады шин	420	6190	110	0	160	0	(8)-	200550
Продажа инвентаря и хозяйственных товаров	80	4030	340	0	170	0	(8)-	304940
Продажа мебели	(8)-	1900	80	0	170	0	(8)-	140610
Продажа хозяйственных товаров	(8)-	2140	260	0	0	0	360	164240
Продажа радиотоваров и бытовой техники	4680	3990	520	2490	2490	0	1720	303850
Продажа компьютеров, комплектующих и программного обеспечения	3560	2350	80	2050	1040	0	630	55790
Продажа строительных материалов и садового инвентаря	2310	28590	350	(8)-	1090	0	1310	758000
Продажа строительных и вспомогательных материалов	1940	27110	340	(8)-	1080	0	1240	694170
Садовые инструменты, оборудование и вспомогательные материалы	370	1480	0	0	0	0	70	63800
Продажа продуктов питания и напитков	120	6270	4220	0	160	0	5890	1194610
Бакалея	40	1260	3640	0	0	0	5590	1005340
Продажа специализированных продовольственных товаров	0	3490	360	0	90	0	(8)-	86290
Продажа алкогольных напитков	0	1530	220	0	60	0	(8)-	102130
Продажа бытовых товаров и предметов гигиены	2870	3560	3450	0	950	0	880	433410
Продажа фармацевтических товаров и лекарств	1780	680	1790	0	0	0	140	278900
Заправочные станции	0	620	0	0	0	0	70	639240
Продажа одежды и аксессуаров	110	2200		0	170	0	1380	1237980
Продажа одежды	0	1560	460	0	170	0	870	943260
Продажа обуви	0	160	450	0	0	0	(8)-	165080
Галантерея	0	470	0	0	0	0	60	129890

Продолжение таблицы 4

Профессии по укрупненной группе "Занятые в торговле"								
Вид экономической деятельности "Розничная торговля"	Торговые представители по продаже оптом производственных, высокотехнологичных товаров	Торговые представители по продаже оптом производственных, кроме высокотехнологичных, товаров	Демонстраторы и промоутеры	Специалисты по сбыту	Телевизионные рекламодатели	Торговцы вразнос, газетчики и уличные торговцы и родственные виды деятельности	Работники торговых предприятий и родственные виды деятельности	Всего занято по ВЭД "Розничная торговля"
Продажа спортивных, музыкальных товаров и печатных изделий	(8)-	2780	870	0	1050	(8)	730	513420
Продажа спортивного инвентаря, музыкальных инструментов	(8)-	2130	670	0	550	0	(8)-	362070
Продажа спорттоваров	(8)-	1450	90	0	(8)-	(8)	270	169870
Продажа печатных изданий, книг и нот	0	0	0	0	(8)-	(8)	0	149180
Продажа товаров смешанного ассортимента	0	0	11990	0	0	0	5460	1662190
Торговля в универсальных магазинах	0	0	2020	0	0	0	4370	871590
Продажа товаров прочего ассортимента	0	0	9980	0	0	0	1100	789550
Прочие распространители товаров	1260	9510	950	(8)-	2400	680	2450	551610
Продажа цветов	0	200	0	0	0	0	100	26600
Продажа канцелярских принадлежностей и подарков	1030	5530	630	0	610	580	(8)-	274790
Продажа комиссионных товаров	0	(8)-	40	0	720	40	440	72760
Продажа товаров в прочих местах	220	3700	280	0	1070	(8)	980	174620
Розничные предприятия, торгующие не через магазины	1590	10270	490	(8)-	18590	1900	(8)	63420
Продажа товаров через Интернет и магазины «товары-почтой»	1450	5020	120	(8)-	13070	0	(8)	35290
Продажа через торговые автоматы	0	1010	0	0	0	90	630	4030
Торговые предприятия, сбывающие товары в розницу через агентов или с грузовиков	130	4240	370	0	5510	1780	1020	25670
Всего занятых по укрупненной группе профессий "Розничная торговля"	5680	24240	29410	0	41970	3770	1650	15907780

**ОПЫТ РАБОТЫ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ
СУБЪЕКТОВ ФЕДЕРАЦИИ И ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ
ПРОГНОЗНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ
В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ**

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

*Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
vgurt@psu.karelia.ru; larisa@psu.karelia.ru, eugene@psu.karelia.ru*

Введение

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации Минобрнауки, Минэконразвития, Минздравсоцразвития России и РСПП [1] в рамках Федеральной целевой программы развития образования должны разработать прогноз потребности в специалистах с учетом реальных запросов рынка труда и перспектив развития экономики, а также прогноз по формированию государственного задания по подготовке специалистов. Координирующая роль в разработке прогноза отведена Минобрнауки РФ. Центр бюджетного мониторинга ПетрГУ по заданию Минобрнауки [2] выполнял работу по формированию прогнозных потребностей экономики на федеральном и региональном уровнях в выпускниках всех уровней профессионального образования (по объему и направлениям подготовки) с учетом реальных запросов рынка труда и перспектив развития экономики на период до 2015 года.

На первом этапе работ были сформированы прогнозные показатели потребностей экономики. Разработка прогнозной потребности для каждого из 81 субъекта Федерации (с учетом программ укрупнения субъектов Российской Федерации) включает прогнозы: демографических показателей; численности работников по 27 видам экономической деятельности и 6 уровням профессионального и общего образования с учетом прогнозной динамики развития экономики; ежегодные потребности экономики в квалифицированных кадрах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием в разрезе 28 укрупненных групп специальностей. Итоговые прогнозные показатели для каждого региона включают 3 таблицы, базирующиеся на 15 исходных и 92 промежуточных таблицах, используемых при формировании прогноза.

На втором этапе проводились согласование и коррекция сформированных прогнозных потребностей экономики в квалифицированных кадрах с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Работа по согласованию проводилась в интерактивном режиме на федеральном

Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» [3].

1. Проблемные вопросы при формировании прогнозных показателей

Наибольшая сложность при формировании прогнозных показателей наблюдалась при формировании потребности региональной экономики в кадрах по рабочим профессиям, поскольку с 2007 года число выпускников 9-х и 11-х классов школ во всех регионах существенно уменьшается. Кроме этого, переход экономической статистики с классификаторов ОКОНХ на ОКВЭД и принятие Федерального закона об обязательности общего (полного среднего) образования требуют корректировки ранее выполненных прогнозов.

Анализ вышеуказанных процессов показывает, что рассматриваемые социально-экономические институты имеют живую, динамически изменяющуюся структуру и что для поддержания модели прогнозирования на заданном уровне адекватности реальным процессам следует наращивать функциональность модели путем внесения в модель соответствующих функциональных блоков и модернизации ее структуры. В этой связи одним из необходимых путей решения указанных проблем является сбор исходных статистических данных по характеру и объему, необходимым для выявления и формализации причинных взаимосвязей. На сегодняшний день государственная и региональная статистика не предоставляет всех необходимых данных для мониторинга, анализа и управления ситуацией прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах. В частности, отсутствуют сводки по среднесписочной численности работников в субъектах Федерации по видам экономической деятельности и уровню образования, а также в разрезе укрупненных групп специальностей.

До сих пор общероссийские классификаторы специальностей образования используют для системы СПО и ВПО одну классификацию по 28 укрупненным группам специальностей, а для системы НПО – другую классификацию по 38 укрупненным группам специальностей. Данные о трудоустройстве выпускников для системы СПО и ВПО ведутся в разрезе учебных специальностей, а для системы НПО – в разрезе отраслей экономики (видов экономической деятельности).

Также из затрудняющих прогнозирование факторов следует отметить недостаток информации по макроэкономическому развитию регионов и прогнозным оценкам. В частности, в бюллетенях региональной статистики отсутствуют единые формы сводных данных, где за последние 5-10 лет можно было бы наблюдать в динамике совместные изменения в разрезе 27 разделов ОКВЭД: объема товаров и услуг, инвестиций, основных фондов, численности работников, доли заработной платы от ВРП.

Можно отметить, что матрицу профессионально-квалификационного соответствия, устанавливающую взаимосвязь «отрасль – УГС» или «раздел ОКВЭД – УГС», 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 необходимо вводить поправочные коэффициенты, учитывающие специфику территориально-экономического положения региона.

2. Проблемные вопросы при согласовании прогнозных показателей

При согласовании прогнозных потребностей с исполнительной властью субъектов Федерации возник ряд проблемных вопросов. Первый блок проблемных вопросов – организационный. Прежде всего, оказалось, что не во всех субъектах Федерации сформированы рабочие группы. Зачастую происходило перекалывание центра тяжести работы по формированию потребности экономики с правительства региона на территориальные органы управления образованием. Это обусловлено низким уровнем координации и обмена данными между территориальными органами управления образованием, экономикой, трудом и занятостью.

Второй блок вопросов связан с тем, что у членов региональных рабочих групп оказался недостаточный уровень владения классификаторами экономической статистики (ОКОНХ и ОКВЭД) и классификаторами по уровням профессионального образования (ОКСО ОК 009-2003 и Перечень профессий НПО), а также имелись недостаточные навыки работы в интерактивном режиме с информационными ресурсами.

Третий блок вопросов касался существенных региональных специфик в отдельных субъектах Федерации. Здесь прежде всего необходимо отметить особое положение федеральных образовательных мегаполисов – Москвы, Санкт-Петербурга, Томска и других регионов, в которых потребность экономики необходимо понимать расширительно, поскольку подготовка специалистов в этих регионах осуществляется не только для своего субъекта Федерации, но и для других регионов. Кроме этого, для трех УГС – «Морская техника», «Оружие и системы вооружения» и «Авиационная и ракетно-космическая техника» наблюдается потребность в кадрах только в отдельных регионах, что вызывает необходимость настройки матриц профессионально-квалификационного соответствия.

3. Подготовка кадров для ведения мониторинга и коррекции прогнозных потребностей региональной экономики в выпускниках начального, среднего и высшего профессионального образования

Учитывая актуальность проблемы формирования прогнозных потребностей в кадрах, Минобрнауки России планирует проводить мониторинг и

ежегодную корректировку прогнозных оценок на основе фактической динамики спроса и предложения на рынке труда с учетом региональных особенностей развития экономики каждого субъекта Федерации. Как уже отмечалось выше, в ряде региональных рабочих групп наблюдались сложности с согласованием прогнозных потребностей, вызванные недостаточным владением методикой макроэкономического моделирования. Для решения этих проблем в период 31 октября – 2 ноября 2007 года проведена Всероссийская научно-практическая школа-семинар «Разработка прогнозных потребностей региональной экономики в выпускниках начального, среднего и высшего профессионального образования».

Школа-семинар проводилась под эгидой Министерства по образованию и науке Российской Федерации на базе Петрозаводского государственного университета. В работе школы-семинара приняли участие 38 представителей из 33 регионов России. Наибольшую активность по участию проявили субъекты Федерации Северо-Западного федерального округа – 7 регионов, Приволжского – 8 регионов, Сибирского – 8 регионов, из Центрального, Дальневосточного, Уральского и Южного федеральных округов по 2-3 региона.

«Проблема 2010 года» существенно обострила интерес исполнительной власти регионов к анализу потребностей экономики в квалифицированных кадрах. 30 октября 2007 года прошло совещание в Новосибирске по тематике «Обеспечение организаций народнохозяйственного комплекса Сибирского федерального округа квалифицированными кадрами» под председательством полномочного представителя Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе А. В. Квашнина. В дни работы школы-семинара «Российская газета» в номере от 30 октября 2007 года посвятила тринадцатую полосу проблемам подготовки кадров системой профессионального образования для экономики. Среди этих материалов была заметка спецкора «РГ» М. Агранович «Тайны госзаказа», где рассказывалось о макроэкономической методике прогнозирования, развиваемой Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ, и его деятельности.

Участники школы-семинара проявили колоссальный интерес к макроэкономической методике прогнозирования. Большинство слушателей принимали в мае-июле 2007 года практическое участие в интерактивном согласовании прогнозных показателей потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах. Многие регионы хотят владеть этой методикой и самостоятельно вести мониторинг и коррекцию сформированных региональных прогнозных показателей.

Программа школы-семинара включала установочные лекции и практические занятия по макроэкономической методике прогнозирования потреб-

ностей региональной экономики в выпускниках начального, среднего и высшего профессионального образования.

1 ноября 2007 года состоялась практическая работа по расчетам на ноутбуках участников школы из регионов по теме «Исследование унифицированной региональной модели потребности экономики в специалистах с начальным, средним и высшим профессиональным образованием. Знакомство с моделью, анализ региональных данных и вариантов моделирования. Расчет для субъектов Федерации потребности экономики в кадрах при различных сценариях экономического развития региона». Практическая работа во второй день школы еще раз подтвердила интерес в регионах к макроэкономической методике прогнозирования.

В заключение школы-семинара состоялись обсуждение макроэкономической методике прогнозирования и выработка согласованных замечаний, предложений и мер по улучшению методике и повышению качества прогнозирования потребностей региональных экономик. На этом заседании отмечалось, что в ряде регионов (Томская и Владимирская области, Красноярский край) готовы начать работу по формированию прогнозных показателей потребностей экономики в кадрах, и их не смущает «фора» в 2-3 года, которая есть у Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ. Так что на этом рынке в ближайшие годы можно ждать возникновения здоровой конкурентной среды.

Среди пожеланий, высказанных участниками школы-семинара, были предложения о создании на государственном и региональном уровнях системы мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда в профессиональных кадрах. В качестве первого шага рекомендовалось Минобрнауки России организовать Федеральное государственное унитарное предприятие «Центр прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах». Определить в качестве направления деятельности ФГУП «Центр прогнозирования...» следующее: «Разработка и формирование прогнозных потребностей экономики в выпускниках высшего, среднего и начального образования на федеральном и региональном уровне, мониторинг и ежегодная коррекция этих показателей и формирование на этой основе контрольных цифр приема». В качестве второго шага считать целесообразным формирование аналогичных центров прогнозирования на уровне федеральных округов.

Информационным ресурсом для федерального и региональных центров мог бы выступить федеральный портал «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (labourmarket.ru), разработанный и поддерживаемый Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. На региональных страницах этого Интернет-портала с помощью средств удаленного доступа можно вести мониторинг, анализ и

прогнозирование ситуации с потребностями региональных экономик в квалифицированных кадрах.

Список литературы

1. Поручение Президента Российской Федерации № Пр-2065 от 10 декабря 2005 г. и Поручение Правительства Российской Федерации от 19 декабря 2005 г. № МФ-П44-6344 (пункт 8).
2. Письмо Минобрнауки России «О согласовании прогнозных потребностей» от 21 мая 2007 г. № ВФ-1195/03.
3. Серова Л. М. 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 // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Материалы Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции, Петрозаводск, 2007. Т. 1. С. 320-325.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В САМАРСКУЮ ОБЛАСТЬ

Т. Г. Гурьянова, О. А. Графкина

*Департамент государственной службы занятости населения
Самарской области, г. Самара
fgszn@samtel.ru, fgszn@samtel.ru*

Самарская область традиционно является миграционно привлекательным регионом за счет устойчивого экономического роста, стабильной социально-политической ситуации, высокого уровня и качества жизни населения, а также в силу своего выгодного географического положения.

В последние годы наблюдается значительное улучшение динамики большинства макроэкономических показателей, характеризующих социально-экономическую ситуацию в регионе, причем рост производственно-инвестиционных показателей происходит на фоне традиционно положительной социальной динамики.

Правительством области проводится значительная работа по улучшению инвестиционного климата и совершенствованию регионального инвестиционного законодательства. В связи с реализацией на территории области крупных инвестиционных проектов отмечаются высокие темпы роста инвестиций в основной капитал.

По данным опубликованного в мае 2007 года доклада по Программе развития ООН «Регионы России: цели, проблемы, достижения» Самарская область относится к региону с высоким качеством жизни населения и занимает 10-е место среди субъектов Российской Федерации и 2-е место в ПФО по индексу развития человеческого потенциала. По интегральному индикатору уровня благосостояния область сохраняет 6-е место среди российских регионов.

Закрепились позитивные тенденции в демографической сфере. Растет уровень рождаемости при уменьшении смертности, что привело к существенному снижению естественной убыли населения.

При условии соблюдения трудового законодательства, доведения минимальной зарплаты до прожиточного минимума и проведения эффективной политики занятости вопрос удовлетворения потребности в работниках может быть решен в регионе почти полностью за счет внутренних резервов, обеспечивая при этом еще и сокращение структурной (территориальной) составляющей безработицы (т. е. за счет маятниковой и(или) внутрирегиональной миграции). Покрытие существующего дефицита рабочей силы возможно частично и за счет внешней миграции, при этом необходимо наиболее полно использовать возможности межрегиональной миграции. Поскольку условия жизни в Самарской области остаются лучшими по сравнению с соседними регионами, где уровень безработицы выше, а уровень жизни ниже, то их жители охотно пополняют трудовые ресурсы Самарской области.

Отличительной особенностью 2007 года является то, что приток населения в область полностью обеспечен за счет обмена населением со странами СНГ, в то время как в обмене населением с другими регионами России и странами дальнего зарубежья наблюдается миграционная убыль.

В структуре расселения мигрантов по территории региона немногим более половины (54% миграционного прироста) приходится на городскую местность.

В настоящее время департаментом государственной службы занятости населения Самарской области выданы 195 заключений о целесообразности привлечения 3 340 иностранных специалистов на предприятия Самарской области.

Наибольшая доля трудовых мигрантов занята в следующих видах экономической деятельности: в строительстве – 49,9%, сельском хозяйстве – 20,5%, торговле – 10,6%, обрабатывающих производствах – 7%. Основными экспортёрами иностранной рабочей силы являются: Китай – 29,8%, Турция – 22,7%, Вьетнам – 7,5%, Сербия – 7%, Болгария – 4,4%.

Мигранты работают в основном по специальностям: бетонщик, электрик, подсобный рабочий, мастер, каменщик, водитель и штукатур.

За 10 месяцев текущего года Управлением ФМС России по Самарской области выдано свыше 27,6 тыс. разрешений на работу иностранным гражданам и получены уведомления о приеме на работу около 11,4 тыс. иностранных граждан, прибывших из стран с безвизовым режимом въезда. Указанные иностранные граждане прибыли в Самарскую область в основном из Узбекистана, Таджикистана, Киргизии, Азербайджана, Армении, Украины, Молдовы, Казахстана.

Социально-экономическое развитие Самарской области в 2008 году будет характеризоваться сохранением тенденции устойчивого экономического роста, укреплением социальной стабильности и повышением уровня и качества жизни населения.

Продолжится рост инвестиционной активности на территории Самарской области. Прогнозируется реализация значительного числа инвестиционных проектов в различных секторах экономики, из которых наиболее крупные – в автомобилестроении, химическом, металлургическом производствах и нефтепереработке.

Предусматривается дальнейшее снижение темпов инфляции. Сохранятся высокие темпы роста реальных располагаемых денежных доходов населения области (прирост в 2008 году – на 7,5-9,0% в зависимости от варианта прогноза).

На процесс воспроизводства трудового потенциала основополагающее влияние окажет демографический фактор. В результате прогнозируемого увеличения коэффициента рождаемости (до 10,5-10,6 промилле в зависимости от варианта в 2008 году) и некоторого снижения уровня смертности (до 15,6-15,4 промилле) продолжится тенденция сокращения масштабов депопуляции населения.

Одним из источников пополнения населения области, а также трудовых ресурсов является миграция, в том числе привлечение иностранной рабочей силы в экономику области. Прогнозируется, что коэффициент миграционного прироста составит в 2008 году 19-23,7 чел. на 10 тыс. человек населения, что существенно выше, чем в целом по Российской Федерации.

С целью повышения эффективности занятости населения политика органов государственной власти Самарской области будет направлена на:

- ✓ государственную поддержку ключевых для экономического развития области отраслей, в том числе предоставление преференций организациям области, создающим новые рабочие места (частичное софинансирование затрат инвесторов, реализующих на территории области инвестиционные проекты, по обучению и переобучению персонала и безработных граждан);
- ✓ усиление инвестиционной направленности экономического роста, развитие производственных кластеров, реализацию проектов в высокотехно-

- логичных сферах экономики, образование новых крупных производств на территории области, что приведет к созданию рабочих мест;
- ✓ стимулирование инвестиционной деятельности, в том числе посредством снижения налоговой нагрузки для инвесторов, осуществляющих инвестиционные проекты на территории области;
 - ✓ повышение профессионально-квалификационного соответствия структуры подготовки специалистов учреждениями профессионального образования потребностям рынка труда, модернизацию системы профессионального образования, планируемое внедрение профессиональных стандартов;
 - ✓ создание благоприятных условий для развития и диверсификации малого бизнеса, привлечения в экономику области частного капитала, реализацию областной целевой программы «Развитие и государственная поддержка малого предпринимательства в Самарской области на 2004-2010 годы»;
 - ✓ развитие кадрового потенциала области, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, реализацию областной целевой программы «Управление кадровым потенциалом Самарской области» на 2004-2008 годы, а также Плана мероприятий по материально-техническому, учебно-методическому и кадровому обеспечению ассоциации «Аграрный образовательный комплекс Самарской области» на 2007-2011 годы;
 - ✓ совершенствование регулирования внешней трудовой миграции, содействие привлечению иностранной рабочей силы исходя из интересов обеспечения экономики области необходимыми трудовыми ресурсами, активизацию процесса легализации трудовой миграции.

Прогнозируется, что среднегодовая численность занятых в экономике области по первому варианту сократится с 1 582 тыс. человек в 2006 году до 1 577 тыс. человек в 2008 году, что обусловлено, в первую очередь, действием демографического фактора и стабилизацией темпов роста экономики по данному варианту. По второму варианту прогноза (умеренно оптимистичный) возможно увеличение численности занятых до 1 585 тыс. человек, на что повлияют ускорение экономического роста, создание новых рабочих мест, развитие индивидуального сектора экономики, фермерских хозяйств, развитие трудовой активности ранее неработающего населения в силу большей привлекательности оплаты труда (домохозяйки, занятые личным подсобным трудом, и т. д.).

Несмотря на прогнозируемую положительную экономическую конъюнктуру, расширение производства, а также сокращение численности трудовых ресурсов, сохранится тенденция превышения предложения рабочей

силы над спросом на нее работодателей. Однако среднегодовые размеры как общей, так и зарегистрированной безработицы будут сокращаться.

В связи с сохранением проблемы профессионально-квалификационного несоответствия спроса и предложения рабочей силы определенная часть рабочих мест остается вакантной (на начало апреля 2007 года по данным государственной статистики – 21,5 тыс. рабочих мест на крупных и средних предприятиях).

На данные рабочие места могут привлекаться трудовые мигранты как низкой квалификации в силу непривлекательности характера труда и размера заработной платы для местного населения, так и специалисты по отдельным профессиям и специальностям, владеющие уникальными инновационными технологиями.

Легальное привлечение трудовых мигрантов в экономику области в определенной степени восполнит нехватку рабочей силы.

В 2007 году в соответствии с новым порядком формирования квоты по привлечению иностранной рабочей силы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 22.12.2006 № 783, уполномоченным органом исполнительной власти Самарской области по организации и координации работы по определению потребности в привлечении иностранных работников и подготовке предложений по формированию квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации определен департамент государственной службы занятости населения Самарской области.

Проведена большая информационная и консультативная работа с работодателями области, привлекающими и планирующими привлечь иностранную рабочую силу: были опубликованы информационные сообщения в областных и местных средствах массовой информации, организованы интервью руководителя департамента службы занятости населения Самарской области на двух региональных каналах телевидения, вывешены объявления на стендах, раздавались листовки, велись консультации по телефону.

В текущем году от работодателей области поступили 275 заявок на привлечение 15 526 иностранных работников в 2008 году (в т. ч. 12 765 чел. из стран с безвизовым режимом въезда и 2 761 чел. из стран с визовым режимом въезда).

По представленным заявкам установлен рейтинг по видам экономической деятельности:

- ✓ строительство – 61,9%;
- ✓ сельское хозяйство – 8,8%;
- ✓ операции с недвижимым имуществом – 6,8%;
- ✓ торговля – 5,7%;
- ✓ деятельность общественных объединений – 3,9%;

- ✓ обработка древесины и производство изделий из дерева – 1,8%;
- ✓ производство пищевых продуктов – 1,6%;
- ✓ обработка вторичного сырья – 1,6%;
- ✓ производство машин и оборудования – 1,1%;
- ✓ транспорт – 0,4%;
- ✓ прочие виды услуг – 6,4%.

Основными экспортерами иностранной рабочей силы будут: Узбекистан (49%), Таджикистан (17,5%), Турция (7,5%), Азербайджан (5,2%), Китай (5,2%), Киргизия (4,7%), Украина (2,5%), Армения (2,5%), Сербия (1,6%).

Основные специальности, на которые предполагается привлечение иностранных работников: подсобный рабочий, каменщик, штукатур, маляр, бетонщик, грузчик, слесарь-сантехник, а также на должности служащих: мастер, главный инженер и инженер, директор и заместитель директора, экспедитор, менеджер, коммерческий агент и другие.

Ведущую позицию, согласно поданным заявкам, занимает сфера строительства. Спрос на рабочую силу в строительном секторе экономики Самарской области постоянно увеличивается, в том числе и за счет предусматриваемого создания рабочих мест в рамках реализации приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России». В то же время доля иностранных работников, используемых в строительной сфере, является незначительной в рамках региональных трудовых ресурсов. Кроме того, ожидаемое количество выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования по строительным специальностям, по которым работодатели предусматривают привлечение иностранных работников на территории области, пока отстает от спроса на рынке труда.

Несмотря на то, что большинство заявленных вакансий относятся к рабочим профессиям, они не заполняются безработными гражданами Самарской области ввиду непривлекательности (недостаточная заработная плата, строгий режим работы, недостаточно комфортные для самарских граждан условия труда и пр.).

Кроме того, работодатели, представившие заявки, в качестве требований к работникам указывают не только наличие профессионального образования, но и знание передовых технологий, а также обязательное наличие опыта работы по их применению.

Знание иностранных языков является также одним из важных требований работодателей. Некоторые предприятия, имеющие 100%-й иностранный капитал, предъявляют еще более высокие требования к работникам.

Служба занятости может организовать обучение безработных граждан по рабочим профессиям, в том числе по некоторым, указанным в заявках

работодателей. Но уровень подготовки не всегда отвечает требованиям работодателей.

Около 3% от общего числа заявок содержит требование наличия высшего профессионального образования (должности руководящего состава). В рамках организации профессионального обучения безработных граждан получение высшего образования по направлению службы занятости не допускается. Безработные граждане с высшим профессиональным образованием, состоящие на учете в службе занятости, не удовлетворяют требованиям, указанным работодателями, ввиду отсутствия специального опыта.

Все заявки работодателей проанализированы в министерствах и ведомствах Самарской области на предмет целесообразности заявленного объема привлечения иностранной рабочей силы. Результаты этой работы были обсуждены 21 июня текущего года на заседании межведомственной комиссии по вопросам внешней трудовой миграции в Самарской области и 29 июня в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации были направлены предложения Самарской области о потребности в привлечении иностранных работников в 2008 году.

В октябре 2007 года в г. Москве состоялось совещание по вопросу о деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации о ходе работы по формированию заявок субъектов Российской Федерации по определению потребности в привлечении иностранных работников и формированию квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации, по итогам которого была утверждена квота на привлечение иностранных работников в 2008 году.

МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СПО НА РЫНКЕ ТРУДА

Л. М. Ксенофонтова, Ю. Н. Мангутова

*ГОУ СПО «Саранский государственный промышленно-
экономический колледж», г. Саранск
smt@moris.ru*

Мониторинг рынка труда представляет собой совокупность методов и инструментов исследования динамики развития основных показателей конъюнктуры рынка труда, а именно спроса, предложения и цены на рабочую силу.

Исследование рынка труда – неотъемлемый вид деятельности социально ориентированной экономики не только региона, но и страны в целом. Анализ спроса и предложения трудовых ресурсов позволяет выделить приоритетные области развития производственной деятельности и сферы услуг, способствует установлению контроля за слаборазвивающимися сегментами экономики. Также исследование рынка труда координирует образовательную деятельность в подготовке специалистов и выявляет потребность на рынке труда в тех или иных специальностях и профессиях. Структура рынка труда отражает качественное состояние отраслей экономики. Этот немаловажный факт ориентирует нас на то, что исследование рынка труда должно быть процессом постоянным и динамичным.

Саранский государственный промышленно-экономический колледж (СППЭК) – учебное заведение среднего професинального образования – ведет подготовку по десяти специальностям, что в комплексе определяет востребованные рынком труда следующие направления: специальности технического профиля, специальности информационных технологий и специальности экономическо-правовой направленности.

Деятельность учебного заведения в современных условиях должна быть динамичной, мобильной и согласованной с требованиями рынка труда, что в свою очередь определяет востребованность кадров работодателями. Важнейшей задачей учебного заведения является восполнение дефицита отдельных профессий и специальностей на рынке труда. Для того чтобы знать, какие специалисты и рабочие необходимы работодателю, требуется проводить анализ и изучать потребность рынка труда на уровне учебного заведения.

На протяжении трех лет в колледже работает агентство кадрового резерва (АКР). Стратегической целью АКР является удовлетворение спроса работодателей в высококвалифицированных специалистах среднего звена по направлению СППЭК и адаптация выпускников на рынке труда. Про-

грамма агентства реализует комплексный подход к решению проблем рынка труда с учетом специфики состояния и перспектив развития трудовой сферы на этапе перехода к экономическому росту. Программа рассчитана на дальнейшую консолидацию усилий по адаптации кадров среднего звена и социального партнерства в сфере экспериментальной площадки с рынком занятости, деятельность которых влияет на состояние занятости.

С каждым годом повышаются уровень, масштабность и качество работы агентства кадрового резерва, о чем свидетельствуют проводимые мероприятия. В сентябре 2007 г. проведена конференция на тему «Проблемы трудоустройства молодежи в Республике Мордовия и пути их решения» с привлечением к участию в конференции представителей Центра занятости г. Саранска. При подготовке к конференции студентами колледжа проведен ряд исследований по вопросам: «Проблемы трудоустройства молодежи», «Совершенствование государственного механизма управления трудоустройством молодежи», «Повышение психологической адаптации молодых специалистов на рынке труда», «Совокупность мотивационных факторов трудоустройства молодых специалистов». По результатам исследований сделаны доклады.

На конференции были представлены результаты мониторинга рынка труда в Республике Мордовия. Источниками сбора данных для исследования рынка труда в Республике Мордовия послужили следующие материалы:

- статистические данные Центра занятости г. Саранска;
- объявления о вакансиях в республиканских периодических изданиях «Шестой номер» и «Из рук в руки»;
- данные промышленных предприятий: заявки работодателей на заполнение вакантных мест; сведения о заработной плате и трудоустройстве выпускников колледжа;
- анкетирование и опрос студентов.

При исследовании востребованности специалистов среднего звена и рабочих внимание уделено, в первую очередь, специальностям, которым обучают в колледже.

Результаты данных центра занятости о вакансиях и анализ объявлений в газетах на спрос рабочих мест и специальностей представлены на рисунке 1.

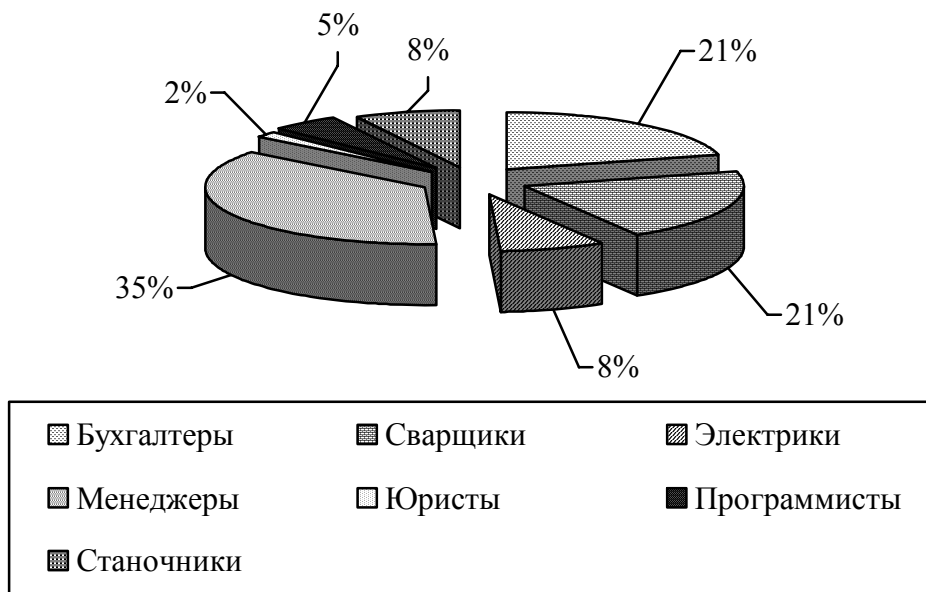


Рис. 1. Процентное соотношение предложений вакансий по специальностям

Проведя анализ результатов вакансий службы занятости и объявлений в газете, видим, что большой спрос на специальности технического профиля, а именно на сварщиков (21,0%), токарей, фрезеровщиков, шлифовщиков (21%), электриков (8%). Престижность и высокий спрос продолжают сочетать такие специальности, как менеджмент и бухгалтерский учет. Менее всего востребована на рынке труда в республике такая специальность, как юрист. Это связано, в первую очередь, с насыщением спроса на данную профессию.

Ввиду того, что государство ориентировано на развитие производственного сектора, в Мордовии отмечается существенный рост производства. Многие промышленные предприятия строят и открывают новые цеха, участки, монтируют производительные поточные линии, закупают современное технологическое оборудование, разрабатывают и внедряют новые, уникальные технологии и в целом наращивают производственные мощности. Для того, чтобы все это работало, нужны кадры.

Востребованность менеджеров объясняется дефицитом квалифицированных управленческих кадров, что становится серьезной проблемой в экономике республики. Многие руководители и собственники компаний начинают понимать, что для развития и расширения производства необходимы новые управленческие решения и знания. Конечно, подготовить высококвалифицированного менеджера, даже узкопрофильного направления, задача сложная. Но факт остается фактом, специалисты-менеджеры на рынке труда востребованы.

Для удовлетворения потребности в профессионально подготовленных кадрах промышленности (главным образом, машиностроение) потребуются инженерно-технические специалисты, обладающие знанием в области маркетинга, анализа хозяйственной деятельности, управления персоналом. Многие дисциплины, не предусмотренные государственным стандартом при подготовке специалистов как обязательные, изучаются в колледже дополнительно, в качестве факультативных занятий.

Стабильным спросом пользуются бухгалтеры, особенно главные, бухгалтеры-экономисты и бухгалтеры-аудиторы. Развитие и распространение компьютерных технологий и информационных систем поддерживает стабильный спрос на специалистов в сфере информационных технологий.

Особо нужно остановиться на найме выпускников учебных заведений, как рабочих, так и специалистов. К сожалению, многие предприятия и организации хотят получить готового профессионала высокого класса сразу, без материального и морального вклада.

В настоящее время повысились требования к кандидатам на различные должности. Стандартный набор требований к кандидатам включает:

- 1) соответствующую квалификацию;
- 2) опыт работы 3-5 лет;
- 3) возраст от 25 до 45 лет;
- 4) коммуникабельность;
- 5) знание ПК;
- 6) высшее образование.

Основными оперирующими критериями выступают возраст, опыт работы и высшее образование.

Возникает парадокс – работодатель требует молодых людей в возрасте от 25 лет и с опытом работы от 3-5 лет в той или иной области. Как быть молодым людям, которые закончили учебное заведение в 20-23 года? Они автоматически не попадают под те требования, которые предъявляет работодатель.

Так, человек, закончивший учиться по одному направлению, вынужден переучиваться, вложив свои деньги, и работать по другой специальности. И такая ситуация на рынке труда в республике Мордовия существует уже достаточно долго.

В последнее время работодатели стали заострять внимание на наличии диплома о высшем образовании. Здесь возникает новая проблема: молодые люди, закончившие колледж, не проходят ни по одному критерию, предъявляемому работодателем. Единственное, что у них есть, – это возраст 18-20 лет, и мало кто из работодателей готов вложить деньги в развитие своего кадрового потенциала. Таким образом, страдают выпускники всех учебных заведений: НПО, СПО, ВПО. Эти молодые люди не обладают необходимым

трудовым опытом, их потенциальная производительность работодателю неизвестна, что сулит последнему риск и, возможно, дополнительные затраты в случае предоставления им рабочего места.

В настоящее время особенно остро стоит проблема дефицита рабочих рук на промышленных предприятиях. С 11 ведущими промышленными предприятиями колледж заключил договоры о социальном партнерстве, и в рамках сотрудничества одна из задач – направление на производственную практику студентов четвертого курса, так как они имеют разряд рабочей профессии, с целью их закрепления в дальнейшем на предприятии. На начало 2007-2008 учебного года заявки на студентов специальностей: «Сварочное производство», «Технология машиностроения», «Электрообслуживание электрического и электромеханического оборудования» превысили численность обучающихся. Из таблицы 1 видно, что спрос превысил предложение. При этом необходимо отметить, что 30-35% студентов устраиваются на практику по профилю специальности самостоятельно по договору с работодателями о дальнейшем (после окончания колледжа) трудоустройстве.

Таблица 1

Динамика спроса выпускников Саранского государственного промышленно-экономического колледжа в 2006-2007 гг. (чел.)

Предприятие	2006 г.			Сентябрь 2007 г.		
	сварщики	электрики	станочники	сварщики	электрики	станочники
«Станкостроитель»	6	2	2	9	5	6
Саранский завод автосамосвалов	2	1	3	5	3	7
Механический завод	5	3	3	6	5	7
«ВКМ - Сталь»	5	3	5	7	5	8
Авторемзавод	7	2	6	7	5	8
«Орбита»	-	6	1	5	10	3
Телевизионный завод	-	-	-	5	3	5
«Резинотехника»	-	-	2	2	3	6
«Ламзурь»	-	3	-	-	5	2
«РАДА»	-	-	-	3	2	6
Приборостроительный завод	-	-	-	2	3	12
<i>Итого</i>	25	20	22	51	49	70

Самостоятельное трудоустройство	21	9	33	15	18	24
<i>Всего обучаются</i>	46	29	55	48	53	56
ДЕФИЦИТ кадров составил	-	-	-	18	14	38

Кроме указанных в таблице 1 профессий, большим спросом пользуются рабочие профессии: слесарь КИПиА, слесарь-инструментальщик, слесарь механосборочных работ, оператор станков с ЧПУ.

Таким образом, согласно данным таблицы 1, видно, что спрос на выпускников колледжа технических специальностей резко увеличился. И это произошло не случайно и не сегодня. К проблеме предприятия шли годами, и этому способствовал ряд причин.

В условиях резкого спада производства в период 1992-1998 годов образовались временные избытки квалифицированной рабочей силы. Из-за низкой заработной платы и ее несистематической выплаты произошел отток специалистов с предприятий в другие сферы деятельности. Сохранившиеся в тот период на предприятиях рабочие кадры в настоящее время постарели.

Кроме того, отмечается, что большая часть работников, особенно молодежи, более одного года на производстве не задерживается. Причина этого – низкая заработная плата, тяжелые и вредные условия, отсутствие перспективы продвижения по службе, низкий уровень социальных гарантий, особенно по строительству жилья.

Неблагоприятная демографическая ситуация, вступление в трудоспособный возраст поколения 90-х, которое характеризуется низкой рождаемостью, старение экономически активной части населения – все это причины нарастания дефицита кадров на рынке труда.

На наш взгляд, для того чтобы провести исследования положения на рынке труда, необходимо знать и мнение будущих специалистов, поэтому в колледже регулярно проводятся анкетирования, где студенты высказывают свое мнение.

Как показывают результаты, 97% выпускников уверены в правильности выбранной профессии и выражают желание работать по специальности, полученной в колледже, а 91% уверены, что смогут работать по приобретенной в колледже специальности благодаря хорошей подготовке.

На вопрос: «Заинтересован рынок труда в специалистах вашей профессии?» 98% опрошенных выпускников ответили «Да». Согласно прогнозу развития экономики и занятости населения, а также экспертным оценкам, в ближайшие годы по большинству профессиональных групп спрос на квалифицированную рабочую силу расширится, так как высокими темпами развиваются промышленные предприятия и компании, выпускающие това-

ры народного потребления. Студенты эту ситуацию понимают, отсюда и высокая степень уверенности в том, что их профессия востребована на рынке труда.

На вопрос: «Хотите работать по специальности, которой обучались?» 84% ответили: «Да». Это хороший показатель увлеченности своей профессией, а насколько привлекательно станет для работника его рабочее место, зависит от работодателя.

Одним из критериев, согласно которому молодые люди выбирают место работы, является достойная заработная плата. Нужно отметить следующее: несмотря на то, что на рынке труда наибольшим спросом пользуется менеджеры, их заработная плата в среднем в 2 раза меньше, чем заработная плата по другим профессиям (рис. 2).

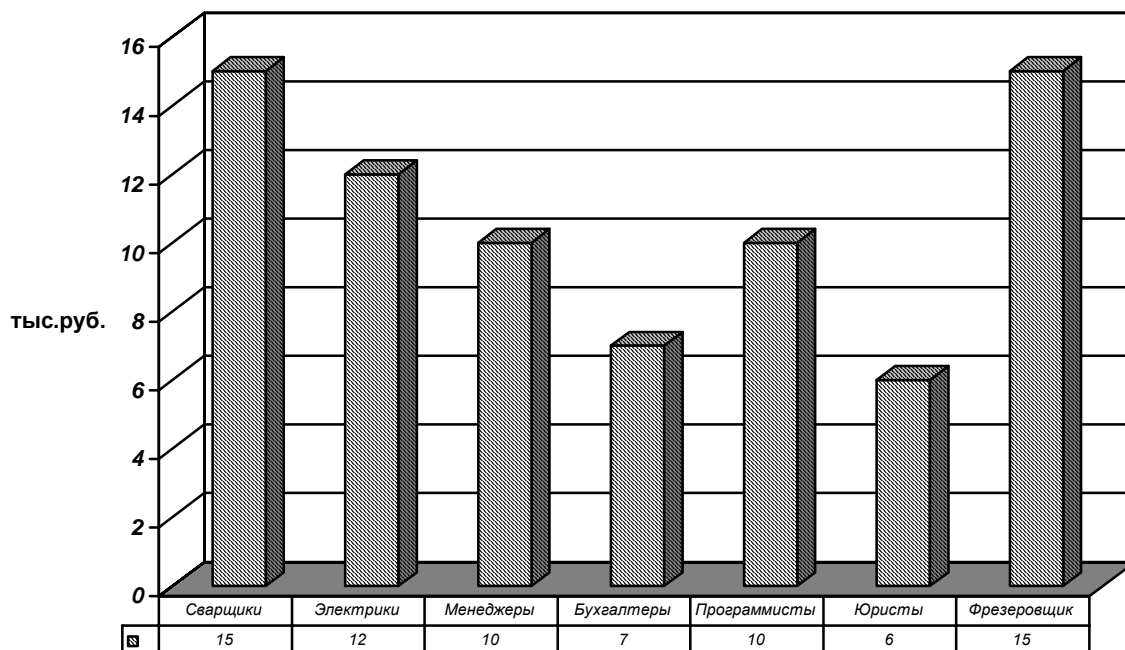


Рис. 2. Средняя заработная плата по рабочим профессиям в г. Саранске

Таким образом, согласно предложениям работодателя, на начало найма диапазон заработной платы электриков составляет от 7 до 12 тыс. руб., сварщиков 8-15 тыс. руб., менеджеров 5-10 тыс. руб., станочников 10-15 тыс. руб., программистов и юристов 6-10 тыс. руб.

Зарплата молодого человека, только что устроившегося на работу, составляет, как правило, не более 4-6 тыс. руб. Если сравнить с другими регионами, по сведениям выпускников, заработная плата по этим специальностям там значительно выше (рис. 3).

Данный факт приводит к тому, что ежегодно республику покидает большое количество молодых специалистов, что вызывает нехватку квалифицированных специалистов технического профиля на предприятиях Мордовии.

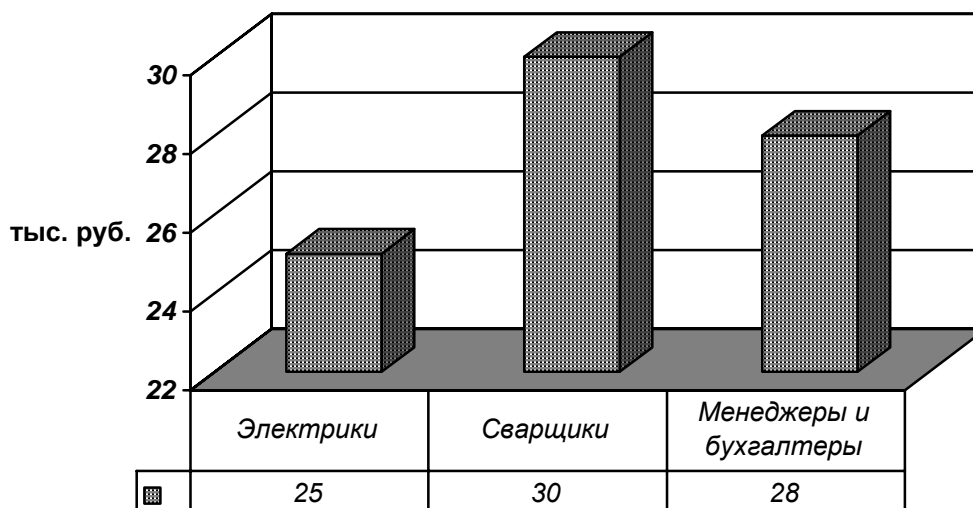


Рис. 3. Средняя заработная плата в г. Москве и на Крайнем Севере

Тем не менее многие выпускники устраиваются по специальности на промышленные предприятия республики, несмотря на малую привлекательность и отсутствие заботы о благополучии своих работников. Некоторые выпускники, реализующие научный и творческий потенциал, поступают в высшие учебные заведения по профилю специальности. В настоящее время ряд предприятий делают предложения молодым специалистам из числа выпускников о направлении на учебу за счет средств работодателя.

В таблице 2 показана динамика трудоустройства выпускников и поступления в вуз по специальности, которую получили в колледже. Данные занятости выпускников по профилю специальности отслеживаются в течение года после окончания колледжа. Необходимо отметить, что 18-22% выпускников после окончания колледжа уходят служить в армию.

Согласно данным, приведенным в таблице 2, видно, что доля выпускников по всем специальностям, занятых профессиональной деятельностью, возросла в среднем от 50 до 70%, что свидетельствует о востребованности данных специальностей со стороны работодателя. Наблюдается маленькая доля трудоустройства на рабочие места по таким специальностям, как «Менеджмент», «Правоведение», «Экономика и бухгалтерский учет». Это связано с тем, что выпускники колледжа продолжают свое обучение в высших учебных заведениях республики.

Таблица 2

*Динамика занятости
(трудоустройство и обучение в вузе по специальности)
выпускников Саранского государственного промышленно-экономического
колледжа за 2005-2007 гг. (чел.)*

Специальность	2005 г.		2006 г.		2007 г.	
	выпуск	трудоу- роено	выпуск	трудоу- роено	выпуск	трудоу- роено
Сварочное производство	34	25	43	33	47	38
Технология машиностроения	29	18	46	32	49	37
Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования	26	15	25	18	28	19
Экономика и бухгалтерский учет	56	49	55	40	58	51
Менеджмент	51	36	71	46	60	56
Правоведение	63	37	47	26	48	34
Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем	69	42	55	34	49	38

Учитывая то, что ряд предприятий республики нацелены на расширение производства, произведем прогноз спроса выпускников колледжа в 2008 году. Проведем расчет востребованности выпускников технического профиля специальностей «Сварочное производство», «Технология машиностроения», «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» (см. табл. 1). Расчет осуществляется с помощью метода экспоненциального сглаживания. Данный метод используется для краткосрочного прогноза и основан на средневзвешенном значении. Прогнозное значение рассчитывается по формуле:

$$Q = (a \times Q_t) + (1 - a) \times Q_{t-1},$$

где Q_t – объем спроса выпускников в текущем году,
 Q_{t-1} – сглаженный объем спроса выпускников в прошлом периоде,
 a – константа сглаживания.

Константа сглаживания выбирается итеративным способом в интервале от 0 до 1. Ее значение мало при малых изменениях спроса и приближается к 1 в случае сильных флуктуаций.

Сглаженный объем спроса на 2007 г. составил 160 чел.:

$$(0,9 \times 170) + (0,1 \times 65) = 159,6 = 160 \text{ чел.}$$

Тогда прогноз спроса на выпускников колледжа по специальностям представленным в таблице 2, в 2008 г. составит:

$$(0,9 \times 170) + (0,1 \times 160) = 168,9 = 169 \text{ чел.}$$

Обратим внимание, что прогноз всегда лежит в интервале между текущим объемом спроса на выпускников и сглаженной оценкой за текущий период. Погрешность прогноза может быть рассчитана так:

$$(170 - 160) / 170 = 5,8 \%$$

Таким образом, ошибка прогноза в нашем случае составила 5,8%.

В то же время необходимо отметить, что планируемый выпуск специалистов данного профиля в 2008 г. составит 141 чел..

Саранский государственный промышленно-экономический колледж является одним из ведущих и престижных учебных заведений Республики Мордовия. Поэтому при поступлении на все специальности ежегодно есть конкурс среди абитуриентов и растет количество выпускников по востребованным специальностям. Несмотря на это, обеспечить промышленные предприятия достаточным количеством специалистов с высокой квалификацией мы сможем только при плодотворном сотрудничестве предприятия с учебным заведением.

Администрация колледжа своевременно реагирует на дефицит кадров на рынке труда. На рисунке 4 виден рост численности выпускников по специальностям «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования», «Менеджмент». Выпуск техников сварочного производства и техников по обработке металлов резанием остается стабильным.

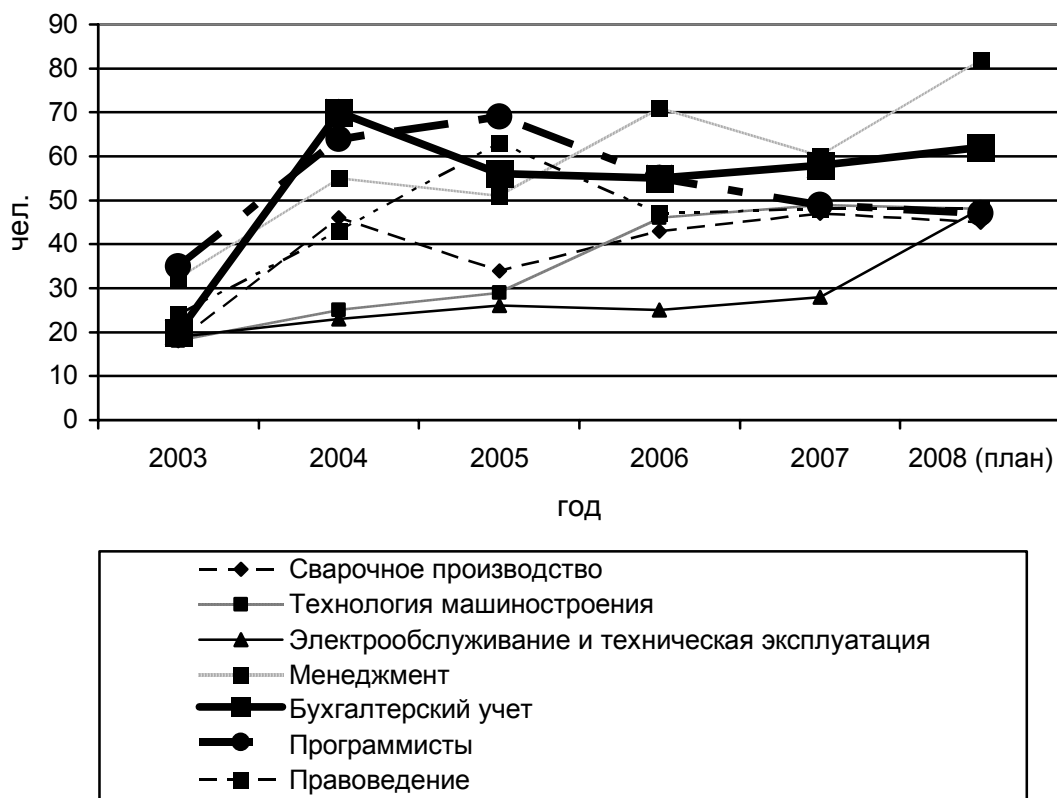


Рис. 3. Диаграмма динамики числа выпускников колледжа

Колледж проводит мероприятия по закреплению молодых специалистов на промышленных предприятиях. Третий год в рамках экспериментальной площадки студенты специальности «Сварочное производство» проходят продолжительную практику. Данный эксперимент проводится с целью более динамичной адаптации молодых специалистов на предприятиях и в отраслевых организациях, получения конкретных практических навыков, умений, способностей и материальной заинтересованности. В реализации данного проекта принимают участие промышленные предприятия: ОАО «Станкостроитель», ОАО «Авторемонтный завод «Саранский»», ФГУП «Механический завод», ООО «ВКМ-Сталь». Здесь студенты проходят сквозную практику с июня по март (форма обучения очно-заочная). Руководители данных предприятий проявляют интерес и не жалеют материальных и интеллектуальных затрат на подготовку будущего специалиста, и в результате по окончании колледжа выпускники остаются работать на этом предприятии.

Многие старшекурсники, получившие рабочий разряд, проявляют большой интерес к началу трудовой деятельности и готовы совмещать учебу и работу на производстве. На индивидуальную форму обучения перево-

дятся студенты, которые хорошо учатся и их работа соответствует профилю специальности.

К сожалению, несмотря на нехватку квалифицированной рабочей силы, руководители многих предприятий и организаций уделяют крайне недостаточное внимание подготовке кадров. Нарушена система сотрудничества с профессиональными учебными заведениями, а это в свою очередь тормозит развитие производства.

Анализ структуры вакансий, которые подолгу остаются незаполненными, показывает, сегодня уровень профессиональных требований к работнику существенно возрос и нередко выходит за рамки, предусмотренные тарификационным разрядом. В то же время, предъявляя высокие требования, работодатель не готов адекватно оплачивать труд.

Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена – забота не только профессиональных учебных заведений, но и самих предприятий, которые заинтересованы в кадрах. Их забота должна проявляться более целенаправленно, вплоть до инвестиций, вложенных в расширение кадрового потенциала и повышение качества образования.

Педагогический коллектив Саранского государственного промышленно-экономического колледжа понимает ситуацию, сложившуюся на рынке труда, и занимает активную позицию в обеспечении профессиональными кадрами работодателя. Колледж готов развернуть систему подготовки и переподготовки кадров по приоритетным направлениям технического прогресса с учетом потребности экономики. По этим вопросам мы готовы плодотворно сотрудничать с промышленными предприятиями и организациями.

ПОДГОТОВКА ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА

В. М. Кутузов, Б. Л. Антипов, Н. Н. Семенов, М. Ю. Шестопалов

*Санкт-Петербургский государственный электротехнический
университет «ЛЭТИ», г. Санкт-Петербург
NNSemenov@mail.eltech.ru*

Стратегия развития СПб ГЭТУ «ЛЭТИ» базируется на подготовке конкурентоспособных инновационно ориентированных специалистов для высокотехнологичных отраслей промышленности. Для реализации данной системы предусматривается на основе интеграции и сотрудничества со

стратегическими партнерами и работодателями разработка профессиональных требований к выпускникам университета, содержанию и условиям выполнения образовательных программ, а также разработка и реализация совместно с работодателями вариативной многоуровневой подготовки специалистов.

Существующая в настоящее время в России система высшего профессионального образования, в основе которой лежит специалитет, в наибольшей степени проявила свои положительные свойства при обеспечении кадров в области техники и технологии. Выпускников российских технических вузов отличает широкая фундаментальная подготовка, позволяющая им выполнять все виды инженерной деятельности, занимая должности конструкторов, технологов, эксплуатационников, исследователей и организаторов производства.

Подготовка таких специалистов занимает не менее 5 лет обучения и связана со значительными материальными затратами. В то же время молодой инженер уже в начале своей карьеры выбирает один из перечисленных выше видов деятельности и в условиях России редко его меняет в дальнейшем. В своей практической работе инженер использует ограниченный круг изучаемых в вузе дисциплин, как правило, не более 30%; остальные же дисциплины ему просто не нужны.

Между тем существуют сферы деятельности, для успешной работы в которых специалист должен иметь разностороннюю теоретическую и практическую подготовку, например, в области электроники – это прежде всего высокотехнологичные производства, разработка изделий нанoeлектроники, создание новых материалов и т. п.

Таким образом, в настоящее время в высокотехнологичных отраслях промышленности должны работать специалисты как узкого (бакалавры), так и широкого профиля (магистры). Это является серьезным аргументом в пользу введения двухуровневой подготовки в системе инженерного образования. Однако непременным условием является правильное сочетание теоретического и практического обучения на каждом уровне подготовки.

Уровневая подготовка специалистов в области техники и технологий, на которую СПб ГЭТУ «ЛЭТИ» перешел в текущем году, требует нового подхода к взаимодействию вуза и предприятий, причем последние уже не просто являются заказчиками специалистов, а принимают активное участие в их подготовке. Дело в том, что, став инновационным университетом, ГЭТУ «ЛЭТИ» получил возможность самостоятельно формировать магистерские программы и профили подготовки. Если раньше сверху спускались плановые цифры подготовки по отдельным специальностям и направлениям и фактически вуз не нес ответственность за обеспечение занятости выпускников, то в новых условиях направления магистерской подготовки,

формируемые вузом, должны соответствовать запросам высокотехнологичной промышленности. Это накладывает на вуз дополнительные обязанности по анализу востребованности выпускаемых специалистов, маркетинговым исследованиям рынка труда.

Актуальность перехода высшей технической школы России на двухуровневую систему подготовки специалистов, предусмотренную Болонской конвенцией, подтверждает ситуация на рынке труда. Проведенный в СПб ГЭТУ «ЛЭТИ» анализ более 500 заявок на выпускников, поступивших от предприятий и организаций Санкт-Петербурга в 2005-2006 гг., позволил классифицировать заявки по уровню требуемого образования и профессиональных навыков.

Из более 700 заявленных вакансий лишь 9% относились к институтам РАН, исследовательским центрам крупных российских и зарубежных (на территории России) организаций и фирм. Удовлетворить потребность в таких специалистах можно за счет выпускников, получающих углубленную магистерскую подготовку для выполнения научных исследований.

Основное количество специалистов (56%) требуется для работы в качестве конструкторов и технологов аппаратуры, схемотехников, электронщиков и др. Обязательным требованием является знание современных компьютерных технологий и конструкторских систем проектирования. Данные виды деятельности могут быть обеспечены магистрами в области техники и технологий.

Наконец, примерно 35% заявок приходится на административно-технический персонал и менеджеров среднего уровня для организаций, занимающихся посреднической деятельностью и реализацией аппаратуры, компонентов и программных продуктов, прежде всего зарубежных фирм. Требуемая техническая подготовка таких специалистов невысока, но необходим определенный уровень компьютерной грамотности и знания английского языка. Именно для этой группы может быть предложен в качестве первой академической квалификации диплом бакалавра по специальности, но содержание образования на этой ступени должно существенно отличаться (в сторону практической направленности) от учебного плана бакалавров по направлению.

Нужно также учитывать, что материальное и кадровое обеспечение вузов не позволяет давать студентам самые современные знания и навыки. Поэтому, придя на предприятие или в организацию, молодой специалист проходит достаточно длительный процесс адаптации. Продолжительность адаптации зависит от уровня разработок и технологической оснащенности предприятий, а также от соответствия содержания обучения в вузе требованиям и тенденциям развития современной промышленности. Отсюда следует, что к образовательной деятельности должны быть привлечены партнеры

– промышленные предприятия, научно-исследовательские организации и фирмы. Основными целями привлекаемых партнеров будут являться:

- сведение до минимума продолжительности адаптации молодых специалистов;
- изменение содержания обучения в вузе в интересах предприятия;
- отбор наиболее перспективных выпускников;
- использование научного потенциала вуза при проведении совместных работ.

Чем выше уровень новых разработок и степень технологической оснащенности предприятия или организации, тем сильнее мотивация к партнерству с вузом. Поэтому в числе главных партнеров обычно выступают крупные и передовые в определенной области предприятия.

В большинстве для таких предприятий требуются как специалисты узкого профиля (например, технологи, конструкторы, специалисты сервисного обслуживания, организаторы-управленцы), так и выпускники вуза с разносторонней подготовкой, позволяющей им участвовать в новых разработках. Соотношение потребности в бакалаврах и магистрах может существенно отличаться для разных организаций. Например, среди партнеров могут быть академические институты, испытывающие потребность в магистрах, или промышленные предприятия, выпускающие серийную продукцию, – для них значительный интерес будут представлять бакалавры. Со временем количество партнеров вуза будет увеличиваться, прежде всего за счет предприятий среднего и малого бизнеса.

Следует отметить, что система комплексной оценки работодателями образовательных программ и выбора перспективных для вуза научных направлений должна включать соответствующие совместные общественные (коллегиальные) органы управления. В основе создания таких координирующих коллегиальных органов управления вузом лежит идея объединения направлений подготовки бакалавров, магистров и специалистов по группам родственных специальностей и факультетов. В качестве примера можно привести систему экспертных советов по основным научно-образовательным направлениям университета, образуемых на паритетных принципах представителями научно-педагогической общественности вуза и предприятий-работодателей, как правило, из числа стратегических партнеров университета. Не менее 50% состава экспертных советов формируется из сторонних членов – представителей промышленности, а также представителей академической, отраслевой и вузовской науки.

В целях своевременной ориентации студентов на запросы промышленных предприятий и выявления прогнозных оценок востребованности в специалистах университетом проводится анкетирование более 50 предприятий – стратегических партнеров. Разделы анкеты предусматривают данные о

востребованности предприятиями на ближайшие 5 лет практико-ориентированных бакалавров по направлениям подготовки, магистров в области техники и технологий по конкретным программам, кадров высшей квалификации (выпускников аспирантуры). Кроме того, в анкету включены вопросы по организации дополнительной целевой подготовки, повышению квалификации и переподготовке работающих специалистов, а также возможности взаимодействия в областях научных и опытно-конструкторских разработок.

Методика обработки анкетных данных стратегических партнеров, характеризующая потребности предприятий и возможности их удовлетворения вузом, основана на использовании лепестковых диаграмм, где каждый вектор соответствует определенному направлению или профилю магистерской подготовки. Такая методика позволяет сравнивать между собой различные направления бакалаврской подготовки, магистерские программы и профили по их соответствию требованиям регионального рынка труда.

За основу оценки уровня предстоящей деятельности по оказанию образовательных услуг на рынке труда в условиях двухуровневой подготовки специалистов была положена методика, изложенная в [1], [2]. Количественные показатели результатов анкетирования предприятий – стратегических партнеров также вычислялась по данным методикам с учетом особенностей российской системы набора абитуриентов, обучения студентов и их последующего трудоустройства.

По расчетам результатов анкетирования можно оценить потенциальные возможности вуза на рынке труда, перспективность связи вуз – предприятие, в том числе экономическую устойчивость, и ряд других параметров. Комплексная оценка данных позволяет создать таблицу привлекательности предприятий с позиций интереса вуза.

В заключение следует отметить, что поставленные университетом задачи подготовки инновационно ориентированных специалистов для промышленности и привлечения партнеров для выполнения стратегических целей успешно выполняются, чему в немалой степени способствует ускоренное развитие экономики Северо-Западного региона.

Список литературы

1. Bulletin of Massachusetts Institute of Technology, 1996. P. 186.
2. Мануйлов В. Ф. Рынок труда образовательных услуг и вузовская система маркетинга / В. Ф. Мануйлов, А. В. Федотова // Инновации в высшей технической школе России. М., 2002. С. 114-124.

**РОЛЬ КАРЕЛЬСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ИНСТИТУТА
УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В ФОРМИРОВАНИИ
СПРОСА НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ
В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ**

А. П. Литвинас

*Карельский региональный институт управления, экономики и права
ПетрГУ при Правительстве РК, г. Петрозаводск
litvinas@krimel.karelia.ru*

Карельский региональный институт управления, экономики и права Петрозаводского государственного университета при Правительстве Республики Карелия (КРИУЭП) – признанный центр подготовки руководителей и специалистов по программам высшего (на базе среднего и высшего профессионального образования) и дополнительного профессионального образования в Карелии.

Созданный как один из первых в Республике Карелия институтов обучения взрослого населения в начале 90-х годов XX в. (тогда Высшая школа коммерции и управления, с 1994 г. – Институт управления и переподготовки кадров ПетрГУ), он быстро получил признание в республике и далеко за ее пределами. Как результат этого – многочисленные награды, полученные институтом и его работниками. В частности, в 2004 году институт получил две награды: «Золотой сертификат международного престижа» от американской корпорации «Финансовый результат» и «Золотой слиток» от Европейского союза и был принят в члены престижного клуба «Глобальные ресурсы менеджмента». В 2005 году получены международная награда «United Europe» («Объединенная Европа») – Оксфорд, Англия – за вклад в развитие европейской интеграции от Международной корпорации социального партнерства, а также благодарственное письмо Законодательного собрания Республики Карелия «За подготовку высококвалифицированных кадров». Это только часть наград, полученных институтом в последнее время.

Большое значение для становления и развития института сыграла реализация на его базе в 1997-1999 гг. проекта ТАСИС «Создание структур управления, исследований и консультационных услуг на Северо-Западе России». В результате этого преподавателями института совместно с российскими и зарубежными партнерами были составлены учебные планы по различным направлениям подготовки специалистов, разработаны более двадцати новых курсов. Преподаватели повысили свою квалификацию в вузах России, Франции, Дании, Швеции, Финляндии, Великобритании, разработали свыше двадцати кейс-стади, которые широко используются в учебном процессе.

В настоящее время в институте сложился высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав, включающий около 300 преподавателей, которому по силам решать многие сложные задачи, связанные с обучением взрослого населения.

Карельский региональный институт управления, экономики и права с самого начала своего создания задумывался как инновационное образовательное учреждение, которым он в большой степени становится сейчас.

Институт явился «пионером» многих новых направлений обучения не только в Петрозаводском государственном университете, но и в республике в целом. В частности, КРИУЭП впервые начал обучение взрослого населения в сокращенные сроки по таким специальностям высшего профессионального образования, как «Менеджмент» и «Правоведение» (в дальнейшем – «Менеджмент организации» и «Юриспруденция» соответственно). Впоследствии подготовку специалистов высшей квалификации по указанным специальностям стали осуществлять на экономическом и юридическом факультетах ПетрГУ. Институт же особое внимание уделил углубленной подготовке специалистов, предлагая специализации по данным специальностям. В соответствии со спросом реального сектора экономики нами были предложены такие специализации в рамках специальности «Менеджмент», как «Управление персоналом», «Маркетинг», «Финансовый менеджмент», «Производственный менеджмент в энергетике», «Производственный менеджмент в строительстве», «Производственный менеджмент предприятий лесопромышленного комплекса» и др. С середины 1990-х годов по настоящее время подготовлено около 1000 специалистов по данным специализациям.

Институт впервые в Республике Карелия начал подготовку профессиональных бухгалтеров, в дальнейшем передал это направление обучения на экономический факультет Петрозаводского госуниверситета (был создан УМЦ по профессиональной аттестации бухгалтеров). На базе института начал действовать факультет повышения квалификации преподавателей (ФПК), который впоследствии был передан в ПетрГУ. В середине 1990-х годов институт совместно с медицинским факультетом университета и городской больницей скорой медицинской помощи начал осуществлять повышение квалификации медицинских работников, в дальнейшем эту работу стал проводить медицинский факультет и на его базе был создан факультет повышения квалификации медицинских работников.

Нами была разработана концепция Приладожского образовательного центра, на основе которой был создан Приладожский филиал ПетрГУ в г. Сортавала. Институт осуществлял лицензирование новых специальностей, таких как «Автомобильные дороги и аэродромы», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», «Маркетинг». В на-

стоящее время обучение по специальности «Автомобильные дороги и аэродромы» осуществляется как в институте, так и на лесоинженерном факультете ПетрГУ, по специальности «Государственное и муниципальное управление» – только на экономическом факультете университета. Учитывая значительный опыт подготовки специалистов по управлению персоналом и маркетингу, в настоящее время обучение по этим специальностям осуществляется в КРИУЭП.

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что Карельский региональный институт находится у истоков многих новых образовательных направлений подготовки специалистов в университете и Карелии в целом. В дальнейшем мы предполагаем начать обучение по новым программам высшего профессионального образования как лицензируя новые специальности (направления), так и предлагая новые специализации.

В настоящее время КРИУЭП представляет собой обособленное структурное подразделение Петрозаводского государственного университета, в котором обучается около 2400 студентов по программам высшего профессионального образования экономического, юридического и технического профилей и свыше 500 слушателей по программам дополнительного профессионального образования.

За время своего существования институт подготовил более 2500 специалистов высшей квалификации по экономическим специальностям, свыше 500 чел. – по специальности «Юриспруденция», около 700 чел. – по специальностям технического профиля. Говоря о подготовке специалистов высшей квалификации (по программам высшего профессионального образования), следует отметить, что мы особое внимание уделяем практической направленности обучения, использованию наиболее современных методов обучения. Так как большинство студентов работает, то с самого начала обучения ориентируем их на необходимость решения тех или иных производственных задач, написание практических курсовых работ и разработку дипломных проектов по материалам конкретной организации. Большое внимание в институте уделяется мониторингу качества обучения, который осуществляется как на входе, так и на выходе. При поступлении мы предлагаем анкету абитуриента, в процессе обучения после каждого семестра студенту предлагается оценить качество образовательного процесса, уровень удовлетворенности его организацией, а по итогам обучения в институте предлагается анкета выпускника.

В КРИУЭП, начиная с середины 90-х годов, значительное место отводится реализации программ дополнительного профессионального образования. Институт постоянно находится в поиске, изучая рынок образовательных услуг Республики Карелия и выходя с предложениями по предоставле-

нию образовательных услуг и в другие регионы, в частности, в Мурманскую, Архангельскую, Ленинградскую области, Республику Коми.

В настоящее время дополнительное профессиональное образование является важнейшим фактором воспроизводства квалифицированных кадров. Разностороннее образование значительно расширяет возможности человека, позволяет ему принимать более обоснованные и продуманные решения, посмотреть на проблему с разных сторон. Многим людям приходится менять профессию, осваивать смежную либо получать дополнительную специальность, повышать квалификацию. По приблизительным оценкам, в Российской Федерации ежегодно проходят повышение квалификации и профессиональную переподготовку около 1,5 млн. специалистов, хотя потребность определяется цифрой до 5 млн. чел.¹ Среди них специалисты и руководители предприятий и организаций всех форм собственности, государственные служащие, незанятое население, уволенные в запас военнослужащие и члены их семей и др. Несомненно, не в полной мере удовлетворены потребности в дополнительном профессиональном образовании и в Республике Карелия.

Особое место среди программ дополнительного профессионального образования занимает Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, обучение по которой осуществляется в институте с 1997 года, т. е. с самого начала ее реализации в Российской Федерации. Карельский региональный институт управления, экономики и права ПетрГУ – единственное в Карелии образовательное учреждение, участвующее в ней. В 2007 году институт, принимая участие во всероссийском конкурсе, получил право на ее осуществление на период с 2007/08 по 2012/13 годы по программам «Менеджмент», «Финансовый менеджмент», «Маркетинг». Участвуя уже десять лет в ее реализации, институт накопил богатый опыт, что позволяет в настоящее время рассматривать вопрос обучения руководителей и специалистов по программам МВА.

Среди программ дополнительного профессионального образования важное значение для института, а также для отдельных предприятий и организаций Карелии имеют программы, реализуемые в рамках системы корпоративного обучения. Начиная с 1999 года институт активно участвует в формировании систем корпоративного обучения на отдельных предприятиях, в частности, ОАО «Целлюлозный завод «Питкяранта»», ОАО «Сегеж-

¹ Бутковский В. А. Международная промышленная академия в системе развития дополнительного профессионального образования в России // Дополнительное профессиональное образование. 2005. № 2. С. 8.

ский ЦБК», ОАО «Карельский окатыш», филиал «НАЗ-СУАЛ» ОАО «СУАЛ», ЗАО «Карелстроймеханизация», ОАО «Кареллеспром», ЗАО «Петрозаводскмаш» и др.².

КРИУЭП одним из первых в Карелии начал подготовку по широкому спектру программ дополнительного профессионального образования. В частности, институт впервые в республике начал подготовку землеустроителей (1995 г.), риэлтеров (1997 г.), специалистов по оценочной деятельности (2000 г.) и продолжает осуществлять обучение по указанным программам. Среди других программ необходимо отметить программы социальной адаптации незанятого населения, подготовку руководителей учреждений здравоохранения, учреждений Министерства образования и по делам молодежи Республики Карелия и т. д.

В 2005 г. институт вышел на заключение прямых двусторонних соглашений непосредственно с органами власти. Так, в рамках договора о сотрудничестве с администрацией г. Петрозаводска институт принимает участие в работе по реформированию структуры жилищно-коммунального хозяйства, по обучению специалистов энергетических служб, социальной сферы.

Институт большое внимание уделяет контактам с руководителями министерств, предприятий и организаций, стремится оперативно реагировать на запросы рыночной сферы.

Институт является членом Торгово-промышленной палаты Карелии, Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Карелии, активно участвует в деятельности Российской ассоциации бизнес-образования. Это позволяет быть в курсе современных тенденций рынка труда и образовательных услуг в России, мире и Карелии, более быстро реагировать на изменения, происходящие в рыночной сфере.

Большие возможности для дальнейшего развития института дает созданный учебно-оздоровительный центр «Урозеро», в котором в настоящее время совместно с ПетрГУ реализуется концепция бизнес-образования. В то же время возможности учебно-оздоровительного центра используются в настоящее время не в полной мере. Поэтому необходимо активизировать работу по более полному использованию центра, для чего следует реализовать идею проведения летних школ, совместно с предприятиями проводить

² См. более подробно: Литвинас А. П. Система внутрифирменного обучения как фактор повышения конкурентоспособности организации // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сборник докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25-26 октября 2006 г.). Книга 1V. Петрозаводск: Издательство ПетрГУ, 2006. С. 80-86.

краткосрочные курсы повышения квалификации в удобные для работников сроки, переговоры с представителями деловых кругов республики, России и зарубежных стран, учебные семинары (тренинги), конференции, «круглые столы» с участием руководителей и специалистов министерств, предприятий и организаций республики.

Карельский региональный институт идет по инновационному пути развития и в дальнейшем будет следовать запросам рынка и формировать спрос по новым направлениям обучения, постоянно повышать качество образовательного процесса и сотрудничать с властными структурами, организациями и образовательными учреждениями.

ВЛИЯНИЕ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

В. А. Луговский

*Департамент государственной службы занятости населения
Краснодарского края, г. Краснодар
kancel@kubzan.ru*

Формирование рынка образовательных услуг начинается в школах. Однако число школьников в России с каждым годом сокращается, при этом, начиная с 1 сентября 2007 года, все они отныне должны получить полное среднее образование. Новый учебный год ознаменовался вступлением в силу редакции закона об образовании – он предполагает введение в России обязательного 11-летнего полного среднего образования, что несомненно скажется на снижении численности выпускников общеобразовательных школ, желающих получить рабочие профессии в учреждениях начального профессионального образования.

Анализ рынка труда Кубани подтверждает большую потребность в высококвалифицированных, профессионально мобильных рабочих кадрах для транспортного, строительного, агропромышленного, санаторно-курортного комплексов края, а также для коммунальной службы, сферы бытового обслуживания, торговли и общественного питания.

Краснодарский край занимает одно из ведущих мест в стране по привлечению инвестиций в реализацию перспективных масштабных проектов, предполагающих ввод высокотехнологичных рабочих мест и подготовку соответствующих специалистов. Рабочие кадры на рынке труда Краснодарского края пользуются устойчивым спросом: за 9 месяцев текущего года заявленная работодателями в службу занятости потребность в рабочих соста-

вила около 200 тыс. мест, или 75% от общего числа вакансий. В то же время объемы предложения квалифицированной рабочей силы, формируемые учреждениями начального профессионального образования, не соответствуют спросу.

На рынке труда Краснодарского края востребованы трактористы, водители, повара, продавцы, слесари, электрики, токари, плотники.

Но сегодня менталитет работодателей изменился. Они предпочитают не только высококвалифицированных рабочих, а рабочих, владеющих смежными профессиями, на что учреждения начального профессионального образования еще в достаточной степени не сориентированы.

На рынке труда Кубани ощущается нехватка трактористов-механизаторов, слесарей-ремонтников, слесарей-сантехников, электрогазосварщиков, плотников-бетонщиков, облицовщиков-плиточников, токарей-станочников и слесарей всех профилей.

В крупных населенных пунктах появилась потребность в операторах пультов управления оборудованием жилых и общественных зданий, контролеров сварочных работ, специалистах по аквариумному рыбоводству и ландшафтному дизайну.

Уверенный спрос получили такие профессии, как специалист по автомобильной электронике, администратор гостиничного бизнеса, повар-кондитер со знанием зарубежной кухни, менеджер в торговле со знанием электронной коммерции, флористики, декорирования витрин, инструктор фитнеса и другие (рис. 1).



Рис. 1. Распределение вакансий по видам экономической деятельности
(в % к общему числу)

По отзывам руководителей предприятий, наступило время, когда никакие производственные мощности, никакие ресурсы без профессиональных работников не способны вывести на уровень стабильности предприятие, фирму, регион и страну в целом. В этих условиях молодежь должна получать такое профессиональное образование, которое не только востребовано

на рынке труда, но и позволит ей относительно легко осваивать смежные профессии в будущем, образно говоря, профессиональное образование должно стать конвертируемым.

Однако на практике объемы, структура и качество подготовки кадров ориентируются не на реальные потребности, не на происходящие изменения в структуре спроса на профессии и специальности рынка труда края, а на сформированные неверным образом потребности в образовательных услугах родителей и абитуриентов, что оказывает негативное влияние на формирование рынка труда.

По сравнению с 1995 годом число подготовленных специалистов в ссузах и вузах края увеличилось в 2 раза, а число квалифицированных рабочих, подготовленных в профучилищах края, сократилось на 13% (рис. 2).



Рис. 2. Динамика выпуска в 2006 г. специалистов вузов, ссузов и ПУ в % отношении к 1995 году

По этой причине сложилось негативное для рынка труда соотношение: на 1 подготовленного рабочего приходится 4 молодых специалиста. В то же время в банке вакансий, формируемом службой занятости на основе заявок предприятий, картина противоположная: на 1 специалиста требуется 3 рабочих.

Несоответствие спроса и предложения рабочей силы, безусловно, снижает динамику занятости населения.

Уже сегодня подготовка квалифицированных рабочих недостаточна для обеспечения потребностей экономики края. На Кубани на 10 тыс. населения в лицеях и училищах обучается 65 человек, что почти в 2 раза ниже среднероссийского показателя, – 116 человек на 10 тыс. населения.

Во всех регионах страны остро стоит вопрос трудоустройства невостребованных специалистов – выпускников высшего профессионального образования. В общественном мнении оформился устойчивый перечень наиболее престижных («модных») в рыночной экономике профессий, который и определяет спрос на услуги учреждений профессионального образования. В результате этого произошло перепроизводство невостребованных на рынке труда кадров.

Прежде всего, это касается юристов, экономистов, бухгалтеров, менеджеров, работников социально-гуманитарного профиля, предложение которых в несколько раз превышает реальный спрос на них.

Не считая подготовки специалистов в учреждениях среднего профессионального образования, только в вузах края обучаются около 26 тыс. юристов и экономистов. Ежегодно по этим двум направлениям в государственных вузах выпуск специалистов составляет более 35% от общего числа выпускников, а в негосударственных – более 75% от общего выпуска. Сегодня на рынке труда на одно место юриста, экономиста и бухгалтера претендует 4 человека.

В общем объеме выпускников учреждений высшего профессионального образования 53% составляют специалисты по трем направлениям подготовки – экономика, управление и право. При этом выпуск востребованных на рынке труда специалистов для сельского хозяйства (5%), транспорта и связи (4%) явно недостаточен.

Служба занятости вынуждена повышать конкурентоспособность безработных выпускников, направляя часть их на переобучение за счет бюджетных средств. Это экономически невыгодно.

Проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования является актуальной и требует для своего решения принятия на государственном уровне специального комплекса мер, в том числе направленных на повышение престижа рабочих профессий и квотирование рабочих мест для молодежи.

Так, в условиях отсутствия нормативно-правовой базы на федеральном уровне, регулирующей квотирование рабочих мест для молодежи и несовершеннолетних граждан, в Краснодарском крае в 2000 году принят Закон Краснодарского края от 08.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае», где выпускники среднего и начального профессионального образования, а также несовершеннолетние подростки выделены в отдельную категорию, которой устанавливаются квоты для прие-

ма их на работу. 28 августа 2007 года в него внесены изменения, например, в пункте 1 статьи 4 указано, что «размер квот для организаций численностью работников свыше 100 человек составляет 1,5% для молодежи и иных граждан, испытывающих трудности в поиске работы», ранее размер квот составлял 1%. В результате в 2007 году на квотируемых рабочих местах работало более 6 тыс. молодых граждан.

В настоящее время в Законодательном собрании края находится на рассмотрении проект Закона Краснодарского края «О начальном профессиональном и среднем профессиональном образовании в Краснодарском крае». Также подготовлена целевая программа по развитию начального профессионального образования. Проводится работа по определению порядка формирования государственного регионального заказа на подготовку кадров в системе профессионального образования всех уровней.

В сентябре 2007 года Законодательным собранием Краснодарского края была поддержана инициатива департамента государственной службы занятости населения Краснодарского края и утверждена краевая целевая программа «Содействие занятости населения Краснодарского края на 2008-2010 годы», в рамках которой предусмотрены мероприятия по содействию занятости молодежи. Среди них профессиональная ориентация молодежи на выбор профессии, востребованной на рынке труда края; введение в учебные программы для молодых специалистов занятий по технологии поиска работы и социальной адаптации, способствующих успешному вхождению выпускников учебных заведений в трудовую деятельность в условиях современного рынка труда; мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования и другие. Затраты краевого бюджета на финансирование мероприятий по содействию занятости молодежи составят 30 млн. рублей, в том числе в 2008 году – около 7 млн. рублей.

В целях обеспечения занятости молодежи департамент государственной службы занятости Краснодарского края принимает решение о согласовании объемов и профилей подготовки кадров в учреждениях профессионального образования всех уровней, ежегодно участвует в научно-практических конференциях, организованных департаментом образования и науки Краснодарского края, для представителей системы начального и среднего профессионального образования.

Еще одним из главных направлений является реализация совместного соглашения с департаментом образования и науки Краснодарского края по подбору и направлению в учреждения начального профессионального образования безработных молодых людей из числа выпускников общеобразовательных школ для получения рабочих профессий. В 2007 году по результатам проведенной службой занятости профориентационной работы 3,6 тыс.

вчераших школьников приступили к обучению в профессиональных училищах Кубани.

Более высокую вероятность трудоустройства молодых специалистов обеспечивает реализация программы по социальной адаптации. Сегодня департаментом государственной службы занятости населения Краснодарского края уже завершена работа по созданию 4 методических (базовых) центров по социальной адаптации в городах Тихорецк, Гулькевичи, Краснодар и Славянск-на-Кубани. Деятельность методических центров направлена на формирование базы программно-методических материалов и создание эффективных механизмов их реализации, оказание содействия учреждениям профобразования в создании центров социальной адаптации студентов, а также распространении инновационного опыта работы в области социальной адаптации и психологической поддержки безработных граждан на рынке труда.

Большую роль в профессиональной ориентации и дальнейшем трудоустройстве молодежи играют специализированные ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, презентации, дни карьеры. Из 640 ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, проведенных службой занятости населения за 9 месяцев 2007 года, специально для молодежи было организовано почти 60 ярмарок, из которых 51 ярмарка вакансий проведена с участием студентов и выпускников начального, среднего и высшего профессионального образования. В ярмарках вакансий и учебных рабочих мест приняли участие более 15 тыс. молодых людей.

При этом с мая 2004 года услуги службы занятости стали доступнее для жителей края. Использование мобильного центра занятости – это уникальная возможность предоставления услуг в сфере занятости молодежи, проживающей в отдаленных предгорных и сельских районах Краснодарского края.

За 9 месяцев 2007 года состоялось 97 рабочих поездок мобильного центра по краю, во время которых 22,7 тыс. жителей края получили услуги службы занятости, направления на работу выданы 3,4 тыс. граждан. Всего же мобильным центром занятости с мая 2004 года по настоящее время выполнено 379 выездов во все города и районы края. Численность участников мероприятий составила почти 100 тыс. человек. Профконсультирование непосредственно в мобильном центре занятости получили более 30 тыс. человек. Мобильный центр занятости задействован во всех значимых мероприятиях, проводимых в крае.

28 сентября 2007 года во время Всероссийского Форума молодых парламентариев России, который проходил в поселке Сукко Анапского района, 112 членов молодежных парламентов субъектов РФ прошли тестирование и

консультирование в мобильном центре, ознакомились с новыми технологиями работы.

Мобильный центр в значительной мере содействует развитию и укреплению партнерских отношений службы занятости с социальными партнерами, администрациями городских и сельских поселений, учреждениями образования и социальной защиты населения, учреждениями исполнения наказаний и военными комиссариатами, комиссиями по делам несовершеннолетних городов и районов края.

Так, летом текущего года мобильный центр занятости участвовал в краевом фестивале антинаркотической направленности «Молодежь выбирает», организованном департаментом молодежной политики и региональным управлением Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков в рамках комплексной программы по укреплению правопорядка, профилактике правонарушений и усилению борьбы с преступностью в Краснодарском крае на 2007-2009 годы. Цель данного фестиваля – профилактика правонарушений среди несовершеннолетних, пропаганда здорового образа жизни. Фестиваль уже прошел в городах Тихорецк, Новороссийск, в станице Каневской. Основными участниками данного мероприятия являлись представители молодежных клубов, спортивных школ, общественных объединений, активисты волонтерского движения, студенты средних и высших учебных заведений, школьники из районов края.

Работа мобильного центра пользовалась устойчивым интересом молодежи. Профорientационные услуги получили 319 подростков. В бланковым тестировании приняли участие 230 человек. Из них 48 подростков подобрали для себя варианты подходящего трудоустройства на время летних каникул.

Услуги психологов-профконсультантов в равной степени полезны и нужны как тем молодым людям, которые делают только первые шаги в профессиональном самоопределении, так и молодым специалистам самых разных профессий и специальностей. Так, 24 августа 2007 года мобильный центр занятости населения предоставил услуги 88 молодым лидерам края, проходившим учебу в лагере молодежного актива «Регион-93».

В рамках совместного соглашения о сотрудничестве между департаментом государственной службы занятости населения и департаментом образования и науки Краснодарского края в 2007 году продолжена работа по профессиональной ориентации воспитанников детских домов и школ-интернатов для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также специальных (коррекционных) образовательных учреждений на базе мобильного центра занятости населения.

Специалисты мобильного центра разработали и внедрили новую форму профорientационной работы – кинолекторий «Азбука профорientа-

ции». Учащиеся, педагоги и родители с интересом смотрят видеофильмы и видеопрофессиограммы.

В текущем году службой занятости проведено 26 выездов мобильного центра в детские дома Кубани, в результате чего услуги получили 1,3 тыс. подростков, нуждающихся в особой заботе государства. В 4-м квартале 2007 года состоится еще 17 выездов мобильного центра в специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии.

Большое значение имеет информационно-пропагандистская политика службы занятости, направленная на повышение престижа рабочих профессий, рекламирование предприятий, создающих благоприятные условия труда, социального обеспечения и профессионального роста своих работников.

Кроме издания информационных буклетов и другой печатной продукции, департамент государственной службы занятости населения Краснодарского края решает эту задачу посредством выпуска ежемесячной ведомственной газеты «Рынок труда Кубани». Объем газеты составляет 8 печатных полос формата А3. Тираж газеты 10 тыс. экземпляров. Рубрикатор содержит 8 основных наименований: «В центре внимания», «Экспресс-информация», «Официально» и другие.

Служба занятости продолжит работу по информированию населения, профессиональной ориентации с целью повышения престижности и формированию у школьников интереса к выбору рабочих профессий. Участие в формировании рынка образовательных услуг с учетом требований рынка труда – залог сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

СОДЕЙСТВИЕ САМОЗАНЯТОСТИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРОФОРИЕНТАЦИИ

В. И. Мармышев, Н. Л. Потемина

*Управление государственной службы занятости населения по
Нижегородской области, г. Нижний Новгород
pozcn@sinn.ru, potemina@mts-nn.ru*

Основополагающим документом, определяющим долгосрочные и среднесрочные социально-экономические приоритеты региона, явилась «Стратегия развития Нижегородской области до 2020 года», утвержденная областным правительством 21 марта 2006 г. Учитывая роль малого бизнеса в обеспечении устойчивого экономического роста и создании новых рабочих мест, в указанном документе это направление определено как одно из ключевых. Предпринимательская активность населения и готовность к риску являются важными условиями появления и развития высокотехнологичных предприятий инновационного пояса, а также таких секторов, как туризм, легкая промышленность, строительство, сельское хозяйство, торговля и другие услуги для населения.

В «Стратегии» подчеркнуто, что развитие малого предпринимательства позволит обеспечить трудоустройство высвобождающихся работников модернизируемых предприятий и условия для занятости населения в районах с ограниченными возможностями для привлечения инвестиций.

В социальном плане это поможет многим людям обрести свое место в жизни, почувствовать себя нужными и в целом снизить социальную напряженность в обществе. Самозанятость является одной из форм социальной реинтеграции безработных граждан. При этом безысходность и отсутствие рабочих мест зачастую являются стимулом для начала собственного дела.

По условиям и стоимости ведения бизнеса Нижегородская область является достаточно привлекательной:

- стоимость аренды коммерческой недвижимости и покупки земли в Нижегородской области ниже, чем в Московской, Ленинградской, Калининградской областях и ряде других регионов европейской части России;
- относительно низкий уровень оплаты труда при значительной доле квалифицированного персонала;
- хорошо развитая финансовая и телекоммуникационная инфраструктура.

По данным областного Министерства поддержки и развития малого предпринимательства, потребительского рынка и услуг, на 1 июля 2007 г. в области действует 25,2 тыс. малых предприятий, что на 12,7% больше, чем год назад (рис. 1).

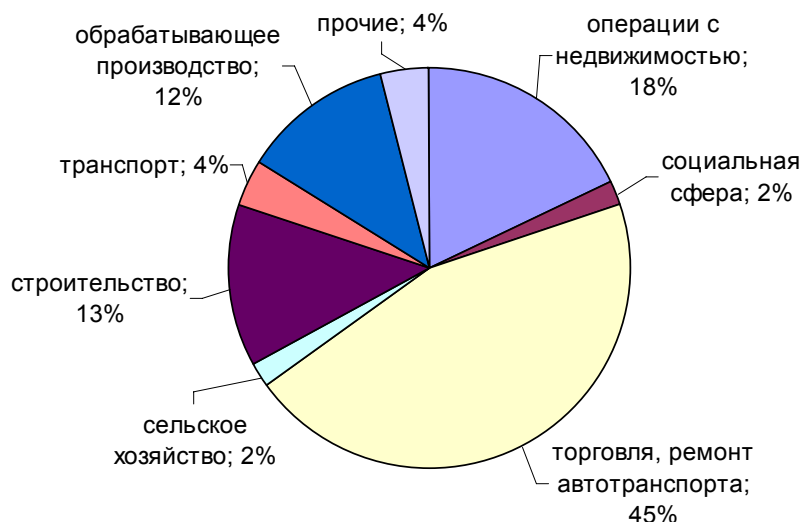


Рис. 1. Отраслевая статистика малых предприятий

Значительную роль в изменении структуры занятости и спроса на трудовой потенциал сыграли радикальные изменения в формах собственности. Численность занятых в негосударственном секторе экономики выросла за 1995-2004 годы с 365,3 тыс. человек до 1004,5 тыс. человек, или в 2,7 раза. Негосударственный сектор стал обеспечивать большую часть доходных занятий экономически активного населения в Нижегородской области. При этом в регионе численность занятых в негосударственном секторе на 7,2% выше, чем в среднем по России.

Анализируя вакансии, заявленные предприятиями различных форм собственности, можно отметить положительную динамику доли вакансий негосударственных форм по отношению к государственным за последние 6 лет (данные на 01.07 каждого года), что косвенно свидетельствует о развитии негосударственного сектора (табл. 1).

Таблица 1

Доля вакансий в зависимости от форм собственности предприятий

Форма \ Год	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Негосударственная	61,34%	62,41%	65,55%	67,72%	67,29%	80,53%
Государственная	38,66%	37,59%	34,45%	32,28%	32,71%	19,47%

Одним из ключевых инструментов реализации региональной политики по поддержке малого предпринимательства на среднесрочную перспективу является Комплексная целевая программа развития малого предпринимательства в Нижегородской области на 2006-2010 годы, принятая Постановлением правительства области от 16.12.2005 № 315, которая претерпела уже несколько изменений. Последние изменения коснулись развития социального партнерства при реализации программы и создания действенных инфраструктур поддержки предпринимательства, в частности областного бизнес-инкубатора.

На 1 июля 2007 года в области действовали 24 инфраструктуры (центры/фонды) поддержки предпринимательства. В этом году созданы три новых центра развития предпринимательства: в Шахунском и Большемурашкинском районах и г. Дзержинске.

Программы содействия самозанятости безработных граждан, меры по вовлечению в предпринимательскую деятельность социально незащищенных слоев гармонично вписываются в программы поддержки малого предпринимательства на федеральном и региональном уровнях и должны быть увязаны с программами в области содействия занятости населения, миграционной политики.

В современных условиях развитие самозанятости и предпринимательства является одним из эффективных средств смягчения безработицы. Большой опыт накоплен службой в организации содействия самозанятости безработных граждан.

В основных направлениях поддержки самостоятельной и предпринимательской деятельности безработных граждан службой занятости можно выделить следующие составляющие:

- информирование о возможностях предпринимательства и об услугах центров занятости (через СМИ, стенды в информационных залах, групповые консультации, буклеты, брошюры);
- профессиональное консультирование незанятых граждан в целях определения возможностей их эффективной деятельности в качестве предпринимателей, а также ориентирование их на самозанятость;
- профобучение безработных граждан основам предпринимательства и профессиям, способствующим самозанятости;
- семинары «Начни свой бизнес», мотивирующие к предпринимательству;
- оказание безработным гражданам правовой и организационной помощи для создания собственного дела;
- оказание финансовой помощи в подготовке учредительных документов, оплате государственной пошлины за регистрацию малого предприятия, получении свидетельства на право заняться индивидуальной

предпринимательской деятельностью, приобретении бланочной документации, изготовлении печатей, штампов;

- сотрудничество с организациями, содействующими развитию предпринимательства.

Основопологающим принципом при реализации программы содействия занятости является системность проводимой работы (рис. 2).



Рис. 2. Схема содействия самозанятости безработных граждан

Этапность и последовательность проводимой центрами занятости работы по развитию данного направления позволяют добиваться значимых результатов. Так, в Дальне-Константиновском районе сложилась 5-этапная модель деятельности:

1. Формирование информационного поля о возможностях самозанятости и предпринимательства.
2. Формирование интереса к предпринимательству.
3. Осознание себя в роли предпринимателя (профконсультация по выявлению склонностей).
4. Побуждение к действию (3-дневный семинар «Начни свой бизнес»).
5. Подтверждение выбора, регистрация в качестве предпринимателя.

Немаловажным является и развитие социального партнерства при реализации данного направления. Так, высокая результативность Семеновского центра занятости во многом обусловлена его активной позицией и связями с соответствующими подразделениями районной администрации, Центром развития бизнеса «Потенциал», фондом «Нижегородская консультационная служба агропромышленного комплекса», налоговой инспекцией, консалтинговыми организациями, оказывающими деловые услуги начинающим предпринимателям.

Почему развитие самозанятости и предпринимательства крайне важно для решения проблемы сельской безработицы? В Нижегородской области среди безработных граждан достаточно велика доля сельских жителей (24%). При этом более половины сельских населенных пунктов области не

имеют работодателя. И в то же время условия для развития малого бизнеса на селе менее благоприятны из-за неразвитой производственной, социальной, транспортной инфраструктур, удаленности, отсутствия налаженных рыночных связей, в т. ч. с рынками сбыта, надежных и доступных источников финансирования, неразвитости маркетинговых исследований.

В рамках российско-британского проекта «Экономическое оздоровление и создание рабочих мест» в 2005 г. было проведено социологическое обследование сельской занятости в Нижегородской области.

Помимо выявленных острых социальных проблем села, которые имеют общероссийские тенденции, получен достаточно объемный статистический материал по итогам обследования. Приведенные данные (табл. 2) отражают поведение респондентов в случае потери работы.

Таблица 2

Поведение респондентов при потере работы

В случае потери работы	В среднем, %
Попытаюсь устроиться на любую другую работу в своем селе	31,3
Расширю ЛПХ	4,8
Займусь фермерством	0,4
Организирую собственное дело	1,8
Попытаюсь устроиться на работу в соседнем селе, городе без перемены места жительства	35,7
Перееду жить и работать в другое село	0,4
Перееду жить и работать в город	4,4
Не знаю, что и делать	4,0
Другое	11,9

Как видно, высок процент тех, кто настроен на поиски нового места работы, но очень мало тех, кто хотел бы организовать собственное дело, расширить ЛПХ, и почти нет тех, кто займется фермерством.

Основными причинами отказа от организации собственного дела названы отсутствие первоначального капитала и кредита, боязнь риска, привычка работать в коллективе и связанный с этим образ жизни (табл. 3).

Таблица 3

Причины отказа от организации собственного дела

Причины	В среднем, %
Привык работать в коллективе и не хочу менять образ жизни	22,9
Нет достаточного капитала, а льготный кредит не получить	47,6
Мало земли	4,4

Большие налоги	16,3
Боюсь рисковать, «прогореть»	27,8
Не хватает знаний	19,8
Нет здоровья, и годы уже не те	21,1
Нет помощника в семье	7,9
Не уверен, что дело захотят продолжить дети	3,9
Другие причины	4,4

Анализ потребности респондентов в информации по организации бизнеса в зависимости от возраста показал, что пик необходимости в такого рода информации (в %) отмечается у 21-30-летних, до этого возраста потребность невелика, после 30 постепенно убывает и сводится к нулю для людей пенсионного возраста (табл. 4).

Таблица 4

Потребность респондентов в информации по организации бизнеса (%)

Ответ \ Возраст	16-20	21-30	31-40	41-54 (59)	55 (60) и более	В среднем
Нужна	15,4	21,2	14,6	9,7	0	14,1
Нет	69,2	65,2	73,2	80,6	0	74,4
Трудно сказать	15,4	12,7	12,2	10,6	0	10,6

В целом доля тех, кому интересна информация по организации бизнеса, много больше доли тех, кто готов открыть собственное дело. И это необходимо учесть при выстраивании политики содействия самозанятости.

Центрами занятости проводится целый комплекс мероприятий информационно-организационного характера, что позволяет безработным, с одной стороны, определить свои потенциальные возможности занятия предпринимательством, с другой – получить практические навыки ведения своего дела. Это уголки, брошюры, буклеты, видеоматериалы, методические пособия, консультации. Частично эту задачу решает мобильный центр занятости в отдаленной сельской местности. Проводятся совместно с системой образования профориентационные мероприятия для сельских школ с акцентом на повышение престижа сельскохозяйственного труда с приглашением фермеров и местных предпринимателей. Но ресурсы для расширения информационных услуг существуют.

Надо отметить, что в целом российско-британский проект дал большой стимул в развитии направления содействия самозанятости безработных граждан. Была разработана и внедрена программа по мотивации на самозанятость и предпринимательство «Начни свой бизнес». Из 267 человек, принявших участие в таких семинарах в 2006 г., 145 человек открыли свое дело. Дополнительно проводились тематические групповые консультации

(«Личность в рыночных условиях», «Выбираем самозанятость на селе»), в которых приняло участие 4300 человек. Виды предпринимательской деятельности, выбранные в сельской местности, – лесозаготовки, строительные услуги, выращивание рассады овощных культур, разведение крупного рогатого и мелкого скота, птицы, реализация молока, мяса, яиц, меда. Интересным проектом явился воплощаемый в настоящее время бизнес-план «Сельский туризм».

В течение первого полугодия 2007 г. службой занятости населения 1922 безработным гражданам оказаны услуги по содействию самозанятости информационного, консультационного и организационного характера. Продолжилось проведение семинаров «Начни свой бизнес». За полугодие открыли собственное дело в рамках содействия самозанятости 133 человека из числа бывших безработных граждан.

Затруднения с организацией предпринимательства и самозанятости среди безработных граждан связаны с тем, что сейчас финансовая помощь, которая предоставляется службой занятости безработным гражданам, желающим выйти на самозанятость, мала (субсидии, как это было раньше, федеральными субвенциями не предусмотрены).

В странах ЕС свыше 60% рабочих мест среди самозанятых приходится на три сферы – строительство и ремонт, гостиничное хозяйство и питание, услуги; нет превалирования торгово-посреднических услуг. Сложившаяся отраслевая структура отечественного малого бизнеса в конце 1990-х – начале 2000-х гг. свидетельствовала о его преимущественном развитии в сфере торговли и общественного питания. Сейчас ситуация меняется. Это отражается на структуре отраслевой статистики малых предприятий области (см. рис.1). Анализ сфер бизнеса, выбираемых безработными гражданами при открытии собственного дела, показал, что положительной тенденцией последних лет стал перевес в сторону увеличения до 60% создания безработными гражданами новых рабочих мест в сфере производства (20%) и сфере услуг (40%) перед торгово-закупочной деятельностью (40%). При этом, что существенно, ряд граждан, открывших собственное дело при помощи службы занятости, в свою очередь создали еще дополнительные рабочие места.

Стоит задача развития инновационного бизнеса. Кластерная политика как новый инструмент развития, провозглашенная Министерством экономического развития и торговли РФ в 2006 г., должна оказать влияние и на сферу малого бизнеса. В перспективе возможен выход на организацию объединений малых предприятий, частных предпринимателей в форме кластеров, причем для Нижегородской области можно вести речь о высокотехнологичных кластерах, поскольку согласно Стратегии развития до 2020 г. наша область позиционируется как регион инновационного развития.

В 2007 г. в области открылся инновационный бизнес-инкубатор, учредителем которого является областное Министерство поддержки малого предпринимательства. Проект направлен на поддержку малых инновационных предприятий Нижнего Новгорода и области, им оказывается содействие в поиске инвестиций, консультационные услуги в сфере менеджмента, маркетинга, ведения бухгалтерского учета и помощь в подготовке бизнес-плана.

Приоритетность направления отвечает требованиям сегодняшнего дня и федеральной, и региональной политики. Так, например, большие надежды мы возлагаем на областную программу по развитию художественных промыслов, принятую в начале т. г., одна из задач которой, содействовать развитию предпринимательской деятельности в сфере художественных промыслов посредством легализации труда надомников и повышению занятости населения в местах традиционного бытования промыслов. Тем более, что за последние годы количество людей, занятых в сфере народных художественных промыслов области, сократилось с 5,5 тыс. человек до 3 тыс. человек, а их средняя заработная плата составляет около 3,5 тыс. рублей.

В июле текущего года принят закон № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ». Закон четко определил деление предприятий на группы в соответствии с числом работающих. Он предоставляет властям возможность установить конкретных ответственных за исполнение норм, относящихся к малому бизнесу. Кроме того, общественные объединения предпринимателей получают право участвовать в деятельности координационных или совещательных органов по развитию малого и среднего предпринимательства.

Таким образом, нарабатывается нормативная база, принимаются законопроект, касающиеся государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Меняется отраслевая структура предпринимательства. Среди безработных граждан выявляются наиболее предрасположенные к ведению бизнеса. Организуется обучение основам предпринимательской деятельности. Отрабатываются схемы социального партнерства при вовлечении безработных в сферу бизнеса.

Но самым существенным, с нашей точки зрения, является то, что за минувшие 15 лет произошел серьезный поворот в сознании людей. Анализируя контингент безработных граждан, можно отметить, что хотя медленно, но идут процессы социальной адаптации на рынке труда (сложнее в сельской местности, чем в городской). Мотивация безработных граждан на самозанятость, отношение их к рыночным условиям хозяйствования претерпевают изменения. Меняется, соответственно, и среднестатистический портрет безработного. Посетитель службы занятости начинает больше рассчитывать в поиске работы на собственные силы, в определенной мере де-

монстрируя уверенность в себе, инициативность, самостоятельность и приемлемость к риску на рынке труда. Приходит понимание, что если самому не проявить активность, сложно решить проблемы занятости, получения дохода. Повышается его социальная мобильность. И у малого бизнеса и самозанятости увеличиваются перспективы.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ)

Л. М. Низова, И. А. Соловьёва

Марийский государственный технический университет, г. Йошкар-Ола

В последние годы наметился устойчивый рост выпуска специалистов учреждений профессионального образования (начального, среднего, высшего). Однако реализуют свои профессиональные возможности по выбранной специальности менее половины выпускников образовательных учреждений. Остальные либо выбирают работу, не связанную с полученной специальностью (около 40%), либо регистрируются в качестве безработных (до 10%). При этом большинство организаций всех секторов экономики в настоящее время испытывают серьезные проблемы с обновлением кадров. Так, средний возраст работников в индустриальном секторе превышает 52 года и продолжает расти, одновременно происходит существенное снижение производительности труда, профессионально-квалификационного уровня, падение трудовой и производственной дисциплины. Иногда действующим руководителям и специалистам недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных ситуациях.

Анализ регионального рынка труда показывает, что в течение последних лет увеличилось число обращений безработных выпускников учреждений профессионального образования в органы службы занятости по вопросам трудоустройства. Увеличивается и численность выпускников, получающих статус безработных, ни дня не проработавших после студенческой и ученической скамьи (рис. 1).

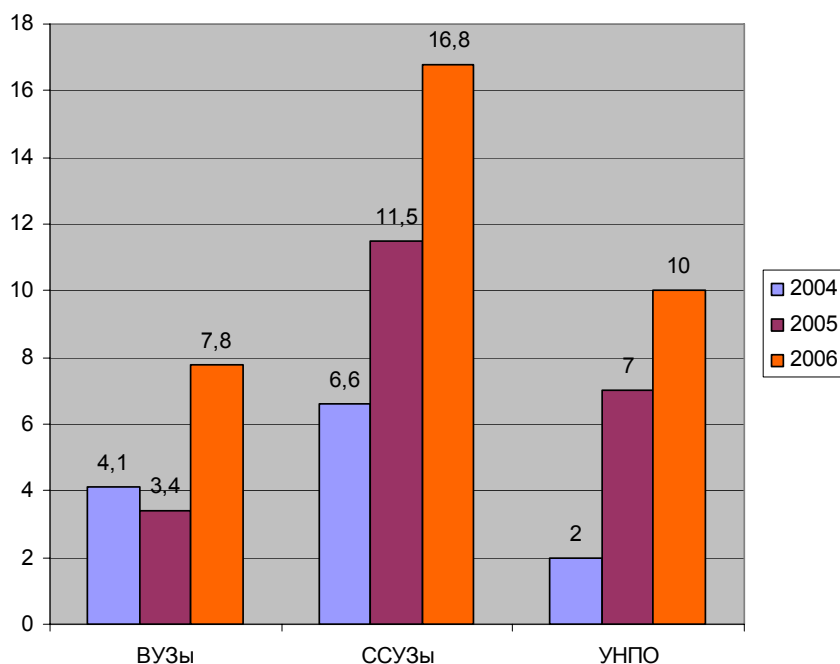


Рис. 1. Динамика безработных из числа выпускников учреждений профессионального образования

Большую часть выпускников учебных заведений высшего профессионального образования, состоящих на учете в центрах занятости населения, составляют экономисты, преподаватели русского и марийского языка и литературы. Удерживается постоянная численность выпускников по специальностям инженер-эколог и юрист.

Труднее всего трудоустроиться в республике выпускникам по специальности «бухгалтер», их количество составляет более 50% всех безработных из числа выпускников учебных заведений среднего профессионального образования. Не востребованными остаются выпускники, имеющие профессии финансиста и автомеханика. На 1 рабочее место претендует 21 бухгалтер, 14 инженеров, 36 продавцов.

Молодым рабочим труднее всего трудоустроиться по профессиям: портной, повар, кондитер, хозяйка усадьбы, тракторист-машинист, оператор ЭВМ, продавец, социальный работник. В то же время ощущается значительный недостаток врачей, страховых агентов, специалистов сельского хозяйства.

Всего за 2006 год городскими и районными центрами занятости населения республики трудоустроено 478 человек, или 24,5% от общего количества выпускников (23,5% в 2005 г.).

Основными причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, являются:

- отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- незаинтересованность учреждений системы профессионального образования в трудоустройстве выпускников, организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами, изучении изменений требований к квалификации работников на рынке труда и емкости и развития самого рынка по конкретным профессиям и специальностям работников;
- кадровая политика большинства российских организаций, ориентированная в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;
- отсутствие у большинства выпускников учреждений профессионального образования (УПО) необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;
- завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у значительной части выпускников учреждений профессионального образования.

В условиях сокращения воздействия государства на процессы регулирования деятельности системы профессионального образования и переподготовки кадров появление коммерческого сектора ее, действующего без учета реальных потребностей рынка труда, усугубляет профессионально-квалификационные диспропорции между спросом и предложением рабочей силы. Результатом действия их стали, с одной стороны, невозможность удовлетворить потребность работодателей в работниках определенных профессий, специальностей и квалификации, с другой стороны – появление на рынке труда невостребованных работников. Поэтому важность проблемы прогнозирования динамики рынка труда определяется и потребностями системы профессионального образования всех уровней. В связи с этим в условиях реализации национального проекта «Образование» перед органами управления образования стоит задача повышения качества подготовки специалистов с учетом потребностей рынка труда.

Республика Марий Эл чрезвычайно насыщена учреждениями профессионального образования. На территории республики функционируют:

- 28 государственных учреждений начального профессионального образования;
- 14 учреждений среднего профессионального образования;
- 3 государственных учреждения высшего профессионального образования, 1 – негосударственный и 5 филиалов высших учебных заведений.

В целом в республике с населением около 717 тыс. человек обучается 54 тыс. студентов профессиональных учебных заведений.

С позиций конъюнктуры рынка образовательных услуг специальности и профессии, предлагаемые на нем, можно условно разделить на три группы.

Первая группа – группа профессий для промышленности, науки, образования. Это рабочие профессии для промышленности, транспорта, строительства; профессии специалистов среднего звена этих же сфер деятельности; инженерные, естественнонаучные; гуманитарные и педагогические профессии, требующие высшего образования.

Характерной особенностью этих профессий и специальностей является выдвижение для работы по ним требований профессиональной пригодности. Под последней понимается совокупность психологических и психофизических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им, при наличии специальных знаний, умений, общественно приемлемой эффективности труда. Эти профессии трудны в освоении, требуют создания в соответствующих учреждениях профессионального образования учебно-материальной базы, как для теоретического, так и для практического обучения. При всем при этом они не всегда сегодня гарантируют трудоустройство и приемлемый заработок.

Вторая группа – большинство профессий и специальностей социальной сферы, обслуживания инфраструктуры экономики, сферы искусств и другие. Это – медицинские профессии, профессии сферы искусства и культуры, специалисты по обслуживанию транспорта, связи и другие. Подготовка по ним ведется в основном в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. Здесь также выдвигаются требования профессиональной пригодности. Эти профессии не менее трудны в освоении, но гарантируют трудоустройство и приемлемый заработок.

Основу дисбаланса на рынке труда составляют специальности экономического, юридического, управленческого направлений, потребность в которых менее 20% от их ежегодного выпуска. Рассчитывать на реальное трудоустройство после окончания высшего учебного заведения могут не более четверти выпускников. Эти специальности сравнительно просты в освоении, в меньшей степени требуют профессиональной пригодности. Хотя в общественном мнении сложилось представление, что их освоение в большей степени гарантируют трудоустройство и достойный заработок.

Профессиональный срез выпускников, обращающихся в службу занятости населения, представлен в таблице 1.

Таблица 1

*Профессиональный срез выпускников,
обучающихся в службе занятости населения*

Профессия (специальность)	Зарегистрированы в СЗ		Трудоустроены		Направлены на профобучение	
	за 2005 г.	за 2006 г.	за 2005 г.	за 2006 г.	за 2005 г.	за 2006 г.
Выпускников вузов						
Экономист	29	68	11	19	5	9
Учитель русского языка и литературы	5	39	1	20	1	11
Учитель начальных классов	6	13	1	4	1	1
Инженер-эколог	12	12	5	2	2	1
Инженер безопасно- сти жизнедеятельно- сти	1	11	1	2	0	2
Юрист	11	10	3	3	2	0
Выпускники ссузов						
Бухгалтер	19	231	49	71	44	56
Юрист	40	58	16	14	5	7
Техник-автомеханик	14	38	5	11	0	5
Финансист	24	31	16	3	6	4
Выпускники УНПО						
Портной	42	47	16	15	9	16
Повар, кондитер	50	46	12	9	11	14
Хозяйка усадьбы	23	34	5	0	13	16
Тракторист- машинист	23	30	5	8	13	15
Оператор ЭВМ	11	24	3	7	2	5
Социальный работник	26	23	7	6	7	4
Продавец	17	23	5	5	2	1

При этом возрастает роль среднего профессионального образования. Развитие производства и социальной сферы в условиях глобальных процессов технологизации и информатизации требует подготовки специалистов среднего звена, сочетающих интеллектуальную и практическую деятельность, обладающих достаточным объемом фундаментальных знаний и многофункциональными умениями и навыками.

Так, в Республике Марий Эл на 1 января 2007 года соотношение спроса и предложения на рабочие специальности составило: каменщик: спрос 83 человека – предложение 13 человек; токарь: спрос 73 человека – предложение 10 человек; фрезеровщик: спрос 34 человека – предложение 1 человек; монтажник внутренних санитарно-технических систем: спрос 19 человек – предложение 1 человек; облицовщик-плиточник: спрос 13 человек – предложение 1 человек.

Направлениями решения возникающих проблем могут стать:

1. Оптимизация работы вузов путем их объединения в университетские комплексы различных типов, включающие и образовательные учреждения, реализующие образовательные программы других уровней, а также повышение квалификации и переподготовку работающих и высвобождающихся работников.

В Республике Марий Эл приказом Федерального агентства по образованию было принято решение о реорганизации в форме присоединения государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования (ГОУВПО) «Марийский государственный педагогический институт имени Н. К. Крупской» и ГОУСПО «Марийский аграрный колледж» к ГОУВПО «Марийский государственный университет». В систему Марийского государственного технического университета с начала учебного года входят: высший колледж экономики, предпринимательства и туризма, Йошкар-Олинский аграрный колледж, профессиональное училище № 1, Мариинско-Пасадский лесотехнический техникум Чувашской Республики, Марийский целлюлозно-бумажный техникум.

2. Формирование социального заказа конкретных работодателей на специалистов определенной квалификации с гарантированным их трудоустройством.

3. Содействие выпускникам учебных заведений в их самостоятельном трудоустройстве при обеспечении необходимой правовой основы. Правовая основа самостоятельного трудоустройства выпускника должна заключаться в конкретном договоре между учебным заведением и гражданином. В договоре определяются права и обязанности договаривающихся сторон, включая и вопросы трудоустройства выпускника.

4. Также в учебный процесс необходимо внедрять курсы по навыкам эффективного поиска работы, включая лекторий по вопросам занятости,

технологии трудоустройства, поиска вакансий, умения предлагать себя в качестве исполнителя конкретной работы, умения оценивать свои возможности. Еще в период обучения в вузе будущий выпускник должен знать реальную ситуацию на рынке труда, анализировать тенденции его изменения и пытаться скорректировать знания в профессиональном образовании.

Для реализации этой цели студенты Марийского государственного технического университета и Марийского государственного университета изучают учебные дисциплины «Занятость населения и ее регулирование», «Технологии и способы поиска работы».

Для успешного решения проблемы взаимосвязи рынка образовательных услуг и трудоустройства выпускников необходимо более четкое взаимодействие органов образования и службы занятости. В этом плане можно предложить осуществление следующих мер:

1. Создать в системе образования службу профессиональной ориентации, помогающую в выборе специальности, образовательного учреждения, сферы деятельности, соответствующих личностным особенностям абитуриентов, обучающихся и молодых специалистов.

2. Создать систему информирования абитуриентов, обучающихся, выпускников учреждений профессионального образования и работодателей данными о рынках труда и образовательных услуг, помогающими решать конкретные вопросы трудоустройства. На базе Марийского государственного университета стало ежегодной традицией проведение ярмарок вакансий.

3. Создать научное обеспечение взаимосвязанного прогнозирования развития рынков труда и образовательных услуг.

4. Сформировать в системе профессионального образования сеть региональных и вузовских центров, занимающихся вопросами содействия трудоустройству обучающихся и выпускников учреждений профессионального образования. В вузах республики успешно функционируют аналогичные отделы.

5. Разработать научно-методическое обеспечение деятельности региональных и вузовских центров содействия трудоустройству молодых специалистов.

6. Организовать на базе существующей системы дополнительного профессионального образования переподготовку учащихся и выпускников учреждений профессионального образования по новым специальностям, расширяющим их профессиональные возможности и повышающим конкурентоспособность на рынке труда.

7. Разработать механизмы правовой и социальной поддержки обучающихся и выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда.

8. Разработать экономический механизм обеспечения функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

9. Сформировать механизм коррекции содержания, форм и методов профессионального образования, перечня специальностей и структуры набора, Государственных образовательных стандартов, основывающийся на прогнозах взаимосвязанного развития рынков труда и образовательных услуг.

Таким образом, в условиях национального проекта система образования должна отслеживать перемены в экономическом развитии и характере занятости. Параллельно с этим целесообразно проводить мониторинг и прогноз рынка труда с учетом перспектив развития образования. Это позволит добиться динамичного и адекватного развития рынка труда и рынка образовательных услуг.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

В. В. Новиков

*Агентство труда и занятости населения администрации
Красноярского края, г. Красноярск
dfczn24@mail.ru*

В последние два года на территории Красноярского края началась активная реализация целого ряда крупных инвестиционных проектов федерального уровня – освоение Ванкорского нефтегазового месторождения, развитие Нижнего Приангарья (достройка основных сооружений Богучанской ГЭС, создание металлургических и лесоперерабатывающих производств, строительство автомобильных дорог), освоение золоторудных месторождений, строительство Железногорской ТЭЦ и другие. Как следствие позитивных экономических процессов, в течение 2005-2007 годов отмечается значительное улучшение ситуации на рынке труда Красноярского края:

- численность безработных граждан, зарегистрированных в государственной службе занятости, сократилась с 68,7 тыс. человек на начало 2005 года до 34,6 тыс. человек на 01.10.2007. По численности безработных Красноярский край занимает 3 место среди регионов Сибирского федерального округа (в Алтайском крае – 57,2 тыс. человек, Ке-

меровской области – 35,5 тыс. человек), при этом край лидирует среди регионов округа по численности экономически активного и занятого в экономике населения;

- уровень безработицы в крае на 01.10.2007 составил 2,2% к численности экономически активного населения – это ниже, чем в среднем по Сибирскому федеральному округу (2,3%), при среднем по России значении 1,9%. По сравнению с началом 2005 года (4,4%) уровень безработицы снизился в 2 раза;
- в крае отмечается снижение общей безработицы (по методологии Международной организации труда). По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, в 2005 году в крае безработными являлись 141,3 тыс. человек, или 9,0% от экономически активного населения; в 1 полугодии 2007 года – 116,9 тыс. человек и 7,4% соответственно.

Снижение безработицы отмечается во всех территориях Красноярского края, но наиболее интенсивно численность безработных снижается в территориях реализации инвестиционных проектов. Например:

- Кежемский район (проект «Строительство Богучанской ГЭС») – численность безработных граждан за период реализации проекта (2006-2007 годы) сократилась в 4,2 раза (с 1048 человек на начало 2006 года до 268 человек на 01.10.2007), уровень безработицы – с 6,5 до 1,56%.
- Туруханский район (проект «Освоение Ванкорского нефтегазового месторождения») – численность безработных граждан в 2007 году сократилась в 2,3 раза (с 993 до 428 человек), уровень безработицы – с 7,3 до 3,15%.

Наряду со снижением безработицы отмечаются следующие основные тенденции на регистрируемом рынке труда Красноярского края:

- ухудшается качество трудовых ресурсов. Происходит старение квалифицированных рабочих кадров, при этом остается очень низким престиж рабочих профессий, особенно у молодежи. Ухудшается структура регистрируемой безработицы: в составе зарегистрированных безработных преобладают категории, имеющие низкую конкурентоспособность на рынке труда (в связи с возрастом, местом проживания, низким уровнем образования, отсутствием опыта работы и необходимых профессиональных навыков);
- растет спрос на рабочую силу (количество вакансий, заявленных в службу занятости), возрастают требования работодателей к качеству рабочей силы (наличие необходимой профессии (специальности), стаж и опыт работы, состояние здоровья, личностные характеристики – инициативность, мобильность и др.);

- нарастает несоответствие спроса и предложения рабочей силы, которое проявляется в следующем:
 - на рынке труда ограничено число специалистов, имеющих востребованные профессии (специальности) и квалификацию. Заявленные вакансии (особенно по рабочим профессиям) не могут быть заполнены имеющимся составом безработных. Более чем на 80% заявленных в службу занятости вакансий требуются рабочие, преимущественно мужчины с опытом работы, в то время как до 70% безработных – женщины, более 20% безработных не имеют профессии или опыта работы;
 - условия труда, предлагаемые работодателями, не являются привлекательными для ищущих работу граждан (низкая заработная плата, напряженный режим работы – например, в сельском хозяйстве, при работе вахтовым методом). Из заявленных в краевую службу занятости вакансий около половины – с заработной платой ниже прожиточного минимума;
 - особенно выделяется территориальное несоответствие. Основная часть вакансий заявляется в городах и районных центрах (в том числе 35% вакансий – в краевом центре), основная часть безработных проживает в сельской местности (45%), а жители Красноярска составляют не более 7-8% в числе безработных края.

Следствием происходящих процессов на рынке труда является незаполнение кадровой потребности организаций (особенно – реализующих крупные инвестиционные проекты) как имеющимся составом местных трудовых ресурсов в целом, так и составом безработных граждан в частности.

Нарастающий дефицит квалифицированных кадров может явиться фактором, ограничивающим экономическое развитие края, поэтому одним из основных приоритетов агентства труда и занятости населения администрации Красноярского края является кадровое обеспечение потребностей экономического развития, в том числе – за счет развития территориальной трудовой мобильности местных трудовых ресурсов.

Анализ показывает, что основными факторами, сдерживающими развитие территориальной трудовой мобильности незанятых граждан (переезд в другую местность с целью трудоустройства, в том числе – на вахтовую, сезонную работу), являются:

- слабая мотивация к перемене места жительства в связи с ограниченной возможностью приобретения (получения) жилья, недостаточным развитием культурно-бытовой инфраструктуры;

- «привязанность» сельских жителей к личному подсобному хозяйству. При этом постоянно увеличивается доля безработных, проживающих именно в сельской местности;
- незначительные различия в уровне заработной платы по вакансиям квалифицированных рабочих на вахту на большинстве предприятий, реализующих инвестиционные проекты, по сравнению с вакансиями постоянной работы на предприятиях крупных городов края (Красноярск, Ачинск, Назарово).

Указанные выводы подтверждаются результатами опроса, который был проведен в начале 2007 года среди безработных граждан в территориях края с высоким уровнем безработицы, с целью определения отношения населения к таким вариантам работы, как вахта и сезонная занятость. При принятии гражданами решения о поиске работы и ее смене важную роль играют вопросы привлекательности рабочих мест, при этом основным фактором является уровень заработной платы. По результатам опроса:

- при условии равной оплаты труда только 9% опрошенных предпочитают работать на вахте, а не на постоянном рабочем месте;
- готовы работать вахтовым методом при условии оплаты труда не менее 20 тыс. рублей 27% опрошенных;
- ни при каких условиях не будут работать вахтовым методом 45% опрошенных.

Агентством труда и занятости населения администрации Красноярского края организована целенаправленная работа по обеспечению приоритетного трудоустройства населения края на рабочие места, создаваемые в рамках реализации инвестиционных проектов:

1. В структуре агентства труда и занятости населения администрации Красноярского края создан отдел по информационному сопровождению инвестиционных проектов

2. С основными предприятиями, осуществляющими реализацию крупных инвестиционных проектов, агентством труда и занятости населения администрации края заключено 24 соглашения о сотрудничестве (ОАО «Богучанская ГЭС, ЗАО «Ванкорнефть», ЗАО «Золотодобывающая компания «Полюс»» и другие), 7 соглашений находятся в стадии согласования.

3. Создан банк вакансий предприятий, реализующих инвестиционные проекты. На начало октября 2007 года в банке находится 1,9 тыс. вакансий от 35 предприятий, участвующих в реализации крупных инвестиционных проектов (более 1,6 тыс. вакансий предусматривают вахтовый метод работы). Основная кадровая потребность: водители большегрузных машин (Белаз, Камаз с допуском ДОПОГ), плотники-бетонщики (не ниже 4 разряда), машинисты бульдозера, экскаватора, автокрана, монтажники по монтажу стальных и железобетонных конструкций, слесари-ремонтники, электрога-

зосварщики (в том числе с аттестацией НАКС), электромонтажники, инженеры-строители, горные инженеры и другие профессии строительной, лесной, добывающей и перерабатывающей отраслей.

4. Создан краевой банк данных специалистов, желающих работать в инвестиционных проектах. С начала 2007 года в кадровые службы предприятий, реализующих крупные инвестиционные проекты, передана информация о более 1,1 тысячи специалистов, желающих работать на этих предприятиях.

5. Разработан план-график проведения ярмарок вакансий и гарантированных собеседований для предприятий, реализующих инвестиционные проекты на территории края. В июле-сентябре 2007 года проведено 15 ярмарок в городах края (Минусинск, Красноярск, Канск, Шарыпово, Ачинск, Лесосибирск) с привлечением населения прилегающих к ним территорий. Предложения трудоустройства получили более 900 человек.

6. Ведется целевая подготовка кадров из числа безработных граждан в учреждениях профессионального образования на рабочие места, создаваемые для реализации инвестиционных проектов. Например, в апреле 2007 года по направлению службы занятости 19 человек прошли профессиональное обучение по специальности «помощник бурильщика эксплуатационного и разведочного бурения нефти и газа» на базе Сибирского федерального университета (г. Красноярск). По результатам итоговых испытаний всем обученным предложено трудоустройство на предприятиях нефтедобывающей и золотодобывающей промышленности. В настоящее время проходит обучение вторая группа (выпуск – в декабре 2007 года). С 2008 года по направлению службы занятости будет осуществляться подготовка электрогазосварщиков с аттестацией в Национальном агентстве контроля и сварки.

7. В целях информирования населения края о возможностях трудоустройства на создаваемые рабочие места проведена следующая работа:

- в государственных учреждениях Центрах занятости населения городов, являющихся центрами географических зон (Красноярск, Канск, Ачинск, Лесосибирск, Минусинск), созданы консультационные пункты, во всех остальных территориях оформлены уголки (стенды) с информацией о кадровой потребности инвестиционных проектов, о востребованных профессиях, о перспективах развития новых рабочих мест, о возможности получения профессионального образования и трудоустройства, о требованиях работодателей к качеству рабочей силы;
- в период с 15 сентября по 15 октября 2007 года проводится краевая информационная акция «Трудовые ресурсы инвестиционных проектов», к участию в которой будут привлечены не менее 7 тыс. человек целевой аудитории (квалифицированные специалисты).

Одним из перспективных направлений заполнения кадровой потребности предприятий, реализующих инвестиционные проекты, является развитие взаимодействия с региональными службами занятости по привлечению в край для работы жителей других регионов. Целевая работа организована по основным крупным инвестиционным проектам, в результате:

- в первой половине 2007 года на предприятия, участвующие в строительстве Богучанской ГЭС (Кежемский район Красноярского края), прибыло около 4 тысяч граждан Российской Федерации, более половины из них – это жители других регионов (Республика Хакасия, Республика Дагестан, Республика Тыва, Иркутская, Амурская, Волгоградская области и другие);
- ЗАО «Золотодобывающая компания «Полюс»» – одно из крупнейших предприятий края осуществляет работу вахтовым методом на территории Северо-Енисейского района, ежегодная потребность предприятия в работниках составляет около 2 тыс. человек (машинисты экскаваторов, бульдозеристы, водители большегрузных автомобилей, механики и слесари-мотористы по ремонту самосвалов БЕЛАЗ, высококвалифицированные рабочие строительной отрасли, машинисты буровых станков, аппаратчики-гидрометаллурги). Агентством труда и занятости населения администрации Красноярского края заключено соглашение о совместных действиях по регулированию миграции и трудоустройству российских граждан с ЗАО «Золотодобывающая компания «Полюс»». В рамках соглашения государственными учреждениями Центрами занятости населения городов и районов края организованы мероприятия по подбору специалистов, востребованных компанией: ярмарки вакансий, гарантированные собеседования с участием представителей кадровой службы компании, создан и постоянно пополняется банк данных «Кадровый резерв» из числа граждан, владеющих профессиями, востребованными компанией. Налажено взаимодействие по подбору специалистов с органами службы занятости других субъектов Российской Федерации: Кемеровской, Воронежской, Челябинской, Курской, Иркутской, Читинской, Оренбургской областей, Республик Башкортостан и Хакасия. В результате около 30% вакансий в ЗАО «Золотодобывающая компания «Полюс»» заполняется российскими гражданами.

В условиях дефицита квалифицированной рабочей силы на рынке труда Красноярского края дополнительными направлениями кадрового обеспечения потребностей экономики края являются:

- реализация Программы оказания содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом (планируется, что в Красноярский край в 2007-2009 годах переедут 2,2 тыс. семей соотечественников);

- привлечение иностранных работников (по прогнозным оценкам – 43,4 тыс. человек в 2007 году, 52,0 тыс. человек в 2008 году). При этом в крае принимаются комплексные меры по обеспечению приоритетного права граждан Российской Федерации на занятие вакантных рабочих мест.

Регулирование территориальной трудовой миграции становится все более востребованным механизмом заполнения кадровой потребности предприятий и повышения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. При этом требуется координация действий работодателей и органов службы занятости как на этапе прогнозирования перспективной потребности в квалифицированных рабочих и специалистах, так и на этапе заполнения существующих вакансий.

УЧЕТ УРОВНЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ЭКОНОМИКИ В МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ

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

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

Введение

В настоящее время при прогнозировании потребности экономики в квалифицированных кадрах на основе унифицированной макроэкономической методики рассматриваются два уровня иерархии математической модели объектов исследования и связанные с ними степени детализации. Первый уровень – уровень субъектов Федерации, когда прогноз строится с учетом региональной специфики экономики и системы образования. Он является детализированным по сравнению со вторым федеральным уровнем, для которого прогноз строится по общероссийским показателям [1].

Такое разделение при прогнозировании потребностей обуславливалось наличием доступных исходных статистических данных, необходимых для параметризации математических моделей на ретроспективном промежутке. На протяжении пяти лет, начиная с 2002 года, на основе разработанной макроэкономической модели осуществлялось среднесрочное (до 2010 года) и долгосрочное (до 2015 года) прогнозирование потребности экономики в квалифицированных кадрах. Экономика при этом сначала рассматривалась в разрезе отраслей народного хозяйства (классификатор ОКОНХ); затем,

начиная с 2003 года, в разрезе видов экономической деятельности при переходе на классификатор ОКВЭД.

1. Уровни территориальной детализации макроэкономической модели прогнозирования

На рисунке 1 выделены четыре уровня иерархии объектов исследования по территориальному признаку, которым соответствуют аналогичные степени детализации расчетной математической модели. Так, согласно этой детализации, Российской Федерации соответствует нулевой уровень; Федеральным округам – первый; субъектам Федерации – второй; районам и муниципалитетам субъектов – третий уровень.

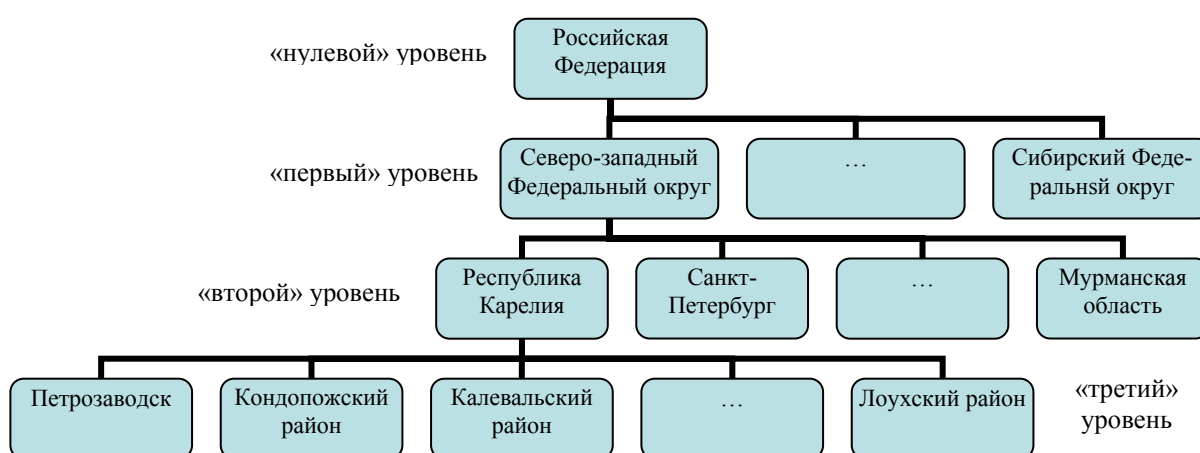


Рис. 1. Уровни детализации территориальной структуры в макроэкономической модели прогнозирования

По данной классификации прогнозирование производилось для нулевого и второго уровней на основе имеющихся данных. Но, как показала практика, такой подход не был исчерпывающим. Появились реальные задачи, требующие проведения расчетов на других уровнях.

2. Необходимость прогнозирования на уровне федеральных округов

Особое место в территориальной детализации занимают федеральные округа. Необходимость прогнозирования на уровне федеральных округов связана с тем, что в округе существуют 1-2 образовательных мегаполиса-региона, в которые съезжаются учиться выпускники школ других регионов этого федерального округа.

В частности, Томская область является кузницей профессионально обученных кадров с высшим образованием не только для своей области, но

и для соседних регионов Сибирского федерального округа (СФО). Томский политехнический университет, например, готовит кадры в области угольной, нефтегазовой, металлургической промышленности для Кемеровской области, Алтайского и Красноярского краев. Возникает ситуация, при которой в Томск едут выпускники 11-х классов школ из соседних регионов, чтобы, получив первоклассное образование, вернуться, в родные края на хорошие зарплаты. В самом Томске молодежи оседает мало, поскольку перспективы развития промышленности у города не самые лучшие.

На рисунке 2 показано распределение контингента студентов, прибывших на обучение в г. Томск из других субъектов Сибирского федерального округа, а также приехавших из 6 федеральных округов РФ, ближнего и дальнего зарубежья.

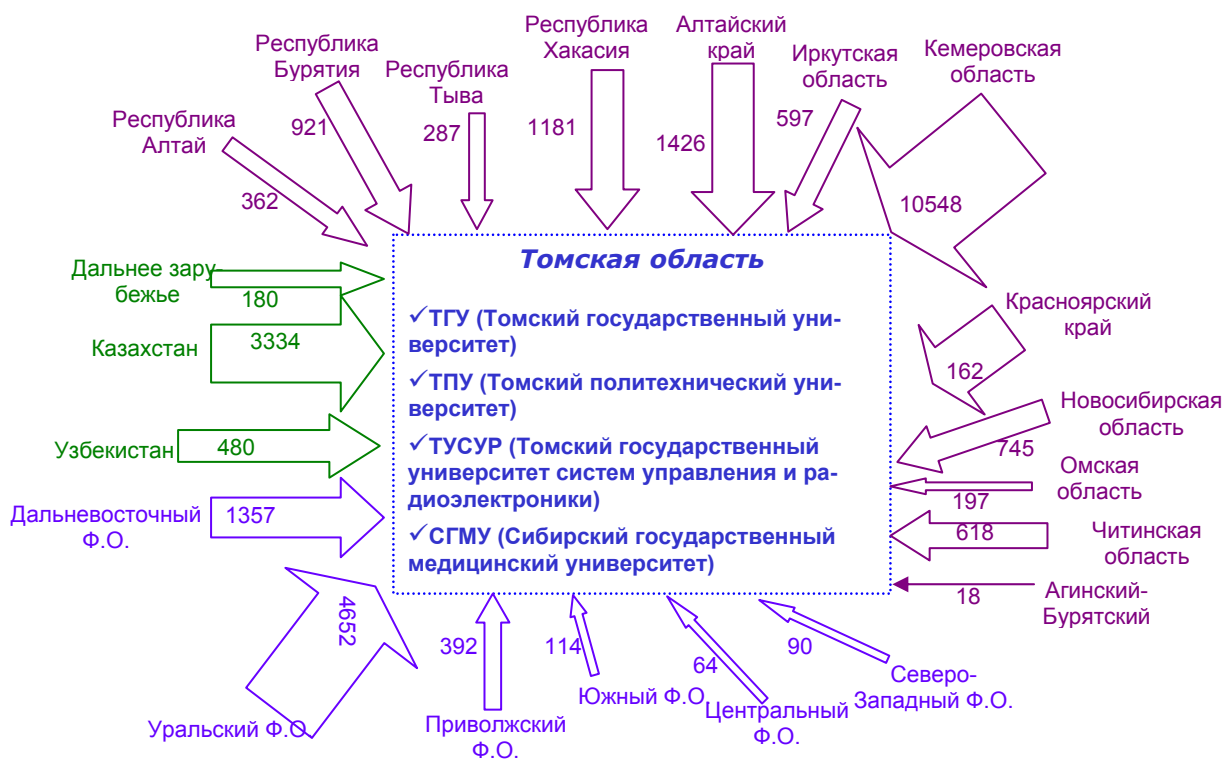


Рис. 2. Структура студенческого контингента вузов Томской области, прибывшего на обучение из других субъектов РФ и зарубежья в 2006 году

Таким образом, Томск предоставляет образовательные услуги для всего Сибирского федерального округа, и его проблема состоит в том, что при составлении контрольных цифр приема студентов на бюджетной основе в образовательные учреждения высшего профессионального образования (ОУ ВПО) необходимо учитывать не только потребности экономики Том-

ской области, но и потребности экономик соседних регионов СФО, которым Томск традиционно готовит специалистов.

Эту ситуацию хорошо понимают представители исполнительных органов власти и образования Сибирского федерального округа и Томской области, которые предлагают Центру бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (ЦБМ ПетрГУ) при расчете потребности для субъектов СФО учитывать фактор межрегиональной образовательной миграции.

Помимо Томской области существуют и другие образовательные доноры (в их число попадают в основном крупные образовательные мегаполисы). На рисунке 3 приведена диаграмма, сравнивающая число выпускников 11-х классов и приемы в ГОУ ВПО и выявляющая образовательных доноров и образовательных реципиентов на 2006 год. Как видно из данного рисунка, в 2006 году примерно 40% всех регионов представляют собой образовательные доноры, принимающие студентов из других регионов. На рисунке 4 показано аналогичное сравнение уже на 2010 год при сохранении приемов 2006 года. В 2010 году будет наблюдаться существенное сокращение числа доноров и увеличение числа реципиентов, связанное с сокращением рождаемости к 1990 году и сокращением числа выпускников 11-х классов.

Данные аспекты влекут за собой задачу модернизации макроэкономической модели прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах. Технически решение такой задачи сводится к расчету потребностей не отдельно для каждого субъекта СФО, а для всего СФО, то есть на «первом» уровне иерархии модели. Потом полученные потребности в определенных специальностях конкретных регионов с помощью матрицы переходов связываются с традиционными для данной группы специальностей образовательными учреждениями Томской области.

При этом необходимым условием решения указанной проблемы является наличие соответствующей достоверной статистической информации на уровне взаимодействия субъектов внутри СФО.

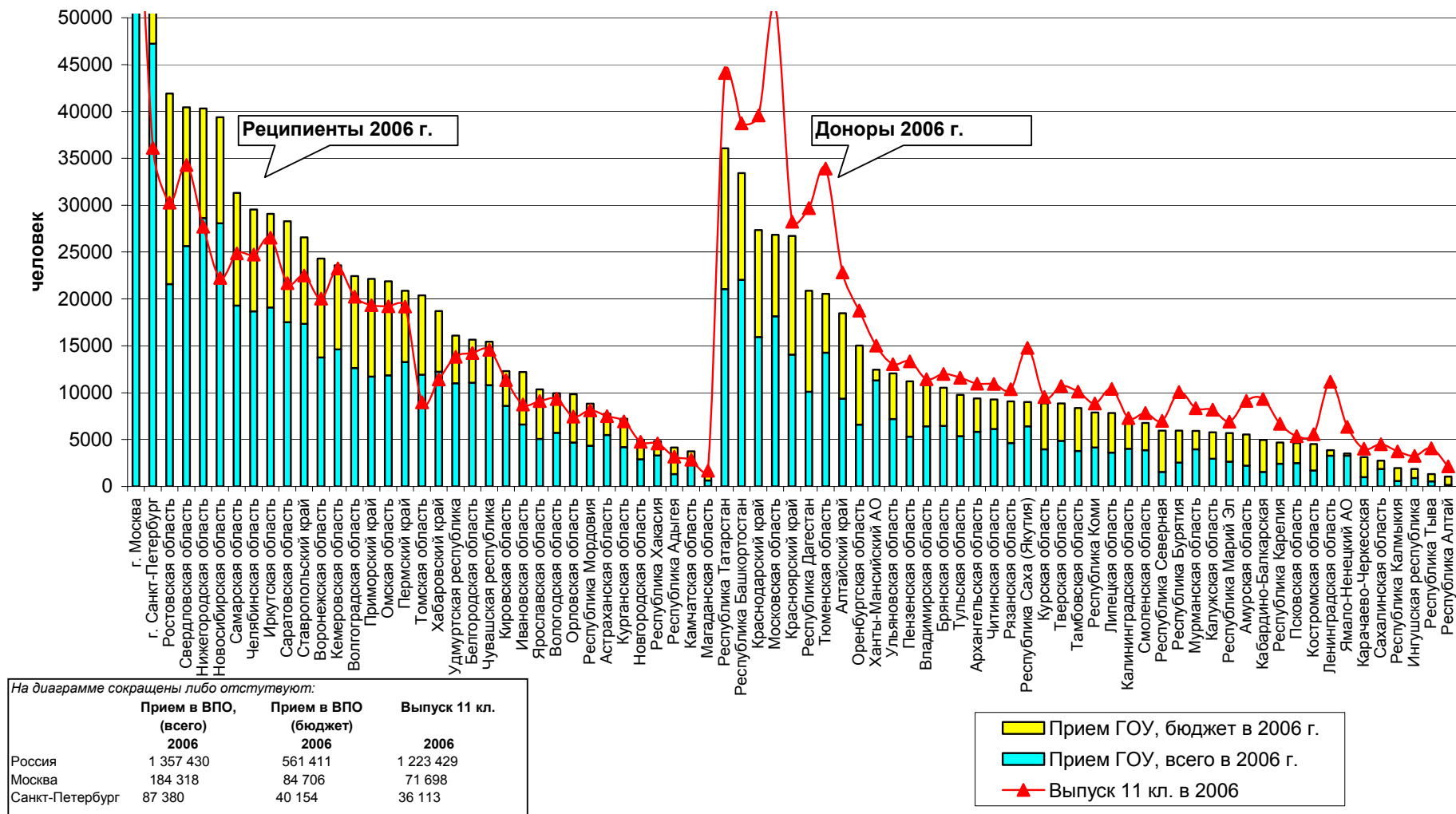


Рис. 3. Приемы в ГОУ ВПО и выпуск из 11-х классов в 2006 год в региональном разрезе

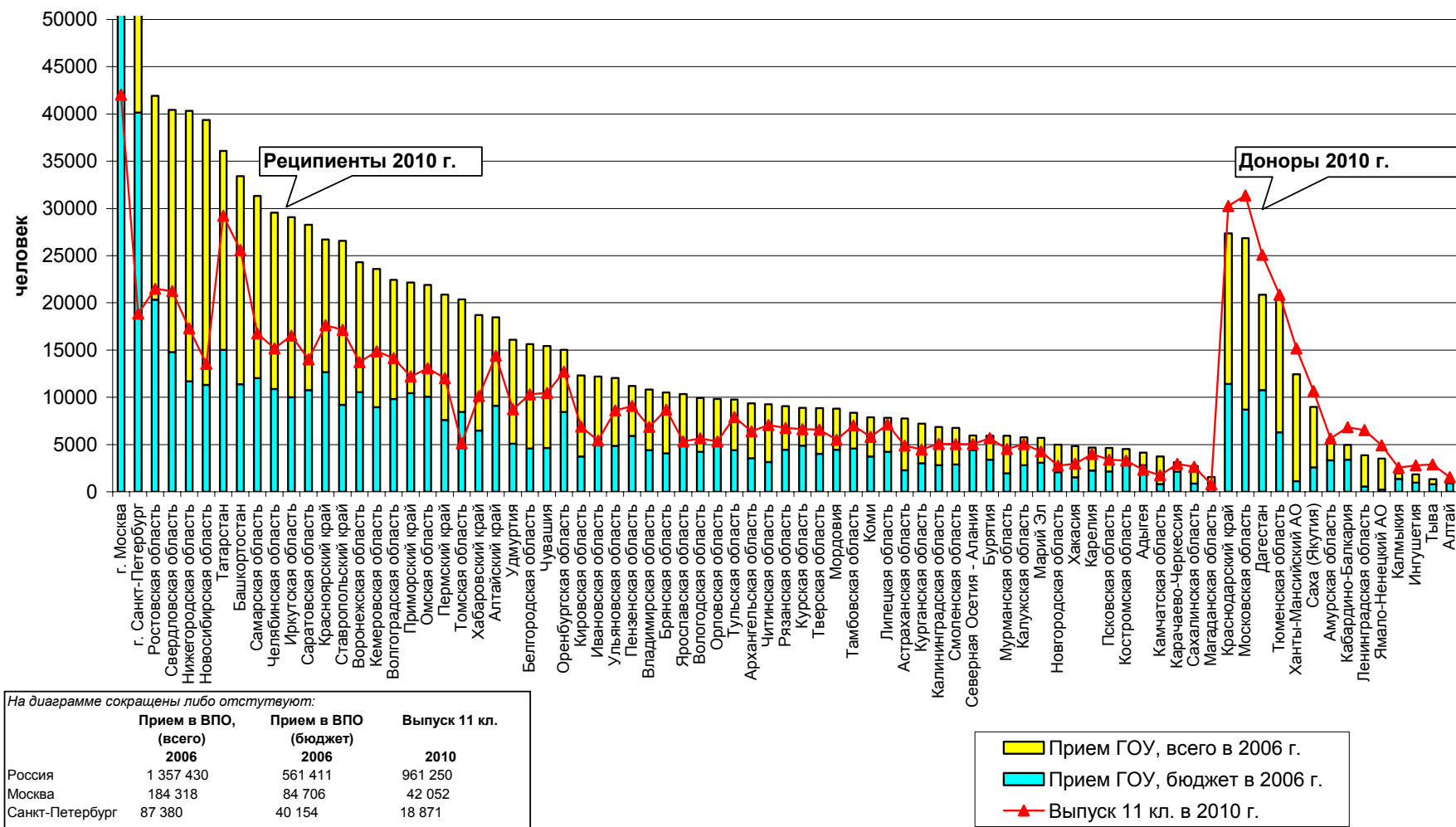


Рис. 4. Проблема 2010 года в региональном разрезе

3. Необходимость прогнозирования на уровне муниципалитетов

Совершенно иные цели преследует другой аспект – проведение расчетов на «третьем» уровне иерархии модели, который предполагает детализацию прогноза потребности на уровень районов и городов, т. е. на уровень муниципалитетов субъекта Федерации.

Актуальность такого углубленного расчета по муниципалитетам (районам и городам) важна для органов исполнительной власти субъектов РФ, которым необходимо принимать решение по выделению финансирования из регионального бюджета системе СПО и НПО.

Примером подобных исследований является выполнение ЦБМ ПетрГУ научно-исследовательской работы по заказу Минэкономразвития Республики Карелия (РК) по анализу потребности в кадрах по рабочим профессиям в разрезе городов и районов РК на период до 2015 года и подготовке на этой основе проекта государственного задания на подготовку специалистов в 2008 году для региональной системы НПО.

В результате расчетов по детализированной до «третьего» уровня модели были получены среднесрочные прогнозы потребности по 28 УГС для всех уровней образования (ВПО, СПО, НПО) для экономики 8 муниципалитетов в разрезе видов экономической деятельности. При этом для 4 муниципалитетов (Кондопожского, Сегежского, Пудожского районов и Петрозаводского городского округа) был получен прогноз потребности экономик в выпускниках системы начального профессионального образования по рабочим профессиям на 2008-2015 годы.

Представленные результаты дают органам исполнительной власти Республики Карелия необходимую информацию для принятия научно обоснованного управленческого решения по кадровой и образовательной политике на уровне районов. Это дает возможность приблизить проблему дефицита кадров ближе к их потребителю – потенциальным заказчикам квалифицированной рабочей силы.

При адаптации существующей методики для расчета по детализированной модели «третьего» уровня возник ряд проблем.

Во-первых, следует отметить, что с детализацией с уровня на уровень все ниже и ниже макроэкономическая методика, дающая отличные результаты прогноза по Российской Федерации, дает хорошие результаты по субъектам Федерации, а по районам – весьма удовлетворительные. Макропоказатели перестают объединять в себе достаточное количество нормально распределенных факторов, вследствие чего статистические оценки перестают быть состоятельными и несмещенными.

Вследствие этого для достижения хорошего качества прогноза на уровне муниципалитетов в методику прогнозирования пришлось внести «микроэкономическое» изменение – учитывать в элементах матрицы про-

фессионально-квалификационного соответствия типа «27 видов экономической деятельности – 28 укрупненных групп специальностей» специфику экономики каждого района РК.

Во-вторых, возникли проблемы с округлением малых значений потребностей, когда численное значение получалось порядка «полтора землекопа». В методику был добавлен соответствующий алгоритм округления, который решал такую задачу и не противоречил при этом коммутативному закону.

В-третьих, «спуск» на третий уровень влечет за собой конкретизацию и детализацию прогнозов; так, для НПО был проведен расчет не на уровне укрупненных групп специальностей, а на уровне рабочих профессий. Подобный подход применялся при детализации расчета прогноза потребности экономики для Пермского края не по 28 УГС, а по отдельным специальностям.

Рассмотренные территориальные аспекты имеют большое прикладное значение в плане повышения качества прогноза потребностей экономики в квалифицированных кадрах с учетом последних требований ситуации, складывающихся в экономике и образовании на различных уровнях.

4. Взаимосвязи макроэкономической и микроэкономической моделей прогнозирования

Существует два альтернативных подхода к определению потребностей региональных рынков труда в специалистах с различными уровнями профессионального образования.

Первый подход авторов по определению потребностей региональных экономик (макроэкономический) [1] основан на том, что структура человеческого капитала, необходимая для производства единицы продукции, не имеет значительных региональных различий, а определяется уровнем технологий и организации труда для различных отраслей экономики. При этом предполагается, что структура промышленного производства в рамках отдельных субъектов Федерации достаточно консервативна и меняется плавно в пределах горизонта планирования. Макроэкономическая методика достоверно определяет прогнозные потребности экономик Российской Федерации в целом, федеральных округов и субъектов Федерации.

Второй подход по расчету потребностей региональных экономик основан на проведении статистически значимых опросов потребностей работодателей в специалистах с профессиональным образованием в рамках отдельных предприятий на территории региона. Затем эти данные проецируются на все отрасли региональной экономики. Эту методику расчета [2] назовем «микроэкономической» методикой, или методикой «снизу», более точно отражающей ситуацию на конкретном предприятии, но ее обобщение

в рамках отрасли либо большой территории достаточно проблематично. У такой методики отсутствует возможность сравнительного анализа с другими субъектами Федерации. По микроэкономической методике достоверно определяются прогнозные потребности предприятий и муниципалитетов, провести опрос для целого субъекта Федерации и тем более для федерального округа и страны представляется невозможным.

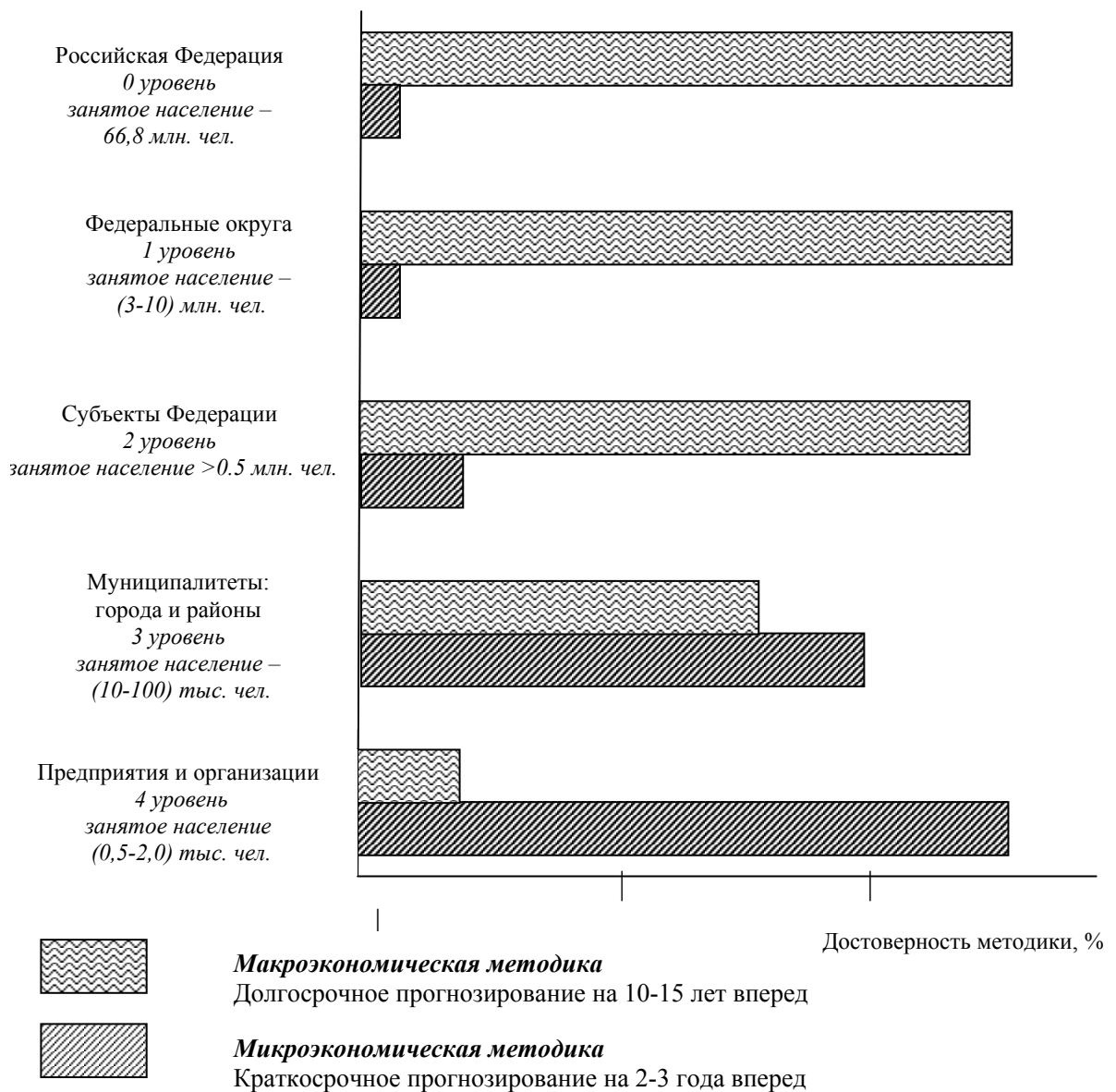


Рис. 5. Достоверность определения потребностей страны, федеральных округов, субъектов Федерации с использованием авторской макроэкономической методики прогнозирования и микроэкономической методики опроса работодателей

На рисунке 5 показана схема, отражающая достоверность определения потребностей страны, федеральных округов, субъектов Федерации с использованием авторской макроэкономической методики прогнозирования и микроэкономической методики опроса работодателей.

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. Суоров. М.: Техносфера. Серия: «Мир экономики», 2006. 680 с.

2. Алашеев С. Ю. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк. Самара: Изд-во «Профи», 2003. 84 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ С УЧЕТОМ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

А. Ю. Старкова

*ГОУ СПО «Армавирский машиностроительный техникум», г. Армавир
st_ang@mail.ru*

Сегодня информационные технологии – одно из самых динамично развивающихся направлений экономики. Но в данной отрасли наблюдается кадровый дефицит. Выпускники средних учебных заведений и вузов не соответствуют в полной мере требованиям профессиональной компетенции.

Понятие компетенции можно определить как группу взаимосвязанных и взаимообусловленных знаний, умений и навыков, обеспечивающих выполнение одной конкретной (профессиональной) задачи. Компетентность – способность осуществлять (профессиональную) деятельность в рамках освоенной компетенции, принимать ответственные решения и действовать адекватно требованиям данной ситуации [1].

После окончания учебного заведения многие из выпускников трудоустраиваются в регионе. Отсюда следует, что их профессиональные компетенции должны удовлетворять требованиям регионального рынка труда. В связи с этим на первый план выдвигается задача определения соответствия образовательных продуктов запросам рынка труда, формирования опти-

мальной структуры профессионального образования, нацеленной на конечный результат – подготовку профессионала, востребованного работодателем.

Стремительное развитие информационных технологий приводит к тому, что содержание учебных программ надо постоянно обновлять. В Федеральной программе развития образования начиная с 2005 года сказано, что современная система образования не располагает требованиями к качеству и содержанию профессиональной подготовки, сформированными рынком труда. Отсюда возникает необходимость в совместной разработке работодателями и представителями профессиональных ассоциаций системы квалификаций и компетенций выпускников. Компетентностный подход позволяет оценить качество образования. Профессиональные функции, выполняемые специалистами, могут быть сформулированы в виде знаний и навыков, которые получают студенты. В результате формируется матрица компетенций. Такая схема объединяет экономику и образование, позволяет учащимся выбирать образовательную траекторию [2].

Спрос рынка на специалистов с четким перечнем компетенций должен формировать требования образовательных стандартов среднего профессионального образования. Сопоставляя перечень компетенций, необходимых специалисту в конкретной предметной области (модель специалиста), с перечнем планируемых компетенций выпускника по специальности в той же предметной области (модель выпускника), учебное заведение сможет целенаправленно готовить специалистов, удовлетворяющих требованиям рынка труда [3].

При подготовке квалифицированных кадров используется принцип проектирования эталонной модели выпускника [4]. Этот принцип требует сочетания качественных и количественных методов социологического анализа. Качественные методы включают личные интервью, работу с фокус-группами и мини-группами. Количественный метод реализуется в виде опроса, представляющего сбор информации от респондентов с помощью анкет. В нашем техникуме службой маркетинга детально изучаются и обобщаются потребности, запросы и ожидания работодателей, рынка труда. В условиях внедрения современных производственных технологий, быстро меняющихся запросов работодателей с задачей формирования адекватного этим условиям содержания образования может справиться учебный отдел. В своей работе учебный отдел руководствуется стратегическим планом развития образовательного учреждения. Функции отдела:

- маркетинговая деятельность;
- формирование необходимых образовательных программ;
- мониторинг качества реализации содержания образования;
- накопление статистических данных о трудоустройстве выпускников.

Таким образом, имея результаты маркетинговых исследований рынка труда, потребностей работодателей и государственные образовательные стандарты, учебный отдел формирует эталонную модель выпускника, обеспечивает ее рабочей учебно-программной документацией. Эта модель содержит совокупность профессиональных ключевых компетенций и социально значимых качеств выпускника, приобретение которых гарантирует ему конкурентоспособность на рынке труда и успешную адаптацию в условиях современного производства.

С учетом мнения работодателей, а также выпускников относительно содержания и профессиональной направленности компетенций специалистов со средним образованием в Армавирском машиностроительном техникуме проводится социологический опрос. Данные, полученные в результате анкетирования, можно в обобщенном виде использовать при разработке структуры и содержания основных образовательных программ по дисциплинам.

Помимо этого формирование образовательных программ в техникуме осуществляется с учетом сохранения основных дидактических единиц, предусмотренных ГОС СПО второго поколения по соответствующим специальностям среднего профессионального образования и с добавлением специализированной составляющей профессиональной компетенции выпускника за счет увеличения часов на изучение дисциплины из резерва времени образовательного учреждения.

Модернизация учебных планов обеспечивается за счет пересмотра вариативной части в области дисциплин специализации и дисциплин по выбору студента в цикле специальных дисциплин, а также распределения времени на дисциплины национально-регионального компонента путем введения дополнительных дисциплин.

Основной целью мониторинга регионального рынка труда в области информационных технологий является внесение изменений в образовательный процесс специальности 230105 «Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем» (рис. 1, 2).

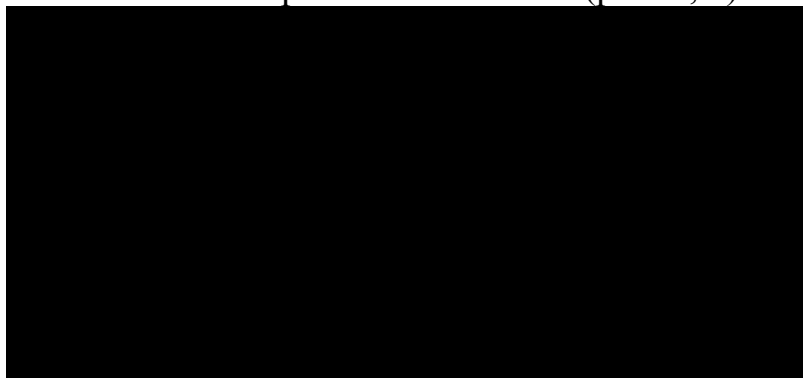


Рис. 1. Спрос на специалистов, обладающих знаниями в области СУБД

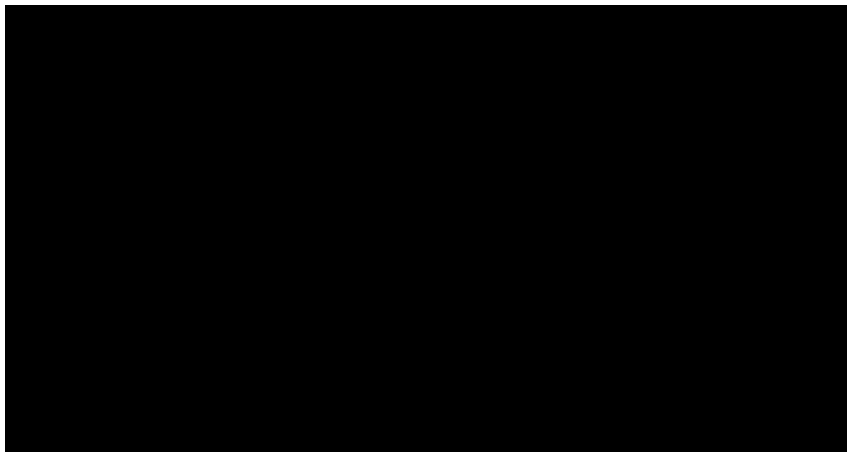


Рис. 2. Спрос на специалистов, владеющих следующими языками программирования

Студентами нашего техникума была разработана база данных, предназначенная для накопления статистических данных о требованиях, предъявляемых к профессиональной компетенции IT специалистов на региональном рынке труда Краснодарского края. Источником данных служила информация из Городского центра занятости и краевых сайтов по трудоустройству.

На основе полученных результатов в программу дисциплины «Разработка и эксплуатация удаленных баз данных» специальности 230105 «Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем» (Армавирского машиностроительного техникума) были внесены корректировки. Ранее создание серверной части приложений в архитектуре клиент – сервер осуществлялось средствами СУБД InterBase. Но так как в крае возрос спрос на специалистов, работающих с СУБД MS SQL SERVER, была пересмотрена программа по этой дисциплине.

Особенно востребованы на рынке труда в Краснодарском крае специалисты по настройке и эксплуатации программы 1С: Предприятие. Изучение этого программного продукта вынесено на практику на 4-м курсе, программирование в среде 1С: Предприятие изучается в курсе дисциплины «Пакеты прикладных программ»

Важным моментом взаимодействия Армавирского машиностроительного техникума с работодателями является оценка качества подготовки специалистов. Представители производства возглавляют государственные аттестационные комиссии.

Вывод

Для того чтобы пополнить рынок квалифицированными специалистами, необходимо тесное сотрудничество работодателей и средних учебных заведений. Необходимо изменить содержание самого обучения: отказаться

от устаревшей модели передачи фактов и знаний и развивать компетентностный подход – формирование профессиональной квалификации.

Список литературы

1. Княгин В. Массовое образование: социальный запрос или потребность экономики? / В. Княгин, Н. Трунова // Платное образование. 2006. № 5. С. 18-21.
2. Пугачёва М. Нужно изменить саму парадигму содержания образования... / М. Пугачёва // Платное образование. 2006. № 5. С. 14-17.
3. Давыдов К. Д. Модернизация содержания среднего профессионального образования на основе компетентностной модели специалиста/
<http://www.mgopu.ru/DOWNLOAD/DavudovLD.doc>
4. Мочалов А. Н. Тольяттинский лицей готовит профессионалов/
<http://ekzit.zodchiy.ru/archiv/07.01/konkyren.html>

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ЧЕТВЕРТОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» И ЕЕ ОСНОВНЫЕ ИТОГИ

Т. С. Терновская, В. А. Гуртов, О. Н. Артамонов

*Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск,
ternov@onego.ru; vgurt@psu.karelia.ru; arton@psu.karelia.ru*

31 октября – 1 ноября 2007 года в Петрозаводском государственном университете состоялась Четвертая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

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

Председателем Оргкомитета конференции был М. А. Топилин, руководитель Федеральной службы по труду и занятости, сопредседателем – Н. И. Булаев, руководитель Федерального агентства по образованию.

Организационная работа по подготовке и проведению Интернет-конференции осуществлялась Петрозаводским государственным университетом (ректор – А. В. Воронин) и Управлением федеральной государственной службы занятости Республики Карелия (начальник – Г. Л. Карапетов).

Координационную деятельность и техническую подготовку осуществлял Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (директор – В. А. Гуртов).

1. Подготовка и проведение конференции

В июле-сентябре 2007 года осуществлялось широкое информационное оповещение Интернет-конференции. Первое информационное сообщение с информацией о конференции было разослано в электронном виде и по обычной почте более чем в 100 ведущих вузов России, 86 департаментов федеральной государственной службы занятости населения, более чем в 30 научных институтах и учреждениях РФ, ведущим специалистам в области рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ (всего около 1500 адресов). Это сообщение сопровождалось письмом руководителя Федеральной службы по труду и занятости, председателя Оргкомитета конференции М. А. Топилина.

В октябре 2007 года во все указанные выше адреса было отправлено второе информационное сообщение, в котором содержался порядок прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложена техническая и информационная поддержка участников конференции, порядок открытия конференции, а также программа конференции и состав участников конференции.

При подготовке конференции Центром бюджетного мониторинга была актуализирована и размещена на федеральном Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» информация, касающаяся анализа потребностей региональной экономики в отраслевом разрезе и объема подготовки специалистов в образовательных учреждениях всех уровней профессионального образования по 81 региону России. Эта информация детализирована по пунктам:

- паспорт региона;
- демографические показатели и трудовые ресурсы с 1996 по 2006 год и прогноз этих показателей с 2007 по 2015 год;
- приемы и выпуски студентов и учащихся: 2000-2006 год – фактические данные, 2007-2015 год – прогнозная оценка;

- прогноз ежегодной потребности экономики в выпускниках с высшим, средним и начальным профессиональным образованием в разрезе 28 укрупненных групп специальностей с 2008 по 2015 год.

На Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>) было размещено в 4 секциях 82 доклада, присланных на конференцию. Каждый желающий имел возможность ознакомиться с электронными версиями докладов конференции, высказать свое мнение, участвовать в форуме, дать свои предложения в электронном виде.

Регионы Российской Федерации проявили активное участие и заинтересованность в обсуждении докладов, размещенных на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Четвертый год проводится Интернет-конференция, и можно сделать вывод, что тема, затронутая на ней, остается весьма актуальной для всех территорий России. Об этом свидетельствует география представленных авторами работ.

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

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

Для участия в Третьей Интернет-конференции поступило 98 докладов из 62 субъектов Федерации. В обсуждении докладов приняли участие 1010 человек из 70 регионов России, а также из зарубежных стран. Это обсуждение содержало 720 вопросов и ответов.

Для участия в Четвертой Интернет-конференции поступило 82 доклада из 45 субъектов Федерации. В представлении и обсуждении докладов в режиме on-line с использованием доступа через сеть Интернет приняли участие около 900 человек из 50 регионов России от Южно-Сахалинска до Калининграда. Это обсуждение содержало 620 вопросов и ответов.

К 31 октября 2007 года была издана книга 1 сборника докладов Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», куда вошли 57 докладов. По итогам конференции издана вторая книга.

Тексты докладов в электронном виде были размещены в Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru>. Электронные версии сборника трудов конференции формата html и pdf были размещены по адресу: <http://labourmarket.ru/conf4/book>.

Открытие Четвертой Интернет-конференции состоялось 31 октября 2007 года в 10.30. На открытии с приветствиями выступили В. Н. Васильев,

президент Петрозаводского государственного университета, профессор, д. т. н.; Ю. В. Герций, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости, к. соц. н.; Н. М. Розина, заместитель директора Департамента государственной политики в сфере образования Министерства образования и науки РФ; Г. Л. Карапетов, начальник Управления государственной службы занятости Республики Карелия, заместитель председателя Оргкомитета; С. У. Нисимов, заместитель министра образования Республики Карелия; Е. Е. Коткин, заместитель министра экономического развития Республики Карелия; В. А. Гуртов, редактор сборника докладов конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, профессор, д. ф.-м. н. Приветствия были размещены (аудиозаписи и их текстовые варианты) на главной странице «Конференц-зала», все участники могли их прослушать в интерактивном режиме.

31 октября в 11 часов 30 мин. утра по московскому времени состоялось открытие форума в рамках Интернет-конференции по четырем тематическим секциям:

1. «Экономическая активность населения, занятость и безработица. Трудовая миграция и рынки труда», руководители секции – М. Н. Рудаков, профессор кафедры менеджмента ПетрГУ, д. э. н., и Т. М. Шумилова, главный специалист-эксперт Управления государственной службы занятости Республики Карелия, к. э. н.

2. «Мониторинг, анализ, развитие и прогнозирование потребностей региональных рынков труда. Опыт разработки прогнозных потребностей региональной экономики в выпускниках системы профессионального образования», руководители секции – Е. А. Питухин, профессор кафедры математического моделирования систем управления ПетрГУ, д. т. н., и Т. М. Глушанок, начальник отдела развития социальной сферы Министерства экономического развития Республики Карелия, к. п. н.

3. «Система профессионального образования и развитие рынка образовательных услуг. Подготовка и переподготовка кадров. Профориентация выпускников школ», руководители секции – Н. А. Грибанова, начальник отдела профессионального образования Министерства образования РК, к. п. н., и С. В. Сигова, старший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга, к. э. н.

4. «Социальное партнерство: работодатель – государственная служба занятости – система кадрового обеспечения», руководитель секции – Г. А. Заводовский, заместитель начальника Управления государственной службы занятости Республики Карелия.

Каждый участник конференции имел возможность выбрать нужную секцию на главной странице «Конференц-зала», в списке докладов выбрать интересующий его доклад, открыть страницу с обсуждением доклада, по-

знакомиться с краткой информацией об участнике, предоставившем доклад, увидеть следующие за ним комментарии других участников, добавить свой комментарий.

2. Содержательные итоги работы конференции

IV Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция, как и три предыдущие, вызвала широкий отклик и интерес ее участников в рассмотрении современных проблем рынка труда и рынка образовательных услуг. В диалоге, проводимом на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», приняла участие широкая аудитория, состоявшая из докладчиков и многих пользователей Интернет-ресурса. За четыре года в рамках конференции был создан определенный информационный задел и наработан значительный опыт. В этом немалая заслуга ее участников, некоторые из них участвовали в работе конференции в четвертый раз. Разговор участников Интернет-конференции, проходивший в интерактивном режиме, получился всесторонним и содержательным.

Авторами докладов были руководители и специалисты Федеральной службы по труду и занятости, территориальных Управлений Федеральной государственной службы занятости населения, научно-исследовательских институтов, министерств образования, экономики и труда, управлений образования и науки регионов, центров занятости населения, представители вузов, средних специальных учебных заведений России. Среди них – доктора и кандидаты физико-математических, технических, социологических, экономических, исторических, сельскохозяйственных, географических, педагогических наук, научные сотрудники, доценты, аспиранты.

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

На Первой Интернет-конференции (2004 год) доминировали вопросы по формированию региональных заказов на воспроизводство и развитие трудового потенциала на основе мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций.

На Второй Интернет-конференции (2005 год) больше внимания было уделено дисбалансу в профессионально-квалификационном разрезе между подготовкой кадров и наличием вакантных рабочих мест.

На Третьей Интернет-конференции (2006 год) представленные доклады показали, что в регионах растет потребность отраслей экономики в профессиональных кадрах с хорошим уровнем подготовки и впервые поднимались вопросы по трудовой миграции и рынку труда в условиях интеграции России в мировую экономику.

На Четвертой Интернет-конференции (2007 год) среди проблем назывались следующие: отсутствие среднесрочной стратегии мер и действий на российском рынке труда в условиях модернизации экономики и общества на период 2008-2010 гг.; острая необходимость в организации и проведении мониторинга спроса на рабочую силу и ее предложения в условиях кадрового дефицита; ухудшение качества трудовых ресурсов, ограничение числа специалистов, имеющих востребованные профессии (специальности) и квалификацию; недостаточная экономическая эффективность регулирования занятости сельского населения; ограничения в реализации новых положений законодательства в сфере внешней трудовой миграции, слабая информированность в вопросах привлечения иностранной рабочей силы.

В 2007 году, так же как и в предыдущем, проблемы профориентации молодежи заняли особое место. Эффективно проводимая профориентация называлась одним из главных факторов преодоления вертикального (по трем уровням образования) и горизонтального (по специальностям одного уровня образования) дисбаланса, возникшего на рынке труда.

На фоне повышения требований со стороны работодателей к уровню квалификации рабочих и специалистов необходимо повышать качество образования, содержательная часть которого должна строго соответствовать потребностям времени.

По-прежнему актуальна проблема социального партнерства на рынке труда. На Четвертой Интернет-конференции произошел качественный поворот в дискуссии по этому вопросу. Если в прошлые годы тематика докладов и обсуждений в большей степени касалась проблем и целей социального партнерства, то сегодня большинство участников обсуждали конкретные вопросы практической реализации различных форм и направлений социального партнерства между организациями и учреждениями, работающими на рынках труда и образовательных услуг, что объективно свидетельствует о позитивном развитии процесса практической реализации аналитической информации, дискуссионного обмена опытом и рекомендаций предыдущих трех конференций.

Большой интерес вызвала 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, выполненная Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ.

Следует отметить, что в ходе данной конференции сделан шаг вперед в осмыслении происходящих изменений на рынке труда, авторы не только констатируют сложившуюся ситуацию, но и предлагают современные подходы к решению проблемы.

К сожалению, в рамках виртуального «Конференц-зала» ряду авторов не удалось выступить. Главной причиной стала техническая невозможность выйти на связь и подключиться к Интернету из-за отсутствия в некоторых регионах России высокоскоростных каналов.

К обсуждению в режиме открытого диалогового окна, проходившему в течение двух дней, подключились более 900 посетителей Web-портала, работавших в том числе и на нескольких секциях Интернет-конференции. Содержательные итоги конференции, которые помещены ниже, обобщены и представлены руководителями тематических секций.

Секция № 1 «Экономическая активность населения, занятость и безработица. Трудовая миграция и рынки труда».

Руководители секции М. Н. Рудаков, профессор кафедры менеджмента ПетрГУ, д. э. н., и Т. М. Шумилова, главный специалист-эксперт Управления государственной службы занятости Республики Карелия, к. э. н.

В материалах докладов секции № 1 поднимались актуальные теоретические и практические аспекты в области трудовых отношений, занятости и безработицы. В ходе развернувшейся дискуссии специалисты и ученые получили ответы на волнующие их вопросы. Обсуждение докладов подтвердило значимость и остроту наболевших проблем, показало обеспокоенность сложившейся ситуацией, связанной с дефицитом кадров в регионах РФ. Дискуссия по тематике докладов в 2007 году выявила остроту проблемы по защите национального, регионального, местного рынков труда в связи с притоком и замещением открытых рабочих мест иностранными гражданами и особенно нелегальными мигрантами. Несомненно, повышенный интерес вызвали темы активности миграционных потоков, привлечения иностранных работников с учетом определения квот на 2008 год и последующие годы, вопросы регулирования сельского рынка труда и дефицита кадров. Сегодня эти вопросы, безусловно, волнуют ученых, практиков, специалистов и отдельных граждан из различных российских регионов.

В обсуждении докладов активное участие приняли представители из Вологды, Иркутска, Йошкар-Олы, Калининграда, Кемерово, Красноярска, Москвы, Оренбурга, Петрозаводска, Саранска, Саратова. Всего было задано вопросов, подготовлено ответов, комментариев, сообщений и уточнений в количестве 213 единиц.

Представленная тематика докладов включала в себя следующие направления. В круг обсуждения попали вопросы регулирования процессов трудовой миграции в обеспечении спроса в квалифицированных кадрах в регионах России (8 докладов). В числе других направлений выделена модернизация политики на рынке труда и новые подходы к разработке программ занятости населения (1 доклад). На секции были затронуты вопросы структурных изменений в сфере занятости в период реформ (1 доклад),

профилирования безработных граждан (1 доклад), состояния и особенностей сельской занятости (2 доклада), социальных аспектов молодежного рынка труда и рынка образовательных услуг (3 доклада), моделирования адаптационного механизма рынка труда и новых подходов в определении «доноров» и «реципиентов» бюджетной системы РФ (2 доклада).

Представленная тематика соответствовала названию темы секции. Тексты докладов подготовлены на высоком научном уровне, включают диаграммы, таблицы и список литературы, что свидетельствует о серьезном подходе авторов к написанию докладов.

На секции № 1 наибольший интерес вызвали доклады Е. Фроловой, М. Ляшенко, Е. Плюсниной, Д. Мелешкина Т. Глушанок, Л. Низовой, Т. Шумиловой и др.

Основную дискуссию вызвали научные сообщения и доклады по аспектам научно-практической направленности. На секции выступили специалисты из территориальных органов службы занятости населения (Управление государственной службы занятости населения, Департамент занятости населения, Агентство по обеспечению занятости населения, Агентство труда и занятости населения, Главное управление государственной службы занятости населения, Государственный комитет по занятости населения), отдела экономики и развития социальной сферы Министерства экономического развития, научные сотрудники государственных университетов, Института народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук, Научно-координационного центра Центрального экономико-математического института РАН, Центра бюджетного мониторинга – доктора экономических наук, кандидаты экономических, педагогических, гуманитарных наук, аспиранты.

В процессе обсуждения докладов ученые и практики, принявшие участие в работе секции, выявили болевые точки и проблемы рынка труда. Среди проблем назывались следующие:

- ухудшение качества трудовых ресурсов, ограничение числа специалистов, имеющих востребованные профессии (специальности) и квалификацию,
- недостаточная экономическая эффективность регулирования занятости сельского населения,
- ограничения в реализации новых положений законодательства в сфере внешней трудовой миграции, слабая информированность в вопросах привлечения иностранной рабочей силы,
- отсутствие среднесрочной стратегии мер и действий на российском рынке труда в условиях модернизации экономики и общества на период 2008-2010 гг.,

- острая необходимость в организации и проведении мониторинга спроса на рабочую силу и ее предложения в условиях кадрового дефицита,
- нехватка статистических и иных материалов для характеристики и прогнозной оценки развития процессов современного рынка труда,
- огромная потребность в научных и аналитических материалах и проработанных результатах социологических исследований в области изучения миграционных потоков, структурирования занятости населения в результате рыночных преобразований и интеграционных процессов в мировую экономику, профессиональных предпочтений школьников и студентов, анкетных обследований занятых и безработных граждан.

В докладах участниками конференции было дано видение путей выхода из сложившейся ситуации с занятостью в различных регионах России.

Решение проблем рынка труда авторы докладов видят по-разному. Среди предложений по решению проблем сельской занятости особый интерес вызвала точка зрения следующих авторов.

М. Ляшенко, например, указывает на то, что в настоящее время в Калининградской области подходит к концу 2-годовой проект Евросоюза «Профессиональное образование и трудовые ресурсы в Калининградской области». В рамках этого проекта на базе Российского государственного университета им. И. Канта создан Центр прогнозирования рынка труда, который будет заниматься прогнозными работами. Кроме того, отвечая на вопрос о степени активности работодателей в процессе подготовки востребованных ими же самими квалифицированных кадров, докладчик отметила, что в области в рамках проекта ТАСИС по совершенствованию региональной законодательной и нормативно-правовой базы по социальной политике разработан законопроект «О кадровой политике в Калининградской области». В настоящее время проект закона находится на рассмотрении в областной думе.

Т. Шумилова подчеркивает, что в связи с новыми экономическими условиями в долгосрочной перспективе стратегической целью государственной политики в области развития рынка труда должно стать создание условий для обеспечения экономики высокопрофессиональными кадрами и повышения эффективности их использования. Наряду с модернизацией системы профессионального образования и переподготовки кадров важнейшим условием реализации этих целей должно явиться повышение гибкости рынка труда и его структурной сбалансированности, появление условий для профессиональной и территориальной мобильности населения.

Е. Плюснина заключает, что в рамках информирования населения о новом миграционном законодательстве службой занятости Оренбургской области и другими органами власти проводилась активная информационная работа в отношении работодателей и граждан через консультационные

пункты, клубы «Кадры и рынок», СМИ, а также путем проведения встреч с представителями национальных диаспор.

Е. Фролова прямо говорит, что в Карелии давно назрела необходимость комплексного исследования сельских населенных пунктов с их последующей систематизацией и паспортизацией. При проведении данной работы особое внимание необходимо уделить изучению количественных и качественных (демографических, гендерных, профессионально-квалификационных) характеристик трудовых ресурсов на селе. Данные хозяйственных книг при необходимости должны уточняться путем подворного обхода домохозяйств. Автор считает, что метод прямого счета позволит преодолеть несовершенство существующей методологии учета занятой части населения на основании сведений, полученных по результатам выборочных исследований, которая частично исключает численность занятых в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации, в сфере предпринимательской деятельности, работающих по трудовым договорам и т. д.

Т. Глушанок, говоря о создании в Республике Карелия Центра мониторинга кадрового обеспечения экономики, пишет, что в идеале это должен быть центр со специально подобранными кадрами, умеющими проводить анализ, делать обобщения и выводы. Они должны иметь знания по исследуемой проблеме, а также широкий спектр знаний по общим вопросам экономики и социальной сферы республики, знать особенности структуры исполнительной власти и многое другое. Конечно, они должны хорошо владеть компьютерной техникой и приемами разработки программ. Естественно, Центр должен иметь современное оборудование, соответствующее помещение и, по сути, должен напоминать научно-исследовательскую структуру с практическим уклоном. Идеально, если Центр сможет зарабатывать деньги оказанием платных услуг по образованию, научными исследованиями для бизнеса и получать заказы от Правительства РК на разработку целевых программ, документов, докладов.

В. Новиков в решении проблемы нарастающего дефицита квалифицированных кадров организаций, в особенности реализующих крупные инвестиционные проекты, считает, что регулирование территориальной трудовой миграции становится все более востребованным механизмом заполнения кадровой потребности предприятий и повышения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. При этом требуется координация действий работодателей и органов службы занятости как на этапе прогнозирования перспективной потребности в квалифицированных рабочих и специалистах, так и на этапе заполнения существующих вакансий.

А. Коровкин отмечает, что внутренняя миграция занимает принципиальное значение в вопросах обеспечения трудовых ресурсов России. Однако

только за счет мер миграционной политики проблему нехватки рабочей силы не решить. Ключевым фактором является повышение производительности труда. Повышение производительности, безусловно, происходит. Тем не менее этот процесс идет недостаточно интенсивно. Для роста производительности труда есть огромный резерв. Нужно повышение капиталовооруженности труда.

Е. Воронина, Л. Максименко для решения проблемы кадрового дефицита и активизации трудовой миграции в Московской области указывают на то, что служба занятости населения практически не имеет никаких рычагов. В корне изменить ситуацию возможно только путем существенного оздоровления финансового состояния области, а это задача органов государственной власти и органов местного самоуправления области, бизнес сообщества. Но недостаточно обеспечить высокую заработную плату. Необходимо гарантировать безопасный труд, комфортные условия работы. Для этого требуется осуществить модернизацию старого производства, строительство новых современных предприятий, а значит, сохранить высокие темпы освоения инвестиций, привлечения в развитие предприятий как собственных, так и привлеченных средств. В этом направлении тоже многое сделано Правительством области, еще больше запланировано.

О. Демьяновская считает, что молодежь является активным субъектом на рынке труда. Профессиональный выбор за молодого человека никто не может сделать. Профориентационные мероприятия, проводящиеся службой занятости, зачастую неэффективны, школы не берутся брать на себя ответственность за профессиональный путь учащихся. Автор статьи делает вывод, что необходимы пересмотр всей молодежной политики на государственном уровне, разработка различных способов профориентации, учитывающих реалии современного рынка труда и личностные особенности школьников.

Ю. Бережная на вопрос о существующих серьезных возрастных ограничениях, влияющих на обеспечение кадрового потенциала и кадровой стабильности в вузах, ответила, что данный процесс остановить можно только с помощью повышения эффективности работы системы аспирантур и докторантур, а также привлечения молодых ученых в сектор высшей школы, сектор исследований и сектор техники и технологий.

Многих «затронули за живое» проблемы функционирования сельского рынка труда, обозначенные в докладе Е. Фроловой. Развернулась динамичная дискуссия (34 сообщения), в ходе которой были подняты вопросы молодежной незанятости на селе, оттока молодежи в город, деградации оставшихся в родных селах молодых людей; проблемы трудоустройства в сельской местности молодых специалистов с высшим образованием, профессиональной подготовки кадров из числа местной рабочей силы для реа-

лизации инвестиционных проектов на селе; вопросы развития малых форм хозяйствования, неаграрных видов занятости в сельских поселениях и т. д. В ходе обсуждения были выдвинуты предложения, касающиеся повышения эффективности деятельности службы занятости населения по оказанию помощи сельским жителям в организации самозанятости, а именно, о необходимости увеличения финансирования активных программ содействия занятости, в частности, о выделении средств на субсидирование стартового капитала для открытия собственного дела жителям сельской местности.

Интернет-конференция дала возможность получить реальную возможность консолидировать усилия с целью эффективного решения наиболее острых проблем.

Работа секции № 1 велась в научно-исследовательском ключе. Материалы, представленные на ней, в большей мере касались методологических и прикладных аспектов рынка труда, занятости и безработицы.

На основе выступлений участников первой секции можно сделать следующее заключение. Докладчики затронули многие серьезные темы, среди которых управление миграционными потоками и реализация миграционного законодательства, сбалансированность спроса и предложения на рынке труда, профессиональный выбор и мотивация молодых людей, построение профессиональной карьеры, качественное образование и востребованный труд. Авторы статей говорили о серьезности демографических и кадровых ограничений при формировании трудового потенциала, сдерживающих темпы экономического развития в регионах.

Заслуживает внимания развернувшаяся дискуссия по вопросам регулирования сельского рынка труда. Интересна точка зрения авторов, высказавшихся за придание первостепенного значения при реализации национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса» мерам по локализации проблем молодежной незанятости на селе, в частности, по обеспечению рабочими местами молодых дипломированных специалистов в сфере сельскохозяйственной деятельности.

Ряд специалистов и авторов докладов, подключившихся к обсуждению процессов трудовой миграции в России и их влияния на формирование рынка труда, выразили желание продолжить исследования и выработку предложений в области кадрового обеспечения потребностей экономического развития, в том числе за счет развития территориальной трудовой мобильности местных трудовых ресурсов.

У посетителей Web-портала из регионов РФ остались не до конца решенные вопросы по многим вышеуказанным аспектам рынка труда. Это социальная адаптация безработных; государственная политика на рынке труда и поиск новых нестандартных подходов в ее реализации; методология учета и обследования населения по проблемам сельской занятости; роль мигра-

ции при формировании трудовых ресурсов страны. В ходе обмена мнениями выяснилось отсутствие общей позиции в части понятийного и методологического аппарата в отношении понятий «экономический кластер», «трансакционные подходы», «профилирование», «конкурентоспособность рабочей силы», категории «занятые».

Секция рекомендует:

- продолжать научно-исследовательскую работу, вести разработку научных основ, методологии и методики в области фундаментальных и конструктивных проблем российского рынка труда;

- поощрять научные исследования и апробирование полученных результатов в конкретных областях рынка труда, в том числе по регионам России, всячески поддерживать научную мысль и научные школы, работающие сегодня в субъектах Российской Федерации;

- искать конструктивные решения, разрабатывать единый для Российской Федерации инструментарий (механизмы и процедуры) по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг, поддерживать инициативу на местах в управлении кризисными ситуациями с занятостью и безработицей.

Секция № 2 «Мониторинг, анализ, развитие и прогнозирование потребностей региональных рынков труда. Опыт разработки прогнозных потребностей региональной экономики в выпускниках системы профессионального образования».

Руководители секции – Е. А. Питухин, профессор кафедры математического моделирования систем управления ПетрГУ, д. т. н., и Т. М. Глушанок, начальник отдела развития социальной сферы Министерства экономического развития Республики Карелия, к. п. н.

На секции № 2 были представлены доклады из 16 субъектов РФ широкой географии: Республика Мордовия, Нижегородская область, Санкт-Петербург, Тамбовская область, Республика Карелия, Тверская область, Ростовская область, г. Москва, Воронежская область, Пермский край, Кемеровская область, Пензенская область, Владимирская область, Краснодарский край, Красноярский край, Свердловская область.

Содержание докладов касалось ряда аспектов.

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 взаимосвязей должны стать неотъемлемой частью исследования состояния и динамики национального рынка труда.

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.

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.

Особый интерес при обсуждении в рамках Интернет-конференции во второй секции «Мониторинг, анализ, развитие и прогнозирование потребностей региональных рынков труда. Опыт разработки прогнозных потребностей» вызвали статьи:

- начальника отдела Роструда, к. э. н. Т. П. Ясоновой и студента Ростовского государственного экономического университета К. В. Голубкова «Взаимосвязь рынков труда и образовательных услуг»;

- заместителя директора по учебно-производственной работе ГОУ СПО «Саранский государственный промышленно-экономический колледж» Л. М. Ксенофонтовой и руководителя агентства кадрового резерва этого ОУ Ю. Н. Мангутовой «Мониторинг, анализ и прогнозирование востребованности специалистов СПО на рынке труда»;

- руководителя Управления государственной службы занятости населения Воронежской области, профессора, д. э. н. О. А. Колесниковой «Использование мониторинговых исследований для прогнозирования потребности в кадрах»;

- главного специалиста отдела профессионального обучения и профориентации агентства по занятости населения Пермского края В. В. Ивановой и директора государственного учреждения Центр занятости населения Бардымского района Н. Д. Исмагиловой «Особенности профессионального

обучения сельских безработных (на примере Бардымского района Пермского края)»).

В итоге можно констатировать следующее. В результате обсуждений получено 127 сообщений, что ставит секцию на третье место по активности участников Интернет-конференции. Этот результат, к сожалению, хуже, чем на предыдущей Интернет-конференции, где секция № 2 занимала второе место.

Ослабление активности во 2-й секции можно связать с узкой спецификой обсуждаемого вопроса и некоторым насыщением обсуждаемой тематики предлагаемыми решениями, подходы в которых начинают повторяться. Возможно, актуальность данной секции исчерпывает себя в рамках ее постоянных участников.

В связи с этим наши предложения:

- по согласованию с Федеральными органами власти за основу следующей конференции взять обсуждение подходов к формированию концепции кадровой политики в России;
- поручить ПетрГУ сформировать соответствующие тематике секции и определить направления обсуждения с представителями регионов проблем и подходов к их решению.

В результате этого всероссийского обсуждения могут родиться рекомендации по созданию и утверждению такого важного документа.

Секция № 3 «Система профессионального образования и развитие рынка образовательных услуг. Подготовка и переподготовка кадров. Профориентация выпускников школ».

Руководители секции – Н. А. Грибанова, начальник отдела профессионального образования Министерства образования РК, к. п. н., и С. В. Сигова, старший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга, к. э. н.

Секция № 3 была представлена 30 докладами (это наибольшее количество из всех секций). В работе секции принимали участие сотрудники региональных Управлений федеральной государственной службы занятости населения (ФГСЗН) из 6 городов (г. Тула, г. Майкоп, г. Чебоксары, г. Нижний Новгород, г. Курган), в том числе 3 руководителя; председатели и заместители Государственных комитетов субъектов РФ по занятости населения (Республика Мордовия, Курская область), руководитель департамента государственной службы занятости Краснодарского края. Была продолжена традиция прошлого года по участию в конференции руководителей государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования (г. Омск, г. Вологда, г. Грязовец, г. Сокол, г. Усолье-Сибирское, г. Тотьма, г. Иркутск). Доклады представлялись участниками лично и в соавторстве.

Активное участие в работе конференции принимали представители вузовской науки НОУ ВПО «Институт радиоэлектроники, сервиса и диагностики» (г. Омск), Институт туризма и гостеприимства (г. Москва), ГОУ ВПО «Астраханский государственный университет» (г. Астрахань), Карельский государственный педагогический университет (г. Петрозаводск), Петрозаводский государственный университет.

Актуальные вопросы, которые интересовали участников 3-й секции, – проблема профессиональной ориентации выпускников в соответствии с существующими потребностями регионального рынка труда, роль службы занятости в решении указанных проблем, новые технологии организации работы службы занятости по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ, повышение качества профессионального образования.

Необходимо отметить, что в этом году, так же как и в прошлом, проблемы профориентации молодежи заняли особое место. Им было посвящено 9 докладов (1/3). Эффективно проводимая профориентация называлась одним из главных факторов преодоления вертикального (по трем уровням образования) и горизонтального (по специальностям одного уровня образования) дисбаланса, возникшего на рынке труда.

Участники Интернет-конференции делились опытом работы (по профориентации выпускников, по перекавалификации безработных граждан в соответствии с потребностями рынка труда, по осуществлению мониторинга трудоустройства бывших безработных граждан и их адаптации).

Для тех, кто участвовал в дискуссиях, остался открытым вопрос об эффективности работы службы занятости по профориентации, по переподготовке работников. Так же, как и в прошлом году, эта проблема не нашла своего окончательного решения: все ограничивается лишь сбором косвенных показателей – количества обратившихся, количества трудоустроившихся.

В ходе работы секции каждому докладчику было задано от 1 до 9 вопросов. В частности, наибольший резонанс вызвала статья Т. Е. Фоминой, Т. П. Иващук «Качественное обучение: внедрение активных форм» (Государственная служба занятости населения Чувашской Республики, ГОУ ДПО Учебно-методический центр «Аспект» Госслужбы занятости Чувашии, г. Чебоксары), где коллеги рассказывают о четкой системе профессионального обучения, психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения, которые строятся на комплексном использовании существующих государственных и негосударственных образовательных структур. В частности, подробно изложен опыт профобучения, профориентации и психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения и оказания методической помощи образовательным учреждениям

дополнительного профессионального образования. Возникшие вопросы касались мониторинга дальнейшего трудоустройства выпускников центра; возможности использования активных форм обучения при подготовке (переподготовке) по рабочим специальностям; уровня квалификации преподавателей, которые могут использовать описанные активные формы.

Не менее интересным оказался доклад В. А. Букатова (начальник службы занятости населения Тульской области) «Из практики работы службы занятости населения Тульской области по профессиональной ориентации учащейся молодежи». Вопросы касались оценки эффективности работы по профориентации, выделения наиболее результативных методов; осуществляемого сотрудничества с общеобразовательными учреждениями; возможной мотивации к получению профессии в сфере НПО и т. д. Отвечая на вопросы коллег, В. А. Букатов достаточно полно представил критерии, по которым СЗН Тульской области судит о результативности профориентационной работы. Они заключаются в следующем. При оценке результатов профориентационной работы с безработными гражданами отслеживается показатель продолжительности периода безработицы (эффективным считается снижение данных показателей после получения профуслуг); учитывается количество граждан, получивших профуслуги по активным программам, предлагаемым службой занятости (среди них – успешно решившие проблему занятости; направленные на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, направленные на временные и общественные работы). По профориентационным услугам, предоставляемым учащимся выпускных классов общеобразовательных школ и студентам выпускных курсов учреждений профессионального образования, а также гражданам, подлежащим увольнению в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата, учитывается снижение количества обращений в службу занятости выпускников образовательных учреждений и особенно, – выпускников школ; рост числа учащихся, выбравших для освоения профессии, востребованные на рынке труда (по результатам анкетных опросов в период проведения областной профориентационной акции «Месячник старшеклассника»); сокращение числа обращений в центры занятости населения высвобождаемых работников.

С вопросами и просьбами более подробно поделиться опытом обращались участники Интернет-конференции к В. Г. Омон (главный специалист Департамента занятости населения Оренбургской области), представившей доклад «Повышая конкурентоспособность (из опыта работы по организации профессионального обучения безработных граждан в Оренбургской области)». Деятельность Департамента занятости населения Оренбургской области характеризуется тем, что трудоустройство граждан, прошедших обучение, составляет порядка 97-99%, т. к. профессиональная подготовка осуще-

ствляется под гарантированное трудоустройство (конкретные заявки предприятий), а также по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда. Методика закрепления на рабочих местах граждан, закончивших профессиональное обучение, в настоящее время апробируется в центрах занятости населения области.

Достаточное количество вопросов вызвал доклад В. А. Гуртова, Е. А. Питухина, И. В. Пенние «Модель для формирования приемов в аспирантуру на основе потребностей в кадрах ВНК (в рамках обратной задачи)». Участников Интернет-конференции интересовали адекватность представленной динамической математической модели; результаты моделирования на среднесрочном горизонте планирования; учет потребности экономики регионального рынка труда при прогнозном формировании качественной структуры профессорско-преподавательского состава вуза и проч.

Кроме того, произошел обмен мнениями по поводу доклада о волонтерском движении в системе профориентационных мероприятий с учащейся молодежью Московской области (статья О. В. Варовой – сотрудника Главного управления государственной службы занятости населения г. Москвы).

В целом все докладчики отмечали следующее:

- работа по профориентации должна проводиться только с учетом состояния регионального рынка труда;
- неоднократно отмечалась необходимость отслеживания эффективности проводимых мероприятий по профориентации;
- для повышения мотивации к овладению рабочими профессиями работодатели должны создать хорошие условия труда;
- наиболее эффективными в работе по профориентации являются активные формы обучения;
- на фоне повышения требований со стороны работодателей к уровню квалификации рабочих и специалистов необходимо повышать качество образования, содержательная часть которого должна строго соответствовать потребностям времени.

Таким образом, результат проделанной работы – положительный.

Однако необходимо отметить, что как «активную» дискуссию можно охарактеризовать состоявшиеся обсуждения только по 5 докладам (количество прошедших сообщений «вопрос – ответ» – не менее 10). Не принимали участие в обсуждении авторы 12 докладов (т.е. 40% от общего количества), несмотря на принятые меры по дополнительному персональному информированию всех участников (до конференции и во время нее). В прошлом году этот показатель был таким же высоким и составил 45%. Несмотря на это, конференция способствовала обмену опытом и мнениями, распространению положительных результатов проводимых новаторских работ.

Секция № 4 «Социальное партнерство: работодатель – государственная служба занятости – система кадрового обеспечения».

Руководитель секции – Г. А. Заводовский, заместитель начальника Управления государственной службы занятости Республики Карелия.

Прошедшая Четвертая Интернет-конференция показала, что ее участники в своих докладах и сообщениях все в большей степени раскрывают конкретные формы становления и развития социального партнерства в регионах России. Она показала, что за 3 года, прошедших со времени проведения Первой такой конференции, работодателями, органами службы занятости населения и учебными заведениями пройден большой путь практической реализации партнерских отношений.

На секции были представлены доклады из 7 регионов, представляющих Северо-Запад и Юг России, а также Поволжье.

В профессионально-отраслевом разрезе представленные на секции доклады можно разделить на 2 обобщенные группы:

1) 5 докладов представлены руководителями и специалистами территориальных органов службы занятости населения: Управлений государственной службы занятости населения по Нижегородской области при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Департамента занятости населения Вологодской области, Агентства по обеспечению занятости населения Калининградской области, ГУ ЦЗН города Новочеркаска Ростовской области.

2) 3 доклада представлены учебными заведениями: профессиональным лицеем № 14, г. Советск Калининградской области, Сыктывкарским педагогическим колледжем № 2, Республика Коми, Алатырским сельскохозяйственным техникумом, г. Алатырь, Чувашская Республика.

В обсуждении докладов активное участие приняли представители Республики Карелия, Республики Башкортостан, Нижегородской, Ростовской и Оренбургской областей. При этом особо необходимо отметить как наиболее качественные, содержащие системный анализ развития социального партнерства на региональных рынках труда, 4 следующих доклада: «Социальное партнерство на рынке труда Республики Башкортостан», «Основные направления региональной политики развития кадрового потенциала, современные информационно-ресурсные и образовательные подходы Нижегородской областной службы занятости», «Новочеркасск: новое время – новые задачи на рынке труда», «Региональная служба занятости населения Калининградской области как институт социального партнерства».

Доклад «Социальное партнерство на рынке труда Республики Башкортостан» (Т. С. Биккинин), вызвавший наибольший интерес в процессе обсуждения (18 вопросов и ответов), дает развернутый анализ ситуации на рынке труда Республики Башкортостан, раскрывает роль и место службы

занятости населения и других социальных партнеров в реализации мероприятий активной политики содействия занятости. Особо необходимо отметить, что в докладе, наряду с традиционными формами социального партнерства (работа координационных комитетов содействия занятости, информационное взаимодействие, организация ярмарок вакансий, договорная система и другие), подробно раскрыты такие новые прогрессивные формы совместной работы по трудоустройству молодежи, как проведение массовой республиканской акции «Работу молодым» (только в 2006 году в рамках этой акции были трудоустроены 4,4 тысячи молодых людей) и организация специализированных выставок «Образование, Наука, Карьера», которые в 2006-2007 годах посетило 10 тысяч человек из числа выпускников учебных заведений, из них свыше 1,2 тысячи получили направления на работу. В указанных мероприятиях осуществлялось тесное взаимодействие органов исполнительной власти республики, Государственной телерадиокомпания «Башкортостан». Партнерские отношения Управления занятости с Министерством труда и социального развития РБ и Главным бюро медико-социальной экспертизы по РБ позволили более эффективно решать проблему трудоустройства граждан с ограниченными возможностями, а с Министерством сельского хозяйства РБ – проблему безработицы на селе. В докладе большое внимание уделяется проблеме подготовки кадров, которая существенно обострилась в последнее время вследствие интенсивного развития экономики республики. Приводятся примеры несбалансированности спроса и предложения по ряду рабочих профессий. С целью более тесной увязки рынка труда и рынка образовательных услуг расширяется взаимодействие всех социальных партнеров службы занятости населения: работодателей, образовательных учреждений, органов исполнительной власти, общественных организаций. В республике эта проблема решается путем согласования объемов и структуры подготовки рабочих и специалистов с потребностями рынка труда и прогнозами структурных изменений экономики. В практическом плане все большее значение уделяется обучению безработных граждан новым профессиям, преимущественно под конкретные рабочие места по договорам с работодателями. В докладе также раскрыта конкретная работа Управления занятости как уполномоченного органа, осуществляющего организацию и координацию работы по определению потребности в привлечении иностранных работников и подготовке предложений по объемам соответствующей квоты для республики.

В докладе «Основные направления региональной политики развития кадрового потенциала, современные информационно-ресурсные и образовательные подходы Нижегородской областной службы занятости» (В. А. Якина) обозначены основные причины дефицита рабочих кадров: структурные и территориальные диспропорции спроса и предложения, негатив-

ные демографические факторы, недостаточная профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы. Заслуживают внимания приведенные в докладе основные пути решения проблемы, которые определены в следующих стратегических документах, принятых на областном уровне:

- Областная программа «Подготовка квалифицированных рабочих кадров для различных отраслей экономики Нижегородской области на 2007-2010 годы», утвержденная постановлением Правительства области от 13 июля 2006 № 226;

- Соглашение от 25 июля 2007 г. между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов «Облсовпроф» и объединениями работодателей Нижегородской области о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты населения на 2008-2010 годы;

- Проект «Концепции развития трудового потенциала Нижегородской области до 2020 года», в котором дан подробный анализ состояния трудового потенциала, выявлены основные проблемы и намечены пути по его развитию.

В докладе четко обозначены роль и задачи Управления занятости как одного из основных соисполнителей Программы, а также описан механизм организации работы по реализации ее мероприятий (разработка и утверждение мероприятий службы занятости, создание рабочей группы для выработки согласованных решений и соответствующего мониторинга, организации исполнения на уровне центров занятости населения). Подчеркнуто, что управление кадровым потенциалом области требует от службы занятости активного участия в следующих основных мероприятиях:

- анализ потребностей экономики в трудовых ресурсах;
- организация более тесного взаимодействия работодателей и системы профессионального образования по ключевым проблемам формирования и развития трудового потенциала молодежи;

- профотбор работников в соответствии с требованиями работодателей, специализация работников крупных центров занятости по отраслевому признаку;

- введение государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям, создание системы сертификации и аттестации персонала;

- повышение престижа рабочих профессий и инженерных специальностей через СМИ, систему профориентационных мероприятий;

- развитие информационного обеспечения о перспективных потребностях рынка труда и прогнозных оценках цены труда в различных отраслях экономики;

- разработка новых подходов в профессиональной ориентации молодежи в соответствии с прогнозом развития рынка труда;
- совершенствование структуры банка вакансий временных рабочих мест;
- учет при реализации приоритетных направлений миграционной политики, в том числе при привлечении иностранной рабочей силы, необходимости обеспечения кадрами промышленных предприятий.

Большое место отведено в докладе различным формам работы по привлечению внимания молодежи к выбору профессии и специальности. В этой связи особенно интересен областной конкурс журналистов «Молодым везде у нас дорога», который проводит служба занятости в текущем году с целью стимулирования творческой активности журналистов в освещении вопросов подготовки квалифицированных рабочих кадров и повышения престижа человека труда.

В докладе П. Г. Резонова, директора ГУ ЦЗН г. Новочеркаска, активного участника Интернет-конференций, дается развернутый анализ влияния положительной динамики развития экономики города за последние годы на ситуацию на рынке труда. Существенно увеличилось количество вакансий, которые работодатели предоставляют центру занятости, при этом почти в 5 раз возросла доля вакансий с зарплатой свыше 5 тысяч рублей, что объективно свидетельствует, по мнению автора, о том, что работодатели наконец «осознали наличие дефицита рабочей силы». Более активному взаимодействию с работодателями способствовали информационная политика службы занятости, участие ЦЗН в работе по реализации трехстороннего соглашения между работодателями, администрацией и профсоюзными организациями города, а также тесное взаимодействие ЦЗН с территориальным объединением работодателей «Совет директоров и предпринимателей города». Результат такого взаимодействия – активное участие работодателей в организации и финансировании мероприятий активной политики содействия занятости населения. Особое внимание уделяет автор системе подготовки и переподготовки рабочих кадров из числа безработных граждан. На базе одного из ПУ города при непосредственном участии ЦЗН создан ресурсный учебный центр, задача которого – обеспечение подготовки кадров рабочих профессий для предприятий города. В текущем году ЦЗН также участвует в реализации областного пилотного проекта, предназначенного для выпускников средних школ, имеющих полное среднее образование, в рамках которого Минобразование области оплачивает обучение безработной молодежи, а служба занятости покрывает расходы на выплату обучающимся стипендии. В докладе затронуты особенности работы ЦЗН с инвалидами, по квотированию рабочих мест для иностранных граждан, по реализации административных регламентов и ряд других направлений деятельности на рынке

труда. Подчеркнуто, что стратегической задачей ЦЗН было и остается развитие многосторонних связей с работодателями.

Доклад «Региональная служба занятости населения Калининградской области как институт социального партнерства» (М. Я. Чмырева) содержит методическую часть, раскрывающую понятие «социальное партнерство» и два основных раздела, в одном из которых содержится информация о системе социального партнерства на областном рынке труда, а во втором показано место и роль службы занятости в работе данной системы. Представленная информация интересна системным подходом к анализу проблем социального партнерства на рынке труда, раскрывает особенности области, как обособленного анклава, граничащего с рядом стран Евросоюза, далеко продвинувшихся в развитии социальных и трудовых отношений.

Доклад Департамента занятости населения Вологодской области «Общественные работы – один из способов решения кадровой проблемы» (Е. Ю. Любимова, Н. Ю. Астахова) детально раскрывает опыт деятельности Департамента в целом и ряда ЦЗН по организации общественных работ и представляет большой интерес для специалистов службы занятости населения.

Из информационных материалов, представленных учебными заведениями, хочется особо выделить доклад Л. Д. Моториной и Н. А. Бибиковой «Взаимодействие Сыктывкарского педагогического колледжа № 2 и работодателей по качественной подготовке педагогических кадров» (Сыктывкарский педагогический колледж № 2). Представляет интерес описанная в докладе система взаимодействия колледжа с работодателями. О масштабах работы колледжа в данном направлении свидетельствует тот факт, что он имеет более 60 договоров с работодателями о проведении профессиональной практики студентов, а также сотрудничает с центром дополнительного образования. Со своей стороны работодатели принимают участие в работе государственной аттестационной комиссии, в работе педагогических советов, в работе слетов молодых специалистов (1 раз в 3 года), в работе научно-практических конференций, педагогических чтений, проводимых в колледже. Эффективная система взаимодействия с работодателями позволяет колледжу осуществлять целевую подготовку специалистов, оперативно корректировать учебные программы к требованиям рынка труда.

На основании представленных докладов и той активной дискуссии, которая велась в режиме on-line 2 дня, можно сделать обобщающий вывод о продолжающейся актуальности проблемы социального партнерства на рынке труда. В то же время сравнение с предыдущими Интернет-конференциями показывает, что произошел качественный поворот в дискуссии. Если в прошлые годы тематика докладов и обсуждений в большей степени касалась проблем и целей социального партнерства, то в рамках

работы секции на Четвертой конференции большинство участников обсуждали конкретные вопросы практической реализации различных форм и направлений социального партнерства между организациями и учреждениями, работающими на рынках труда и образовательных услуг, что объективно свидетельствует о позитивном развитии процесса практической реализации аналитической информации, дискуссионного обмена опытом и рекомендаций предыдущих трех конференций.

3. Техническое и программное обеспечение Интернет-конференции. Интернет-сервер портала www.labourmarket.ru

Техническая организация Четвертой Интернет-конференции в целом была схожа с организацией предыдущих трех конференций. Интернет-конференция проводилась на базе портала www.labourmarket.ru и физически на Web-сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, подключенного к локальной сети университета и имеющего внешний IP-адрес.

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

На сервере была установлена свободно распространяемая операционная система Linux SuSE.

Во время открытия и проведения Интернет-конференции компьютеры участников, находящихся в Интернет-классе ПетрГУ, были подключены к сети Интернет по обычным каналам. В отличие от предыдущей конференции выделенные каналы не были задействованы, поскольку сервер, на котором проводилась Интернет-конференция, и компьютеры Интернет-класса были подключены к одной локальной сети.

В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

- канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал с пропускной способностью 2 Мбит/с через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;

- канал связи «Сервер Petrsu – сервер dssp» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;

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

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

Ввиду отсутствия у большинства участников Интернет-конференции скоростных каналов связи технология проведения конференции и структура виртуального «Конференц-зала» проектировались таким образом, чтобы на-

грузка на каналы связи пользователей была минимальной. Как правило, один видеофайл длительностью несколько минут имеет размер, в десятки раз превышающий размер звуковой записи, и на его загрузку у пользователя, имеющего в большинстве своем низкоскоростное модемное соединение, может уйти час и более времени. По этой причине было принято решение отказаться от трансляции в Интернет видеофайлов, а приветствия участникам разместить в виде звуковых, текстовых и графических файлов.

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

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

Отдельно стоит отметить присутствие в списке участников и в секциях Интернет-конференции фотографий участников. Почти все участники воспользовались возможностью разместить свою фотографию, что, несомненно, повышает привлекательность общения в секциях Интернет-конференции.

Местом обсуждения докладов стал виртуальный «Конференц-зал» (по адресу <http://labourmarket.ru/conf4>).

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

Вверху страницы пользователь мог увидеть меню из четырех пунктов:

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

Основной частью «Конференц-зала», где проходили дискуссии участников, стал блок «Тематические секции», состоящий из четырех секций. Нажав указателем мыши на ссылку нужной ему секции, участник попадал

на страницу со списком представленных в эту секцию докладов. Рядом с названием доклада отображалось число сообщений, касающихся данного доклада (вопросов, адресованных автору статьи, и ответов автора либо других участников дискуссии).

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

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

4. Анализ посещаемости портала

Основные понятия

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

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

Хиты – число открытых пользователями страниц сайта.

Используемое программное обеспечение

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

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

Необходимость выбора одновременно трех систем обусловлена различиями сведений, предоставляемых этими системами. Так, например, Rambler дает информацию о региональном распределении посетителей сайта, а

у SpyLOG имеется возможность установки на сайт бегущей строки (информера) с отображением изменения посещаемости в реальном времени. Система Power Phlogger позволяет учитывать посещаемость портала в целом, а не только страниц виртуального «Конференц-зала».

Посещаемость за 2 дня работы конференции по данным SpyLOG была следующей: уникальных адресов (хостов) – 416, посетителей – более 900.

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

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

Предварительное сообщение об открытии Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» за неделю до открытия было отправлено по электронной почте во все редакции газет, выходящих в Петрозаводске, представителям информационных агентств и газет России, действующим в Карелии, интернетовским информационным изданиям, а также новостным редакциям местных телевизионных компаний «Вести Карелии» и «Ника+». Были разосланы необходимые информационные материалы.

В канун конференции были персонально приглашены журналисты, ранее освещавшие деятельность Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ и хорошо владеющие темой обсуждения нынешней конференции (зам. редактора газеты «Карелия» А. Фарутин, обозреватель газеты «Курьер Карелии» Н. Шабиев, корреспондент «Российской газеты» и сетевого агентства «REGNUM» В. Поташов), а также корреспонденты «Молодежной газеты», газеты «Губерния» и пресс-службы ПетрГУ.

Открытие конференции снимала бригада телекомпании «Вести», и информационные сюжеты прошли в вечерних и утренних выпусках карельских новостей.

По итогам конференции обстоятельные материалы подготовили представители газет «Карелия», «Курьер Карелии», «Молодежная газета», «Российская газета». В газете «Петрозаводский университет» опубликована статья «Интернет-конференция о запросах рынка труда образовательных услуг».

На сайте Петрозаводского государственного университета была опубликована информация об открытии конференции и о школе-семинаре «Раз-

работка прогнозных потребностей региональной экономики в выпускниках начального, среднего и высшего профессионального образования». Информация о конференции и семинаре для российской газеты «Поиск» подготовлена пресс-службой ПетрГУ.

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

Список литературы

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

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ФГОУ СПО «ИРКУТСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ» ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

А. А. Усова

*ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум», г. Иркутск
irkagrartekh@mail.ru*

Сегодня образование совершенно обоснованно становится областью приоритетных интересов государства, так как именно оно является той сферой производства, в которой – источник устойчивого экономического роста страны, развитого гражданского общества, социального, физического и нравственного здоровья.

Принятые на федеральном уровне стратегические программы модернизации определяют главные направления осуществляемых преобразований, позволяющих повысить качество и эффективность образовательных услуг, вариативность образовательных маршрутов, доступность различных уровней образования.

Определенное место в решении данных задач занимает и ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум».

ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» – старейшее образовательное учреждение с 108-летним опытом работы по подготовке специалистов среднего звена для предприятий АПК. В техникуме проводится подготовка специалистов базового уровня по девяти специальностям. Обучается более 1000 студентов очного отделения и 200 студентов заочного отделения. Более чем вековая история техникума богата интересными и запоминающимися событиями. Это торжественная линейка в День знаний с поднятием флага техникума, посвящение в студенты первокурсников, ежегодные недели специалистов на отделениях, нетрадиционные уроки и студенческие конференции, олимпиады, соревнования, походы и вручение дипломов.

Анализ социально-экономической ситуации в Иркутской области, тенденции развития среднего профессионального образования, выявленные противоречия и проблемы позволили ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» разработать концепцию своего развития, создать образовательную среду, способствующую личностному и профессиональному становлению современного специалиста, востребованного на рынке труда.

В техникуме формируется комплекс многоуровневого, многопрофильного профессионального образования, предусматривающий непрерывное обучение, построенное на взаимодействии образовательного и профессионального пространств.

Суть концепции состоит в том, что подготовка к профессии должна быть непрерывной и многоуровневой, учитывать индивидуальные и личностные потребности, интересы и способности студентов, а также соответствовать «новому заказу» общества и работодателей. В основу концепции положены:

- совершенствование профориентационной работы, обеспечивающей непрерывность образования;
- доступность образования;
- создание эффективной адаптационной среды для первокурсников;
- формирование эффективной информационно-образовательной и практикоориентированной среды;
- создание условий для развития креативных способностей студентов и педагогов;
- систематический мониторинг качества и эффективности образования;
- создание системы социального партнерства техникума с представителями различных сфер экономики и общественной жизни;
- приоритетность воспитания и расширение границ здоровьесберегающего пространства в техникуме.

Мониторинг потребности специалистов для агропромышленного комплекса показывает, что наиболее эффективной в данном случае является подготовка молодежи из сельской местности. Учитывая это, система проф-

ориентационной работы включает: заключение договоров сотрудничества со школами и отделами образования районов области; создание в информационном центре техникума профориентационной и адаптационной информационной среды для сельской молодежи, участие в профориентационных областных и районных неделях и выставках. Результатом данной работы является то, что немало студентов являются жителями села.

Низкий уровень дохода жителей сельской местности не всегда позволяет продолжить образование своих детей после окончания школы. ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» оказывает всевозможное содействие в решении данной проблемы. Прежде всего, это сохранность набора на бюджетной основе. Обучение на бюджетной основе, социальная и финансовая поддержка государством учащейся молодежи содействуют получению профессионального образования, формированию личности и адаптации в жизненной среде.

Эффективность адаптационного процесса студентов к условиям функционирования учебного заведения, к режиму его работы является необходимым условием, определяющим успешность обучения студентов.

Разработанная в техникуме программа адаптации студентов позволяет вести данную работу с момента подачи документов при поступлении. Уже на первом этапе, кроме результатов образования на школьной ступени, индивидуальная работа психолога с каждым абитуриентом позволяет получить определенную информацию как об особенностях личности студента-первокурсника, так и о результатах воспитания. Оптимальную адаптацию студентов к условиям техникума и города позволяют осуществить мероприятия, предусмотренные в плане адаптации студентов нового набора. Данные мероприятия учитывают жизненные планы и интересы первокурсников, систему доминирующих мотивов, уровень притязаний, самооценку, способность к самостоятельной регуляции поведения и т. д., выявленные при анкетировании.

Проблема здоровья студенческой и учащейся молодежи является одной из наиболее приоритетных, так как только здоровое в физическом и нравственном отношении поколение может обеспечить прогрессивное и поступательное развитие общества, его безопасность и международный авторитет.

Здоровье выпускников образовательных учреждений СПО ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» рассматривает как один из индикаторов качества их подготовки, уровня социальной и творческой активности, как экономический продукт, повышающий конкурентоспособность специалистов на рынке труда.

Проблема здоровьесбережения (после трудоустройства и сбалансированности рынка труда и образовательных услуг), пожалуй, наиболее изу-

ченая. Результаты научных и социологических исследований становятся основой управленческих решений и выбора форм и методов деятельности. Научно-практические конференции, дискуссионные центры, «круглые столы» позволяют определить стратегию и тактику совместных действий. Они обеспечивают взаимодействие и взаимозаменяемость со всеми заинтересованными организациями, ведомствами и управлениями. Все это свидетельствует о целенаправленной работе по проблеме здоровьесбережения, а также о поиске оптимальных путей ее решения.

Опыт работы образовательных учреждений Иркутской области по здоровьесбережению показывает, что без участия самого человека невозможно добиться необходимой культуры отношения к своему здоровью, компонентами которой выступают:

- формирование отношения к здоровью как к высшей ценности жизни;
- создание условий в период профессиональной подготовки для реализации этой ценности;
- наличие высококвалифицированных кадров, спортивных педагогов, тренеров, валеологов, врачей, способствующих формированию здорового образа жизни студентов;
- изменение отношения гражданского общества к результату деятельности образовательной системы через включение в социальный заказ не только профессиональных качеств выпускника или специалиста, но и показателя уровня его здоровья.

Перечисленные компоненты реализуются в учебных заведениях по нескольким направлениям, прежде всего через:

- государственные образовательные стандарты профессионального образования;
- физическую активность, занятия различными видами спорта;
- медицинскую поддержку, профилактику вредных привычек;
- создание социальных условий: проживания, организации быта, питания;
- формирование организационных структур для проведения мероприятий по здоровьесбережению.

В техникуме функционирует около 20 спортивных секций различной направленности, оборудован тренажерный зал, планируется открытие теннисного корта.

Особое внимание в ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» уделяется оздоровлению и отдыху студентов в течение учебного года, что является логическим продолжением оздоровительного процесса и воспитательной деятельности образовательного учреждения. Это санаторно-

курортные путевки для студентов и преподавателей во время зимних каникул, отдых на Аршане, поездки на Байкал.

Учитывая то, что переход на стандарты третьего поколения будет связан с необходимостью использования в учебном процессе модульно-компетентного подхода в обучении, проводится работа по формированию его методического обеспечения. Из 28 обученных преподавателей формированием учебных материалов активно занимаются 11 человек. В решении данного вопроса преподаватели идут разными путями: одни – от разработки программы до учебного материала и апробации его в учебном процессе, другие – наоборот. Разработаны модульные программы, календарно-тематические планы и учебные материалы по дисциплинам «Анатомия домашних животных» и «Латинский язык» (преподаватель Е. М. Лощина), «Внутренние незаразные болезни» (преподаватель И. Г. Базарова). Активно разрабатывает учебный материал и использует его в учебном процессе Е. Н. Булыгина по дисциплине «Кормление, уход и содержание животных». Разработан и передан на рецензию модуль по дисциплине «Физика» (преподаватель Ф. В. Богданов). Нарбатывается учебный материал по дисциплинам «Логистика», «Анализ финансово-хозяйственной деятельности», «Статистика», «Информатика», «Химия». Практика использования модульно-компетентного подхода в подготовке специалистов показала преимущества и трудности, возникающие при этом. Так, к преимуществам можно отнести повышение творческой активности, самостоятельности студентов, развитие навыков работы в команде, осознание ответственности за принятое решение. Вместе с тем уровень школьной подготовленности студентов не всегда позволяет в полной мере реализовать поставленные преподавателем задачи. Результаты были подведены по итогам смотра-конкурса использования в учебном процессе модульно-компетентного подхода в обучении преподавателями техникума.

Невозможно не выделить в практикоориентированном подходе социальное партнерство с потенциальным работодателем. Главная цель таких отношений – достижение высокого уровня профессионального образования, что, с одной стороны, является существенной социальной защитой выпускника, а с другой стороны, обеспечением предприятия высококвалифицированными специалистами.

В последнее время заметно усиливается тенденция к взаимодействию учебного заведения с предприятиями-работодателями в вопросах совместного обновления содержания образования и внедрения в учебный процесс технологических новинок. С участием предприятий-партнеров разрабатываются дополнительные образовательно-профессиональные программы, проводится экспертная оценка действующей учебно-методической документации, вносятся востребованные умения в учебные программы по спе-

циальным предметам. Совместно с работодателями формируется содержание регионального компонента.

Такой подход к обучению студентов максимально сближает профессиональное образование с производством и помогает учебному заведению обеспечить успешную подготовку профессионально компетентных, конкурентоспособных специалистов.

В настоящее время в ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» проводится работа по заключению договоров о социальном партнерстве техникума с предприятиями агропромышленного комплекса: департамент агропромышленного комплекса Иркутской области, служба ветеринарии Иркутской области, ГУФСИН Российской Федерации, ОАО «Максимовское», ОГУП «Тепличное», КФХ «Умелитаев», ОАО «АгроСмоленское», ОАО «Хомутовское» СХПК «Пригородный», а также с предприятиями торговли. Условия договоров предусматривают сотрудничество по следующим направлениям:

- подготовка и переподготовка работников предприятий;
- стажировка преподавателей;
- профориентационная работа;
- взаимодействие в вопросах совместного обновления содержания образования;
- участие представителей предприятий в аттестационных процедурах и оценке качества образования;
- оказание взаимной финансовой помощи и поддержки;
- организация учебной, технологической, производственной практики обучающихся;
- трудоустройство выпускников.

В результате такой совместной деятельности усиливается осознание взаимной необходимости: учебное заведение нуждается в предприятиях как в своих заказчиках, способных сообщать новые качественные требования к выпускникам, а предприятия все в большей степени видят в учебном заведении источник квалифицированных кадров.

В современных условиях от всех участников процесса обучения требуется способность адаптироваться к быстро меняющимся условиям, умение находить, анализировать и систематизировать информацию. Оперативная корректировка обучающего материала возможна при наличии в учебном заведении единой образовательной информационной среды и использовании современных информационно-коммуникационных технологий. Задачу подготовки специалистов (менеджеров, бухгалтеров, товароведов, юристов и т. п.) невозможно решить без использования новых технологий обучения. И здесь на первом плане стоит компьютеризация образования. Она дает возмож-

ность универсального доступа к необходимой информации и предоставляет широкие возможности оперирования с нею. Информатизация образования радикально меняет характер учебного процесса, позволяет в полной мере раскрыть творческий потенциал педагога, дает возможность резко повысить качество и устойчивость получаемых студентами знаний.

Использование компьютерных средств позволяет фиксировать требования к критериям оценки усвоения знаний. Осознание этих требований дает возможность преподавателю целенаправленно строить процесс обучения, а студенту – получать ясное представление о системе требований, которые к нему предъявляются, и о совокупности задач, которые он должен решить в процессе обучения. Это повышает эффективность самостоятельной работы в процессе обучения, позволяет преподавателю и учащемуся широко использовать разнообразные формы промежуточного и итогового контроля, а также самоконтроля знаний, что не может не сказаться на качестве знаний будущих специалистов.

Использование компьютера позволяет на практике осуществить различные формы проверки знаний:

- при выполнении практических заданий,
- при работе над домашним заданием,
- на экзаменах (по отдельным дисциплинам и на государственном итоговом междисциплинарном экзамене по специальности),
- в организации олимпиад, деловых игр, комплексных уроков, проведение которых позволяет диагностировать качество реализации междисциплинарных связей, умение решать профессиональные задачи.

Формирование эффективной информационно-образовательной среды в техникуме осуществляется путем создания электронных средств организации и электронной базы нормативно-методического обеспечения учебного процесса. Разработана и внедрена в учебно-воспитательный процесс программная разработка «Информационная модель студента», позволяющая классным руководителям вести оперативный учет показателей работы группы.

Необходимость расширения диапазона самостоятельной работы студентов и возможность использования в учебном процессе технических средств обучения положительно сказались на переориентации методической работы преподавателей. В отчетном году преподаватели направили свои усилия на формирование электронного учебного и контролирующего материала. Наибольшую практическую применимость нашли разработки: методические указания по выполнению курсовой работы для специальности «Правоведение» (преп. М. Н. Мазуренко), WEB-страница «Курсовая работа по дисциплине «Экономика отрасли» для специальности «Механизация

сельского хозяйства» (преп. Н. В. Пинигина), рабочая тетрадь по дисциплине «Русский язык» (преп. С. В. Петрова), учебное пособие для самостоятельного изучения материала по дисциплине «Маркетинг» (преп. В. Н. Бабицкая).

Создаются условия для развития креативных способностей студентов и педагогов.

В техникуме каждый преподаватель реализует свои идеи через творческую лабораторию. Тематика творческих лабораторий прежде всего направлена на развитие навыков самостоятельной и творческой деятельности студентов.

Тема работы преподавателя английского языка М. В. Рудаковой «Применение технологии разноуровневого обучения в преподавании иностранных языков» позволяет развить познавательные и творческие способности студентов с различным уровнем подготовки, достичь таких результатов владения английским языком, которые побуждают их к самостоятельной деятельности, и этим внести свой вклад в формирование современно-образованного специалиста. «Контроль, углубление и корректировка знаний студентов с применением ПК» – проблема творческой лаборатории преподавателя информационных технологий М. Ю. Юрчук. Решается путем внедрения в учебный процесс тестирующей программы Mirax Test и опросных листов, созданных с помощью языка программирования Visual Basic 6.0. «Не заставлять студентов запоминать учебный материал, а научить учиться, чтобы в течение всей жизни самостоятельно совершенствоваться и самореализовываться» – цель творческой лаборатории преподавателя ветеринарных дисциплин З. И. Ивкиной. Через сочетание творческих, исследовательских, информационных проектов с ориентацией на межпредметные связи, технические средства обучения и научно-экспериментальную работу со студентами преподаватель достигает поставленную цель. В творческих лабораториях преподавателей решаются проблемы, которые впоследствии находят применение на предприятиях аграрного комплекса Иркутской области.

Оценка общего профессионального уровня преподавателей проводится по рейтинговой системе через методический, организационный, научно-исследовательский и учебный модули, а выявление сильнейшего – на конкурсе «Лучший преподаватель года» после прохождения четырех этапов: «Визитная карточка и хобби», «Урок», «Творческая лаборатория», «Профессиональный рейтинг преподавателя».

Проектная деятельность студентов является одним из методов развивающего (лично-ориентированного) обучения, направлена на выработку самостоятельных исследовательских умений (постановка проблемы, сбор и обработка информации, проведение экспериментов, анализ полученных

результатов), способствует развитию творческих способностей и логического мышления, объединяет знания, полученные в ходе учебного процесса, и приобщает к конкретным жизненно важным проблемам.

В отчетном учебном году было официально создано и работало 38 творческих групп (2006 г. – 26), объединяющих 136 студентов. Из них 14 групп на зооветеринарном отделении, 14 групп на агрономическом и 10 групп на бухгалтерском. Решались проблемы в разных диапазонах. Это и исследовательские работы по ветеринарии, опытнические работы по агрономии, аналитические работы по правоведению, истории и социальным вопросам и т. д. Следует отметить активизацию творческой работы на цикловой комиссии технических дисциплин и то, что результаты работы большинства групп используются в учебном процессе как обучающие и контролируемые материалы.

В мае 2007 г. была проведена учебно-практическая конференция «Студент и творчество 2007» и выставка творческих работ студентов. В работе конференции участвовали не только студенты и преподаватели техникума, но и представители ФГОУ СПО «Иркутский авиационный техникум», Ангарского механико-технологического техникума, Осетровского речного училища, Ангарского экономико-юридического техникума.

На конференции были представлены доклады 16 творческих студенческих групп по пяти номинациям: «Лучший учебно-исследовательский проект», «Лучшая опытническая работа», «Лучший конструкторский проект», «Лучшая аналитическая работа», «Лучшее электронное пособие для учебно-воспитательного процесса».

Наибольший интерес участников конференции привлекли такие работы, как: «Информационная справочная система по библиотечному фонду», автор Андрей Зорин (Осетровское речное училище); «Анатомический музей», авторы Иоанна Тунчук, Евгения Титова, Ольга Титова, Алена Калинина, Ирина Лазаренко, Василий Никитин, Сергей Кузьменко, Иван Величко, руководитель Е. М. Лощинина; «Электронное пособие по русскому языку», авторы Настя Коновалова, Яна Слесарчук, руководитель В. В. Верюжская, «Учебный материал по теме «Классификация кормов» дисциплины «Кормление, уход и содержание животных»» с использованием модульно-компетентностного подхода, авторы Татьяна Белинская, Анастасия Корякина, Виталина Гавлицкая, Наталья Мальник, Светлана Волкова, руководитель Е. Н. Булыгина.

Лучшим в номинации «Лучший преподаватель-организатор творческой работы студентов» признан преподаватель специальных технических дисциплин Михаил Федорович Жуков.

Проведение таких мероприятий позволяет содействовать развитию творческих способностей и познавательных интересов студентов, расши-

рять их кругозор, овладевать навыками межличностного взаимодействия, получать удовлетворение от признания результатов собственного труда.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРАХ В РЕГИОНЕ

Ю. В. Фролов, В. П. Офицеров, М. В. Офицеров

*ГОУ ВПО Московский городской педагогический университет, г. Москва
jury_frolov@mail.ru, ovp45@mail.ru, omv8383@mail.ru*

При разработке прогнозных моделей использовались модели линейной регрессии, нейросетевые модели и методы динамического моделирования процессов [1,2]. В ходе выполнения расчетно-экспериментальных исследований показатели, полученные с использованием разных моделей, сопоставлялись и в ряде случаев выполнялось усреднение прогнозов, полученных с помощью разных методов.

По итогам выполненных исследований предложена версия комплексной методологии выполнения прогнозов численности педагогических кадров в Москве, основанная на анализе демографических тенденций и официально зарегистрированных вакансий.

Предложенный методологический подход может быть использован для решения прогнозных-аналитических задач для отраслей социальной сферы на уровне регионов России и в целом по Российской Федерации.

1. Методология построения прогнозов на основе анализа статистических данных

1.1. Постановка задачи и качественное моделирование

В последнее десятилетие Департамент образования г. Москвы сталкивается с проблемой планирования подготовки необходимого количества педагогов для школьных и дошкольных учреждений.

В связи с относительно длительным периодом подготовки специалистов-педагогов – 5 лет необходимы среднесрочные и долгосрочные прогнозы потребности необходимого количества педагогов для дошкольных и школьных учреждений.

Прежде чем использовать те или иные технологии прогнозирования, рассмотрим основные факторы, которые предположительно могут влиять на такой показатель, как необходимое количество преподавателей в школе. Очевидно, что в условиях использования относительно стабильных программ обучения одним из ключевых факторов является количество учени-

ков в школах Москвы с разбиением по классам. То есть если мы будем знать прогнозные значения количества школьников в классах на n лет вперед, то, имея зависимость между количеством учителей в школе и количеством учеников, можно прогнозировать необходимое количество учителей на n лет вперед.

Для принятия управленческих решений по определению объемов подготовки педагогических кадров знание необходимого количества учителей важно, но недостаточно, так как в отрасли уже работает определенный контингент преподавателей. Кроме того, и численность, и состав этого контингента находятся в постоянном движении. Существует постоянный отток из отрасли преподавателей как по возрастной причине (выход на пенсию), так и в связи с переходом к другим видам профессиональной деятельности. Поэтому, помимо прогноза необходимого количества учителей для работы в школах, важно дать прогнозные оценки выбытия педагогических кадров из образовательной отрасли. Тогда уравнение потребности в приеме на работу учителей на начало учебного года i будет иметь вид:

$$Pi = Ni - Pi-1 + Vi-1, \quad (1)$$

где

Pi – потребность в приеме на работу учителей на начало учебного года i ,

Ni – прогнозное необходимое количество учителей в учебном году i ,

$Pi-1$ – прогнозное количество работающих учителей в учебном году $i-1$,

$Vi-1$ – прогнозное количество выбывающих учителей в учебном году $i-1$.

Если речь идет о текущем годе, то количество работающих учителей известно, известна потребность в учителях (заявленные вакансии от образовательных учреждений). В этом случае можно определить необходимое количество учителей на текущий год, которое соответствует известному количеству учеников на текущий год. Такое соответствие можно проследить по ретроспективным (историческим) данным.

Предположим, мы хотим спрогнозировать «Потребность в приеме на работу учителей в учебном году, следующем за текущим годом». Тогда мы должны определить «Прогнозное количество выбывающих учителей в текущем учебном году», «Прогнозное необходимое количество учителей в учебном году, следующем за текущим годом» и, применив выражение (1), определить «Потребность в приеме на работу учителей в учебном году, следующем за текущим годом».

Если предположить, что мы полностью удовлетворяем потребность в приеме на работу учителей, то в расчетах по приведенной выше формуле можно принять, что

$$Pi-1 = Ni-1,$$

где

P_{i-1} – прогнозируемое количество работающих учителей в учебном году $i-1$,
 N_{i-1} – прогнозируемое необходимое количество учителей в учебном году $i-1$.

Поскольку так или иначе потребность в учителях удовлетворяется, то выражение (1) можно упростить:

$$P_i = N_i - N_{i-1} + V_{i-1}, \quad (2)$$

где

P_i – потребность в приеме на работу учителей на начало учебного года i ,
 N_i – прогнозируемое необходимое количество учителей в учебном году i ,
 N_{i-1} – прогнозируемое необходимое количество учителей в учебном году $i-1$,
 V_{i-1} – прогнозируемое количество выбывающих учителей в учебном году $i-1$.

Рассмотрим, от каких параметров зависит величина «Прогнозируемое количество выбывающих учителей в год». Здесь играют роль несколько ключевых факторов. Во-первых, это количество учителей пенсионного возраста, которые со временем уходят, во-вторых, это уровень зарплаты, делающий профессию привлекательной и престижной, в-третьих, это социальный статус учителя – насколько уважительно общество оценивает эту профессию.

«Прогнозируемое необходимое количество учителей», как предполагается, будет зависеть главным образом от количества учеников. Можно ожидать, что число учеников 2-го класса существенно зависит от числа учеников 1-го класса прошлого года, 3-го класса – от числа учеников 2-го класса прошлого года и т. д. В свою очередь можно предположить, что количество учеников 1-го класса существенно зависит от числа рожденных 6, 7 и 8 лет назад. Есть и другие факторы, влияющие на количество учеников, например, миграция населения. Эти факторы пока в явном виде не учитываются и будут вносить некоторую погрешность в прогнозы.

Если мы хотим осуществлять прогнозирование более чем на семь лет вперед, то понадобится прогноз числа новорожденных. В настоящей работе сделано предположение, что число новорожденных определяется среднестатистическими коэффициентами рождаемости у женщин разных возрастных категорий и количеством женщин в соответствующих возрастных категориях.

На основе приведенных рассуждений можно построить следующее дерево зависимостей (рис. 1):

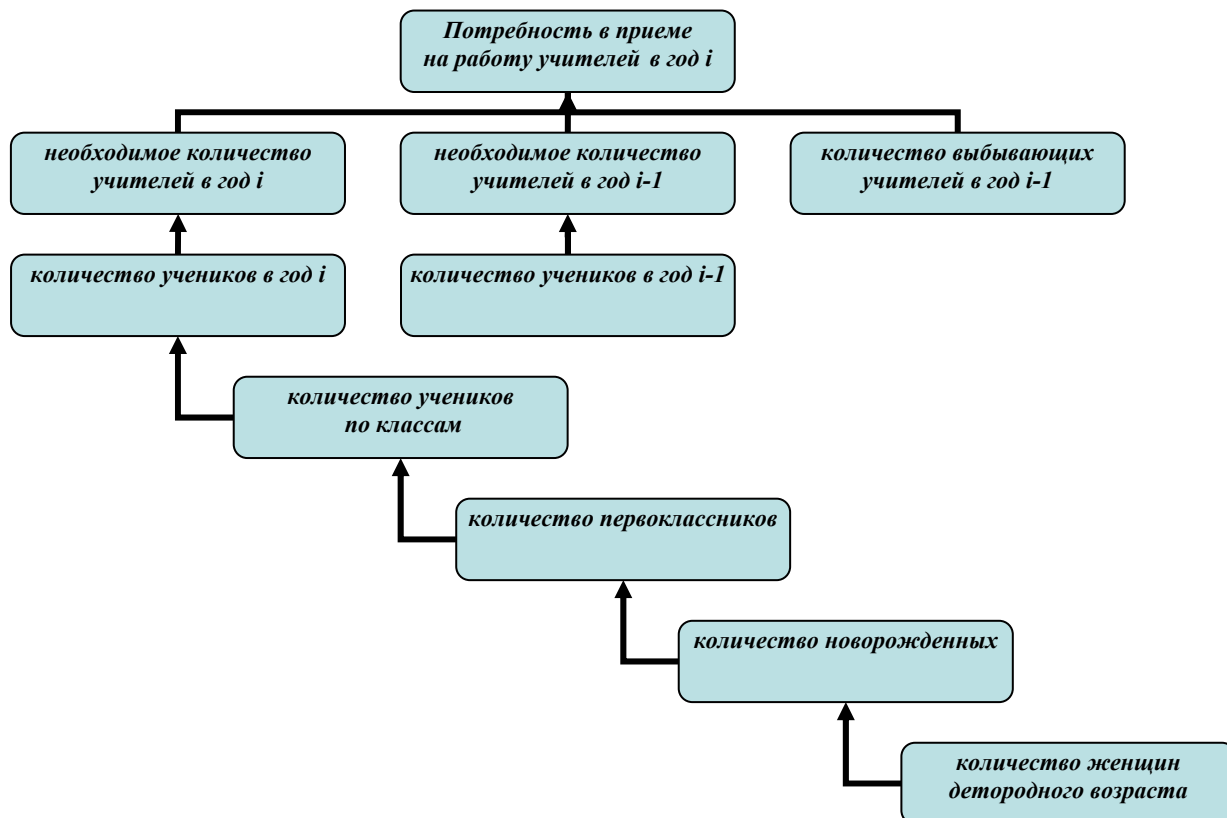


Рис. 1. Взаимосвязь факторов в моделях, прогнозирующих потребность в педагогических кадрах

2. Разработка моделей для расчета необходимого количества педагогов

2.1. Регрессионные модели для прогноза количества женщин детородного возраста в г. Москве

При качественном рассмотрении задачи были выделены предполагаемые факторы, влияющие на прогноз необходимого количества учителей, и предложена взаимосвязь этих факторов (см. рис. 1).

Одним из ключевых факторов в предложенном подходе является «Количество женщин детородного возраста». Для получения долгосрочных прогнозов рождаемости разработаны модели, позволяющие оценивать количество женщин на основе известных статистических данных с разбивкой по возрастным группам: 0-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49 лет.

В порядке иллюстрации использованного в настоящей работе подхода приведем модель для прогноза числа девочек в возрасте от 5 до 9 лет. Проверим предположение, о том, что количество девочек в возрастной категории 5-9 лет сильно зависит от количества девочек в возрастной категории 0-4 года со сдвигом на пять лет назад. Для этого с помощью пакета SPSS получим модель линейной регрессии:

$$y=0,94867*x + 19,76631,$$

$$r=0,99789,$$

$$r^2 = 0,99579,$$

где x – количество девочек в возрасте 0-4 года со сдвигом от текущего прогнозного года на пять лет назад; r – коэффициент корреляции Пирсона (показывает связь между независимым фактором x – количеством женщин в возрасте 0-4 года со сдвигом на пять лет назад и прогнозируемой величиной y – количеством девочек в возрасте 5-9 лет). Величина r близка к единице, что указывает на тесноту связи между зависимой и независимой переменными. Значение $r^2 = 0,99579$ показывает, что на 99% совокупное изменение зависимой переменной y описывается выбранной независимой переменной x .

Это говорит о том, что полученная модель линейной регрессии хорошо описывает объективно существующую закономерность.

В результате, исходя из имеющихся данных, получаем прогноз количества девочек в возрасте 5-9 лет до 2011 года включительно. Хотя возраст 5-9 лет и не является детородным, но полученные прогнозные данные можно использовать для прогноза числа женщин в возрасте 10-14 лет до 2016 года, а их в свою очередь использовать для прогноза числа женщин более старшего возраста.

В работе получены аналогичные линейные регрессионные модели для прогноза количества женщин в возрастных группах 10-14 лет, 15-19 лет, 20-24 года и др. возрастных группах. Результаты прогнозов приведены на рисунке 2, при этом до 2006 года показаны фактические данные, а после 2006 года – прогнозные.

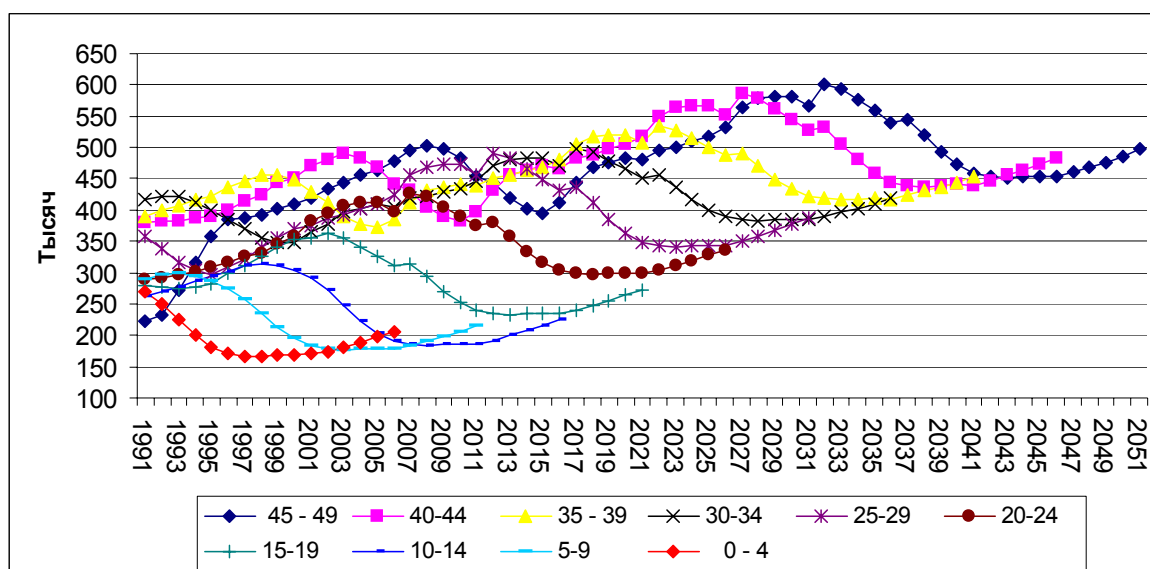


Рис. 2. Сводные значения фактических и прогнозных значений числа женщин от 15-19 до 45-49 лет

Необходимо отметить, что после 2011 года в качестве исходных данных для формирования прогноза используются прогнозные данные, а не реальные статистические данные. Поэтому точность прогноза после 2011 года снижается во всех моделях, а сам прогноз можно рассматривать как качественный.

2.2. Прогнозы рождаемости

На основе имеющихся данных в работе получены коэффициенты рождаемости у женщин разных возрастных групп в разные годы. Далее были выбраны средние значения коэффициента за последние два года, на основе которых определены прогнозные значения рождаемости. Некоторые полученные результаты представлены на рисунке 3.

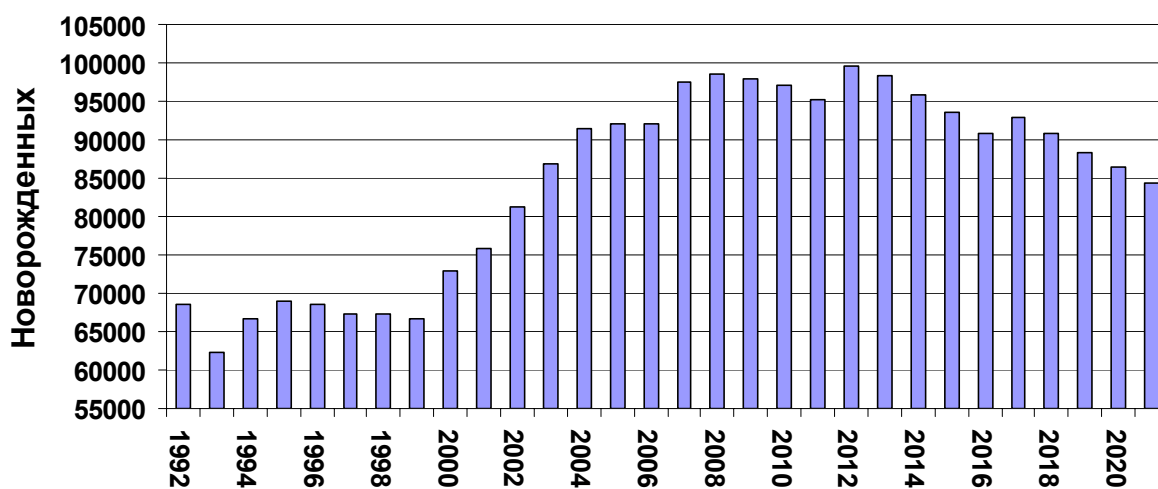


Рис. 3. Фактические данные (по 2006 г.) и прогнозы рождаемости в Москве

2.3. Модели количества школьников по классам

В результате исследования линейных регрессионных статистических моделей, связывающих первоклассников и новорожденных, получена двухфакторная модель с хорошими статистическими параметрами.

На основании этой модели и предыдущих результатов прогнозов рождаемости получены прогнозы числа первоклассников. Причем по 2012 год прогнозы получены от значений фактически родившихся детей, а далее – от прогнозных значений родившихся. Результаты прогноза приведены на рисунке 4.

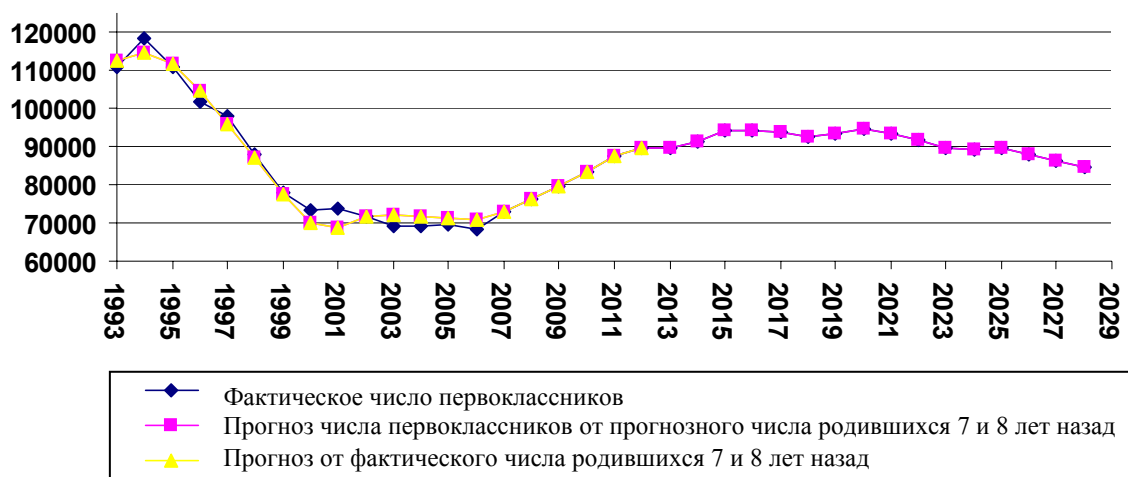


Рис. 4. Прогноз числа первоклассников

Следует отметить, что при исследовании кросскорреляционных связей между родившимися шесть, семь и восемь лет назад и числом первоклассников были обнаружены сильные статистические зависимости. Данные для исследований в рядах для новорожденных брались соответственно временным сдвигам на 6, 7 и 8 лет с 1988 по 2000 г., с 1987 по 1999 г. и с 1986 по 1998 г. Соответствующие данные о первоклассниках брались с 1994 г. по 2006 г. Были получены коэффициенты корреляции между:

- родившимися шесть лет назад и первоклассниками (0,922);
- родившимися семь лет назад и первоклассниками (0,981);
- родившимися восемь лет назад и первоклассниками (0,981).

В предыдущих исследованиях [3] строились три регрессионные модели числа первоклассников по отдельности от родившихся 6, 7 и 8 лет назад, однако сравнение результатов прогнозов с фактическими данными за 2005 и 2006 годы показало завышение прогнозных значений. Более точной оказалась модель прогноза первоклассников в зависимости от числа родившихся 8 лет назад. С учетом новых статистических данных была построена пошаговым методом последовательного исключения переменных регрессионная модель прогноза числа первоклассников в зависимости от числа родившихся 8 и 7 лет назад. В качестве исходных независимых факторов выступали все три переменные – родившиеся 6, 7 и 8 лет назад. Переменная, соответствующая числу родившихся 6 лет назад, была автоматически исключена, однако ее влияние на прогноз числа первоклассников хорошо передает переменная, соответствующая числу родившихся 7 лет назад, так как коэффициент корреляции между этими переменными 0,938.

В зависимости от числа первоклассников на основании найденных линейных регрессионных зависимостей были получены прогнозные значения числа второклассников. В зависимости от числа второклассников (как фак-

тического, так и прогнозного) были найдены прогнозные значения числа третьеклассников и т. д. до 11 класса включительно. На рисунке 5 показана предполагаемая динамика общего количества учеников в школе, а на рисунке 6 – изменение количества учеников в первых, девярых и одиннадцатых классах школ Москвы.

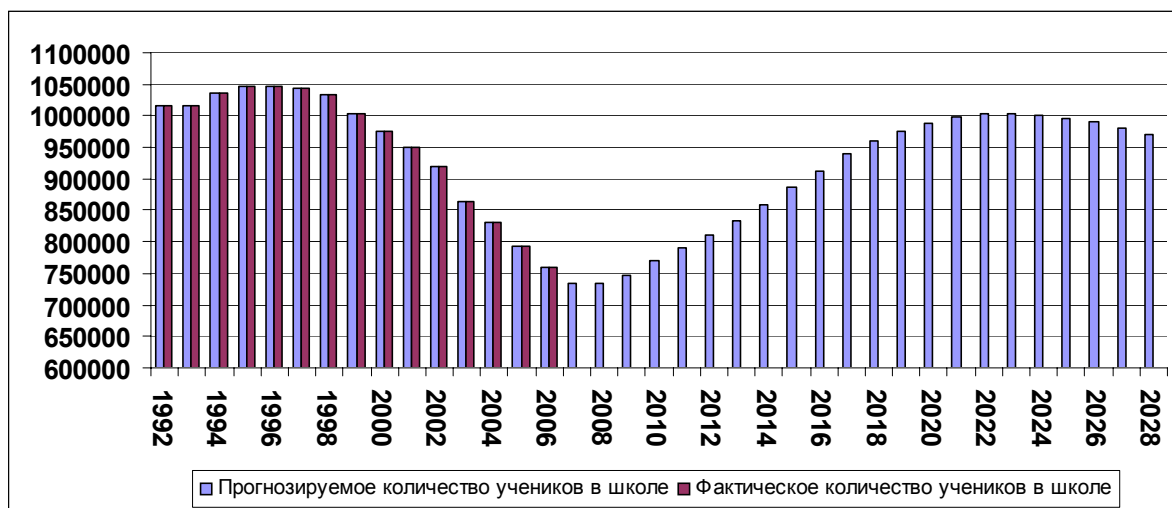


Рис. 5. Фактические данные и прогноз общего количества учеников в школах Москвы

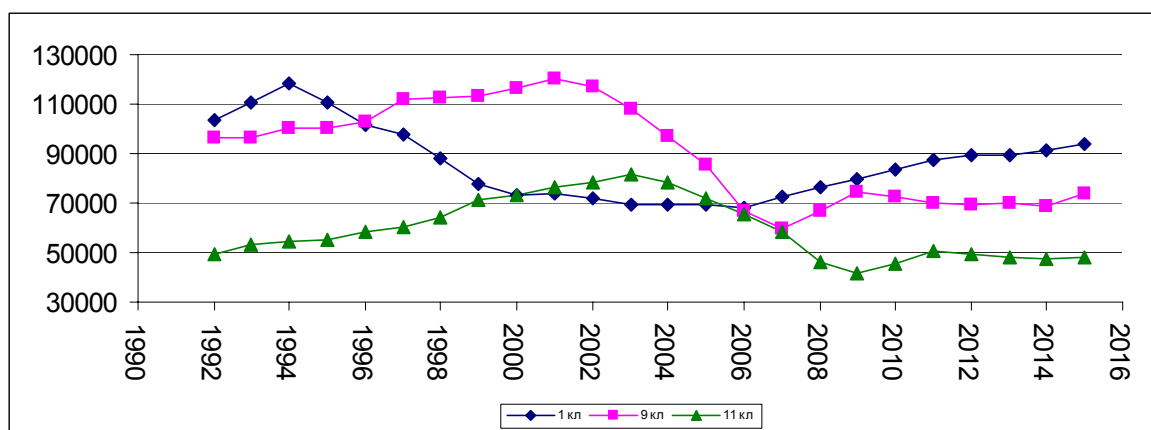


Рис. 6. Фактические данные (по 2006 г.) и прогноз количества обучающихся по классам в школах Москвы

2.4. Прогнозы необходимого числа педагогов

Для построения прогноза необходимого числа педагогов была разработана регрессионная модель, связывающая общее количество учеников в школе и необходимое количество учителей. Для получения фактических

статистических данных о необходимом количестве учителей были использованы данные о работающих педагогах и заявленных вакансиях. На рисунке 7 и 8 показаны фактические и прогнозные значения необходимого количества учителей. Прогнозные значения получены на основе разработанной регрессионной модели.

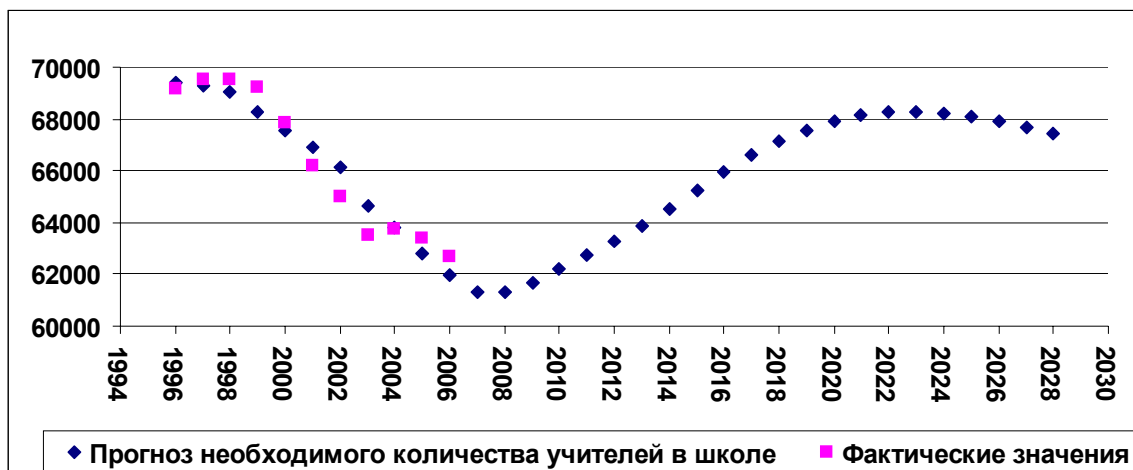


Рис. 7. Прогноз необходимого количества учителей в школе

Следует отметить, что с учетом ежегодного «естественного» выбытия педагогических кадров никакого сокращения потребности не следует ожидать. Далее будут даны прогнозы выбытия педагогических кадров и прогнозы планов приема на работу педагогов по основным предметам.

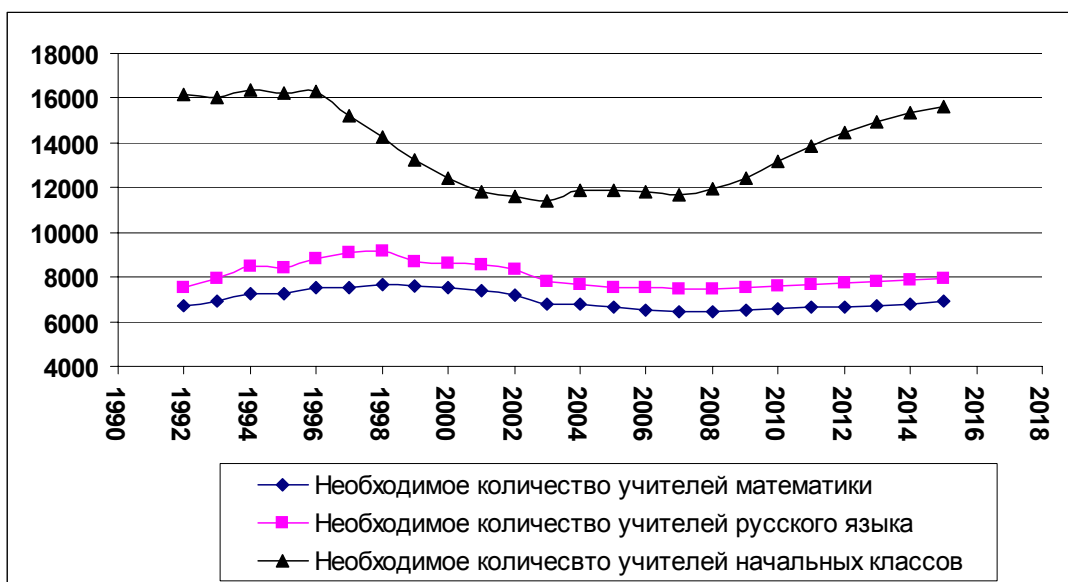


Рис. 8. Фактические данные (по 2006 г.) и прогноз необходимого количества учителей

Анализ имеющихся статистических данных показал, что значения доли выбывающих педагогов в последние годы относительно стабильны. Прогноз этих долей по каждому предмету (педагогической специальности) был выполнен с помощью метода скользящих средних [4]. На рисунке 9 показан прогноз выбытия по трем предметам.

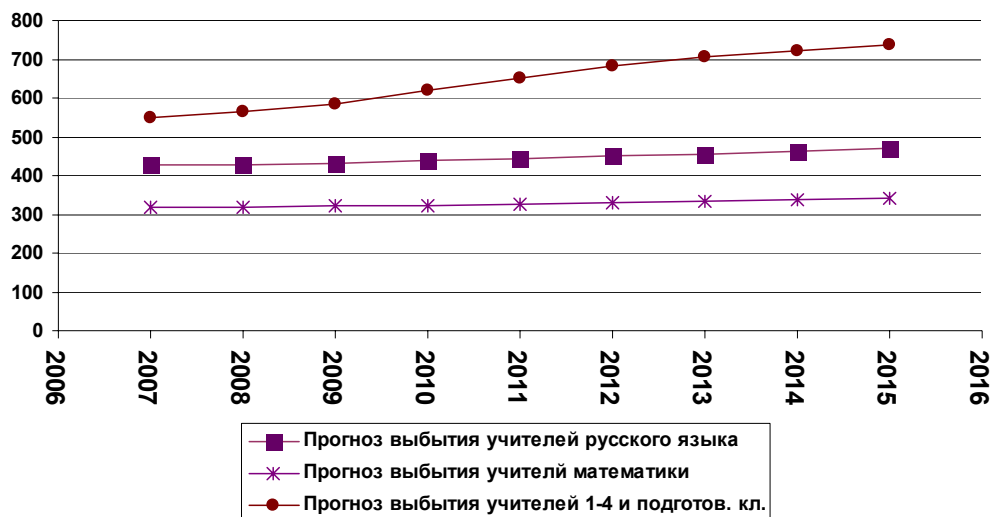


Рис. 9. Прогнозы выбытия

Используя полученные значения параметров N_i , N_{i-1} , V_{i-1} , по формуле (2) найдем прогнозные значения Π_i – потребности в приеме на работу учителей на начало учебного года i с учетом прогноза количества выбывающих педагогов в год $i-1$. Результаты вычислений приведены на рисунке 10.

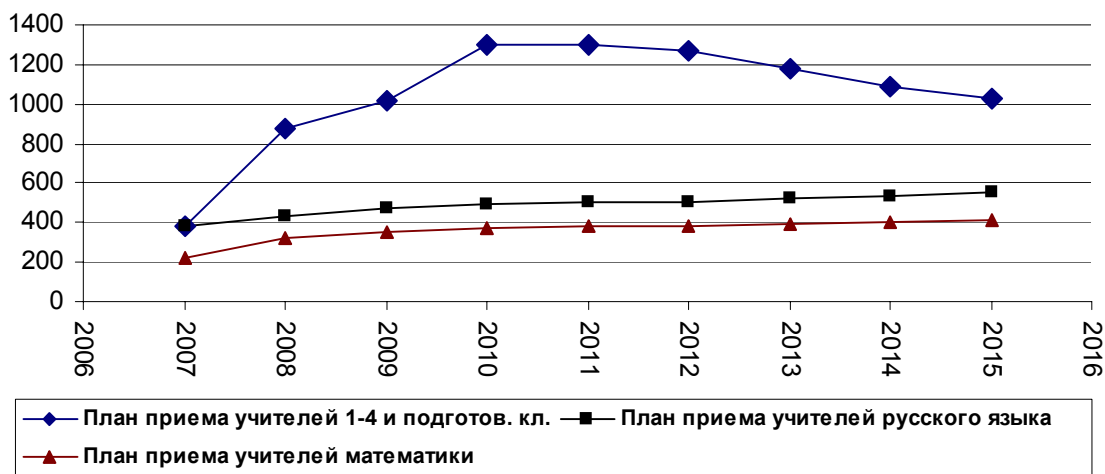


Рис. 10. Прогноз потребности в приеме на работу учителей русского языка, математики, учителей 1-4 и подготовительных классов с учетом прогноза выбытия учителей

Выводы

1. Выполнен системный анализ проблемы определения потребности в педагогических кадрах и выделены основные качественные факторы, которые влияют на потребность.
2. Разработан алгоритм, разбивающий исходную сложную задачу определения потребности в педагогических кадрах на ряд более простых взаимосвязанных подзадач моделирования и прогнозирования:
 - прогноза количества женщин детородного возраста,
 - прогноза рождаемости,
 - прогноза числа первоклассников,
 - прогноза числа учеников в средних образовательных учреждениях,
 - прогноза необходимого числа учителей,
 - прогноза выбытия педагогических кадров,
 - прогноза плана приема учителей в средние общеобразовательные учреждения.
3. На основе статистических данных разработаны модели для получения перечисленных прогнозов. Модели обладают достаточно хорошими статистическими характеристиками, что подтверждает правомочность их использования.
4. Возможно обобщение предложенного методологического подхода для решения прогнозно-аналитических задач для других отраслей социальной сферы Москвы и для других регионов России.
5. Приведенные выше результаты по определению потребности носят предварительный характер. Необходимо продолжить исследования и уточнение прогнозных моделей с учетом обновляющихся статистических, социологических данных и результатов обсуждения предложенной методологии в экспертном сообществе.

Список литературы

1. Фролов Ю. В. Интеллектуальные системы и управленческие решения / Ю. В. Фролов. М., 2000. 294 с.
2. Фролов Ю. В. Моделирование и прогнозирование потребности педагогических кадров в городе Москве / Ю. В. Фролов, В. П. Офицеров, С. В. Ануфриев. Сб. трудов. Ч. V. М.: Просвещение, 2003. С. 254-255.
3. Рябов В. В. Стратегия образования: основы формирования, методы оценки и прогнозирования / В. В. Рябов, Н. П. Пищулин, Ю. В. Фролов и др. М., 2003.
4. Ханк Д. Э. Бизнес-прогнозирование / Д. Э. Ханк, Д. У. Уичерн, А. Дж. Райтс. М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. 656 с.
5. Дуброва Т. А. Статистические методы прогнозирования / Т. А. Дуброва. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 206 с.

**НОВЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН, ПРОЖИВАЮЩИХ
В СЕЛЬСКИХ РАЙОНАХ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, В СВЕТЕ
РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «РАЗВИТИЕ АПК»**

И. М. Харченко, О. П. Поставная

*Департамент государственной службы занятости населения
Самарской области, г. Самара
fgszn@samtel.ru*

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

Ситуация на сельском рынке труда намного сложнее, чем в городе, по всем основным характеристикам: спросу, предложению, степени их сбалансированности, цене и качеству рабочей силы он уступает городскому. В сельской местности значительно ниже плотность рабочих мест на единицу территории и ограничен характер их доступности ввиду отдаленности населенных пунктов и недостаточной развитости дорожно-транспортной инфраструктуры. Поэтому мобильность рабочей силы крайне низка в отличие от городских рынков труда, где передвижения происходят в границах транспортной доступности рабочих мест.

На сегодняшний день на территории Самарской области существует множество населенных пунктов, не имеющих крупных сельхозпредприятий и других организаций. Главной причиной увеличения количества таких населенных пунктов остается продолжающаяся реорганизация (ликвидация) колхозов, кооперативов, других хозяйствующих субъектов, а также сложное финансовое положение сельскохозяйственной отрасли в целом.

В настоящее время в сельских районах Самарской области на 1 вакансию претендует более 10 безработных граждан, поэтому личное подсобное хозяйство превратилось из вспомогательного в основной источник жизнеобеспечения жителей деревни, а во многих местах стало единственным местом приложения труда. Низкая заработная плата в коллективных хозяйст-

вах и рост безработицы побуждают сельских жителей использовать личное подсобное хозяйство как сферу самостоятельной занятости.

Именно поэтому одним из главных направлений стратегии развития АПК в области является развитие малого бизнеса и предпринимательства на селе. Личные подсобные хозяйства почти полностью обеспечивают население Самарской области отдельными продуктами питания. В личных подсобных хозяйствах производится более 60% валовой продукции сельского хозяйства (картофеля – 85%, овощей – 90%, плодов и ягод – 92%, мяса – 60%, молока – 56%, яиц – 73%).

В целях разрешения данной проблемы в 2003 году департамент государственной службы занятости выступил инициатором обучения безработных граждан в сельской местности интенсивным технологиям ведения личного подсобного хозяйства. Государственным образовательным учреждением «Модельный учебный центр» были разработаны учебные программы: «Бизнес-планирование с изучением интенсивных технологий ведения сельского хозяйства» и «Руководитель ЛПХ».

С 2003 по 2007 годы обучение на данных курсах проводилось во всех сельских районах Самарской области. В программе приняли участие более 850 безработных граждан.

В 2005 году департаментом государственной службы занятости населения Самарской области была разработана и принята ведомственная целевая программа содействия занятости населения, проживающего в сельской местности Самарской области.

В 2006 году реализация приоритетного национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса» позволила расширить возможности обучения на указанных курсах. В программу курсов «Руководитель личного подсобного хозяйства» были включены новые модули: «Бизнес-планирование для получения кредита под развитие личного подсобного хозяйства», «Интенсивные технологии выращивания крупного рогатого скота», «Интенсивные технологии выращивания свиней», «Кролиководство», «Пчеловодство», «Интенсивные технологии выращивания овощей», «Правовое обеспечение получения кредита под развитие личного подсобного хозяйства». На первом занятии проводится мониторинг потребности группы и в зависимости от этого формируются образовательные модули программы курсов. Программа курсов постоянно дополняется, так, например, в Шигонском районе был введен новый модуль «Кролиководство», в Большечерниговском районе – «Виноградарство».

Важную роль в организации и проведении данных курсов играют специалисты центров занятости сельских районов, именно от их серьезного и творческого подхода к организации процесса обучения зависит результативность курсов. Перед направлением на обучение проводится серьезный

профотбор безработных граждан, мотивированных на занятие предпринимательской деятельностью, организуется взаимодействие с административными структурами района, социальными партнерами. Отличительной особенностью данных курсов является их выездной характер – преподаватели выезжают в район, где проводится обучение. К процессу обучения привлекаются преподаватели Модельного учебного центра, Кинельской сельскохозяйственной академии, местные преподаватели-практики: опытные зоотехники, ветеринары, растениеводы, специалисты семенной инспекции и станции защиты растений. Программа курсов «Руководитель ЛПХ» рассчитана на 1,5 месяца, занятия проходят 2-3 раза в неделю. Завершающий этап курсов – защита бизнес-планов будущих руководителей ЛПХ. После завершения обучения специалисты центров занятости продолжают работу с выпускниками – проводят экспертизы личных подсобных хозяйств выпускников, выставки сельскохозяйственной продукции, ярмарки-продажи, «круглые столы», на которых подводятся итоги, обсуждаются проблемы и пути их решения.

Подъем личных подсобных хозяйств безработных граждан на качественно новый экономический уровень невозможен без дополнительного вложения денежных средств, поэтому между департаментом государственной службы занятости населения и открытым акционерным обществом «Россельхозбанк» было заключено соглашение о сотрудничестве. Специалисты «Россельхозбанка» становятся активными участниками процесса обучения, оказывают консультационную и практическую помощь во время и после обучения. Благодаря этой работе из 259 безработных граждан, завершивших обучение на курсах «Руководитель ЛПХ» в 2006, 2007 годах, 35% получили целевые кредиты.

Проведение в сельских районах подобного обучения имеет широкий общественный резонанс. К процессу обучения на курсах активно привлекаются главы сельских администраций и сельских поселений, представители Регистрационной палаты и земельного комитета, специалисты «Россельхозбанка», районных станций защиты растений, районных филиалов Государственной семенной инспекции по Самарской области, облпотребсоюза Самарской области. Это привлекает внимание социальных партнеров к выпускникам курсов, помогает установить деловые контакты, при этом создаются условия, способствующие организации самозанятости на селе.

Департамент государственной службы занятости, Модельный учебный центр и специалисты муниципальных центров занятости стараются постоянно совершенствовать процесс обучения, искать новые эффективные формы работы.

С 2006 года в программу курсов был включен выездной практикум, во время которого слушатели семинара посещают личные подсобные хозяйст-

ва выпускников, получивших в процессе обучения кредиты и сумевших вывести свои хозяйства на новый уровень. На сегодняшний день базой для организации такого рода практикумов стал Кинель-Черкасский район. Постоянными участниками данного процесса являются Р. И. Рахмаев – преуспевающий частный предприниматель, который дважды становился победителем общероссийского конкурса «Лучшее личное подсобное хозяйство», и С. Г. Дусаев, проживающий в селе Красная Горка Кинель-Черкасского района – выпускник курсов «Руководитель ЛПХ» 2006 года, который после обучения получил кредит в размере 150 000 рублей на увеличение поголовья КРС. Эти люди неоднократно принимали в своих хозяйствах слушателей семинаров из многих муниципальных районов Самарской области, делились опытом и советами.

В 2007 году первый раз было проведено совместное обучение безработных граждан из двух районов – Исаклинского и Шенталинского. Такой способ формирования группы позволяет проводить более качественный профотбор, направлять на обучение граждан, мотивированных на получение новых знаний и навыков, готовых добиваться значительных результатов в сфере самозанятости и предпринимательства. В процессе обучения слушатели получают знания не только от преподавателей и приглашенных специалистов, но и от сокурсников из соседнего района, обмениваясь опытом. Кроме того, присутствует принцип соревновательности – каждый стремится не уронить честь своего района. Все эти факторы значительно повышают эффективность обучения.

Участие в курсах снимает социальную напряженность в отношении занятости женщин, имеющих детей до 14 лет. Женщины, состоящие на учете в службе занятости в сельских районах Самарской области (в настоящий момент из 15 342 безработных женщин – 7 884 проживают в селе), сталкиваются с рядом специфичных для сельской местности проблем: отсутствие рабочих мест, удаленность от места предполагаемой работы, очень низкая заработная плата. В связи с этим единственным шансом для получения дохода является развитие личного подворья и самозанятость. На сегодняшний день из 850 обученных на курсах безработных граждан около 600 составляют женщины.

Например, жительница поселка Везняки Кинель-Черкасского района Р. Х. Акберлина – мать двоих несовершеннолетних детей, обучившись на курсах, получила целевой кредит в размере 100 000 рублей на закупку ягнят куйбышевской породы, которые по многим показателям выгодно отличаются от овец-аборигенов – быстрее растут, набирают вес, имеют высококачественную шерсть. О. В. Синичкина, выпускница курсов «Руководитель ЛПХ» муниципального района Нефтегорский, – тоже молодая мама. Хозяйство О. В. Синичкиной ориентированно на молочное производство. Синич-

кина получила целевой кредит 150 000 рублей на покупку крупного рогатого скота и постройку помещений для их содержания. В перспективе она планирует расширить поголовье дойного стада – закупить коров, телят и племенного быка, а в дальнейшем – построить современную миниферму.

Профессиональное обучение на курсах «Руководитель ЛПХ» наших соотечественников, переселившихся в Самарскую область из ближнего зарубежья и других регионов Российской Федерации, позволяет им быстрее сориентироваться и адаптироваться к местным условиям жизни, заняться предпринимательской деятельностью.

Хотелось бы отметить ряд районов, на территории которых данный вид обучения проводился неоднократно и с неизменным успехом.

В муниципальном районе Нефтегорский – курсы «Бизнес-планирование с изучением интенсивных технологий ведения сельского хозяйства» проводятся с 2003 года. Директор центра занятости Р. Р. Решетова в своей работе по организации данного вида обучения постоянно взаимодействует с главой администрации муниципального района Нефтегорский С. Н. Афанасьевым, который принимает активное участие в работе семинаров: присутствует на открытии курсов, заседаниях «круглого стола», работает в аттестационной комиссии при защите бизнес-проектов слушателей. При содействии С. Н. Афанасьева выпускникам курсов оказывается консультационная, практическая и спонсорская помощь. Так, например, выпускнице курсов «Бизнес-планирование с изучением интенсивных технологий овощеводства» Г. Л. Белоусовой, обучившейся в 2003 году, был вручен мотоблок, приобретенный на средства районной администрации.

Г. Л. Белоусова достигла значительных результатов, применяя полученные знания на практике. Ее личное подсобное хозяйство было представлено на IX Губернской выставке достижений в области сельскохозяйственного производства, которая проходила с 20 по 22 сентября 2006 года в поселке Усть-Кинельский Самарской области.

Директор центра занятости муниципального района Кинель-Черкасский Л. А. Нестеренко организует данные курсы с 2005 года с неизменно высоким результатом обучения. Специалисты центра занятости проводят серьезную предварительную работу по взаимодействию с административными структурами района и по профориентационному отбору граждан перед направлением на обучение. Выпускники курсов, всю жизнь занимавшиеся овощеводством (Кинель-Черкассы – «помидорный рай»), в процессе обучения открывают для себя перспективы занятия животноводством, его высокую рентабельность.

Подводя итоги пятилетней работы по организации данного вида обучения 20 сентября 2007 года в департаменте государственной службы занятости населения Самарской области был организован и проведен областной

«круглый стол» с повесткой дня: «Итоги и проблемы обучения безработных граждан на курсах Бизнес-планирование с изучением интенсивных технологий ведения сельского хозяйства и «Руководитель личного подсобного хозяйства» в муниципальных районах Самарской области за период с 2003 по 2007 годы.

В работе данного мероприятия приняли участие представители Министерства экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области, Министерство сельского хозяйства и продовольствия Самарской области, Самарский областной союз потребительских обществ, открытое акционерное общество «Россельхозбанк», директора центров занятости городских округов и муниципальных районов Самарской области, сотрудники государственного учебного заведения «Модельный учебный центр», выпускники курсов.

Руководитель управления кадрового обеспечения АПК Министерства сельского хозяйства и продовольствия Самарской области В. В. Ченцов в своем выступлении отметил, что обучение на данных курсах является действенной мерой сокращения безработицы на селе, но в перспективе очень важно расширять доступность кредитных ресурсов для личных подсобных хозяйств и в целях обеспечения сбыта продукции необходимо стимулировать создание заготовительных и снабженческо-сбытовых структур, обеспечивающих передачу в промышленную переработку сельскохозяйственной продукции, производимой личными подсобными хозяйствами.

Данное мероприятие наглядно продемонстрировало перспективность новых форм работы в решении проблемы сельской безработицы. Практика подтвердила, что обучение сельских безработных на курсах «Руководитель ЛПХ» является одним из действенных путей снижения социальной напряженности на селе.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННО-РЕСУРСНЫЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

В. А. Якина

*Управление государственной службы занятости населения по
Нижегородской области, г. Нижний Новгород
pozzn@sinn.ru*

В последние годы наметились положительные тенденции в экономическом развитии области, что ведет к значительному росту и улучшению показателей в промышленности, строительстве, аграрном секторе. В настоящее время состояние рынка труда Нижегородской области характеризуется как благополучное – показатели регистрируемой безработицы и коэффициента напряженности на рынке труда в области одни из самых низких среди субъектов Российской Федерации, входящих в Приволжский федеральный округ. Только за прошлый год создано около 18 тысяч новых рабочих мест. Но возросшая потребность в кадрах не удовлетворяется. В области четко просматривается дефицит трудовых ресурсов по определенным квалификационным и профессиональным группам, и в первую очередь это касается рабочих профессий высокой квалификации. В структуре занятых в промышленности области преобладает машиностроительный комплекс. В нем же наиболее остро происходят процессы, связанные с перераспределением рабочей силы. Дефицит рабочих кадров иллюстрирует статистика центров занятости населения. В банке вакансий 77% – вакансии рабочих профессий, большую часть которых сложно заполнить, т. к. нужны высококвалифицированные рабочие 4, 5, 6 разрядов.

К числу основных причин данной ситуации и соответственно проблем рынка труда относятся:

- структурные и территориальные диспропорции спроса и предложения на рынке труда;
- сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, старение его экономически активной части;
- недостаточная профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы.

В этой связи принципиально важным явилось решение о принятии областной программы «Подготовка квалифицированных рабочих кадров для различных отраслей экономики Нижегородской области на 2007-2010 го-

ды», которая была утверждена Постановлением Правительства области от 13.07.2006 № 226.

Отличительная особенность Программы: впервые в области разработан эффективный механизм управления формированием и развитием кадрового потенциала, что позволит в среднесрочной перспективе достичь динамического равновесия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Основными задачами Программы являются:

- организация информационного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;
- создание механизма повышения мобильности рабочей силы на рынке труда;
- создание механизма повышения эффективности деятельности системы профессионального образования;
- совершенствование нормативно-правового регулирования вопросов управления кадровым потенциалом на областном уровне.

Наша служба занятости выступает одним из соисполнителей этой программы. В августе прошлого года был подготовлен приказ «О мероприятиях Управления по реализации в 2007 г. целевой программы Правительства области», в котором утверждены мероприятия программы, касающиеся деятельности службы занятости, назначены ответственные за выполнение мероприятий и определена ежеквартальная отчетность по реализации. В апреле-мае 2007 г. прошли зональные семинары, основной целью которых было рассмотрение вопросов реализации программы.

В Управлении государственной службы занятости населения Нижегородской области создана рабочая группа для выработки согласованных решений по реализации программы. Кроме того, группа займется проведением мониторинга высвобождающихся кадров в ходе реструктуризации и оптимизации форм управления организациями области с учетом существующих и перспективных миграционных процессов, вопросами формирования заказа работодателей на подготовку и переподготовку рабочих кадров из числа безработных граждан и незанятого населения.

Активизировалась деятельность центров занятости в этом направлении. По инициативе ЦЗН Сергачского района вопрос о деятельности службы занятости по формированию сбалансированного рынка труда, восполнению кадрового потенциала района, подготовки квалифицированных рабочих кадров из числа безработных граждан был обсужден на Земском собрании. На заседании впервые был остро поставлен вопрос о качестве рабочего места, об оплате труда, которая на большинстве предприятий сельскохозяйственного профиля значительно ниже прожиточного минимума и не стимулирует безработных к трудоустройству.

В целях разработки эффективного механизма формирования, воспроизводства и реализации кадрового потенциала в районах области создаются рабочие группы по разработке районных целевых программ «Подготовка квалифицированных рабочих кадров для различных отраслей экономики». Так, в Сормовском районе г. Нижнего Новгорода принята программа, включающая:

- информирование населения о ситуации на рынке труда;
- профессиональную ориентацию учащихся общеобразовательных школ и молодежи;
- осуществление мониторинга обращений в центр занятости высвобождающихся работников в результате реструктуризации и оптимизации форм управления организациями района;
- организацию подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан.

Формирование и развитие кадрового потенциала региона – это подготовка незанятого населения к трудовой деятельности, вовлечение в материальное и духовное производство всего трудоспособного населения. Иными словами, формирование представляет собой создание реального потенциала труда, знаний и навыков, охватывающего все общество и каждого индивида. В направлении реализации региональной политики развития кадрового потенциала службой занятости в текущем году свыше 60% безработных граждан обучено по рабочим профессиям.

Проблемы обеспечения кадрами промышленных предприятий напрямую связаны с проблемами молодежного рынка труда. Высокая численность молодых людей, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу (37% от числа обратившихся), свидетельствует о том, что молодежи сложно найти работу по профилю образования. Согласно мониторингу обращений в службу занятости населения выпускников учреждений профессионального образования Нижегородской области, за период 2005-2006 гг. число обращений составило 3272 человека, или более 6% от выпуска. По разным данным, от 50 до 70% выпускников учреждений профессионального образования работают не по специальности.

И причин здесь несколько. Либо обнаруживается не востребованность профессии, либо квалификация претендентов на рабочие места не удовлетворяет требованиям работодателей. Сюда же можно отнести и слабый уровень владения технологией трудоустройства у выпускников профессиональных учебных заведений.

Не отрицая проблем качества профессионального образования и необходимости совершенствования системы подготовки кадров, хотелось бы рассмотреть другую сторону этого вопроса.

На самом деле говорить о полном соответствии подготовки рабочих и специалистов требованиям определенного производства и работодателей невозможно без участия в этом процессе самих работодателей. Даже суперквалифицированный специалист, меняя место работы, проходит определенный адаптационный период, касающийся не только взаимоотношений, но и освоения особенностей оборудования. Что же говорить о выпускниках? Важно видеть способы решения этой проблемы.

Уже во время обучения и сразу после его завершения должна существовать возможность закрепления профессиональных навыков. Какие здесь возможны механизмы?

1. Практика и стажировка во время обучения.
2. Временные работы по специальности сразу после окончания обучения, поддержанные службой занятости
3. Развитие института наставничества.

Есть ряд примеров активного участия работодателей в подготовке кадров (Саров, Выкса). ГУ ЦЗН города Сарова располагает своим Центром профессионального обучения. У ЦПО сложились свои устойчивые связи с работодателями. Обеспечивая безработным практику, организуя рабочее место для производственного обучения, работодатель уже делает вклад в профессиональное обучение. После прохождения обучения большинство завершивших его остается на тех предприятиях, где они проходили практику.

В Выксе возникла проблема обеспечения кадрами нового металлургического предприятия – литейно-прокатного комплекса (ЛПК), который будет введен в строй в конце 2007 г. Новейшие технологии, современное оборудование требуют от работников высокой квалификации, глубоких знаний. В этой ситуации было принято решение: металлургический завод выделяет средства Выксунскому политехническому техникуму для открытия лицензии на право осуществления обучения по новым профессиям, для укрепления и развития материально-технической базы и приобретения оборудования, для обучения персонала. В техникуме будет организована и курсовая подготовка для высвобождающихся работников завода и для безработных граждан. К концу года планируется выпуск первых специалистов для ЛПК.

Так, участвуя во временных работах на рабочих местах по профессиям (специальностям), полученным гражданами в учреждениях профессионального образования, молодой специалист, помимо закрепления навыков, знакомится с конкретным производством и конкретными людьми, и, возможно, затем у него не возникнет идеи идти работать не по специальности или на другое предприятие. Работодатель же экономит на оплате труда за счет частичной оплаты службой занятости и также может использовать это время в

качестве испытательного для работника, прежде чем принять его на постоянное рабочее место.

В этих условиях службе занятости необходимо активно проводить отборы работодателей, меняя структуру банка вакансий на временные рабочие места. Роль службы занятости – выступить в роли грамотного посредника и показать выигрышные стороны каждому. Особенно это актуально в условиях внедрения административных регламентов и повышения качества услуг основным нашим партнерам – безработным и работодателям.

В связи с процессами реструктуризации ряд предприятий области вынуждены значительно сокращать численность работников, закрывая одни производства, и одновременно набирать персонал в другие, но, как правило, с другими требованиями к уровню квалификации. Процессы эти достаточно сложные. Анализ ситуации, например, в Городецком районе, показывает, что наблюдается тенденция роста количества граждан, уволенных по причине ликвидации или сокращения численности персонала. И в то же время ОАО «Заволжский моторный завод», градообразующее предприятие, является примером эффективного сотрудничества с партнерами по стабилизации работы предприятия и привлечению квалифицированных рабочих кадров в условиях технического перевооружения. Заключено соглашение с Центром занятости Городецкого района по содействию занятости, подбору кадров и закреплению их на производстве. Совместно с Центром занятости проводятся мероприятия по профподготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, подлежащих высвобождению. Предприятие содействует развитию базовых учебных заведений, повышению качества подготовки выпускников, адаптированных к требованиям производства. Среди мероприятий: производственное обучение, практика для учащихся, стажировки для преподавателей, конкурсы профессионального мастерства «Золотые руки» среди учащихся базовых учебных заведений, экскурсии и встречи с руководителями и рабочими различных подразделений.

Долгое время существовал стереотип, что в рабочие идут лишь те, кто неспособен к поступлению в вузы. Однако сегодняшний квалифицированный рабочий имеет дело с совершенно иным характером труда и уровнем его оплаты, нежели 20-30 лет назад. А сформированный в общественном мнении перечень «модных» и «востребованных» профессий теряет свою актуальность. Поэтому на первый план выходят задачи профинформирования и профориентации.

Их цель – помочь сделать правильный выбор человеку с учетом его склонностей, способностей, интересов. И этот критерий должен быть первичным. Мы не должны «загонять» в рабочие. Прошли те времена, когда «всем классом на ферму» или «всем на завод», несмотря на потребности рынка труда. А вот информировать о мире профессий, просвещать, подни-

мать престиж человека труда, пропагандировать работу передовых предприятий, рассказывать о рабочих династиях и о мастерах своего дела необходимо.

С 1 сентября по 1 декабря 2007 г. служба занятости в рамках реализации мероприятий Года молодежи и программы «Подготовка квалифицированных рабочих кадров для различных отраслей экономики» проводит областной конкурс журналистов «Молодым везде у нас дорога».

Цель конкурса – стимулирование творческой активности журналистов в освещении проблем подготовки квалифицированных рабочих кадров и выбора профессии в соответствии с потребностями рынка труда; решение проблем занятости молодежи, укрепление делового партнерства органов службы занятости со СМИ.

Основным критерием отбора работ является соответствие приоритетным задачам конкурса:

- формирование у молодого поколения стремления правильно определиться с выбором профессии, пользующейся спросом на рынке труда;
- возрождение привлекательного образа рабочей профессии в условиях современного производства в различных отраслях экономики;
- социальное партнерство службы занятости в деле формирования квалифицированных кадров для различных отраслей экономики Нижегородской области;
- освещение деятельности учреждений профессионального образования области, осуществляющих наиболее эффективную подготовку кадров для производственной сферы.

Что необходимо сделать для того, чтобы поднять упавший престиж рабочих профессий? Восстановление позитивного отношения молодежи к рабочим профессиям – задача многоуровневая и комплексная, требующая координации совместных усилий заинтересованных структур. Среди позитивных примеров деятельности по данному направлению можно отметить Городецкий район. Здесь сложилась действенная система профессиональной ориентации молодежи. Ориентация на осознанный выбор профессии все больше выступает как неотъемлемая часть всего учебно-воспитательного процесса. В школьные программы включены занятия по профориентации. Создание в 2006 г. Молодежного информационного агентства на базе ЦЗН позволило более эффективно решать задачи профориентации студентов.

В ЦЗН Городецкого района второй год реализуется целевая программа летней занятости школьников «Городецкие подмастерья», охватывающая 60 человек (10 бригад) и ориентирующая подростков на получение профес-

сий, связанных с традиционными народными промыслами района: художники городецкой росписи, вышивальщицы «золотого шитья», гончары, резчики по дереву. Эти профессии достаточно широко востребованы предприятиями народных промыслов и могут послужить профессией для самозанятости. В этом году у программы появилось новое продолжение «Из подмастерьев – в мастера!» – производственная практика на фабрике «Городецкая роспись».

Особое значение для развития кадрового потенциала региона в складывающихся условиях приобретает вопрос социального партнерства (между учреждениями профессионального образования и организациями, союзами работодателей, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления и т. д.), поскольку реализовать «Программу подготовки квалифицированных рабочих кадров» и решать обозначенные проблемы мы можем только совместно общими усилиями всех заинтересованных ведомств.

Согласно Соглашению № 464-П/316/А-444 от 25 июля 2007 г. между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов "Облсовпроф" и объединениями работодателей Нижегородской области о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты населения на 2008-2010 годы, стороны соглашения считают проведение государственной политики в области занятости населения, развития трудовых ресурсов, профессионального образования и подготовки кадров одним из национальных приоритетов и рассматривают повышение ее эффективности в неразрывной связи с решением задач социально-экономического развития Нижегородской области, обеспечения гарантий и учета интересов работников и работодателей.

В документе установлены социально допустимый уровень регистрируемой безработицы на 2008-2010 гг. в пределах двух процентов и критерии массового высвобождения работников, увольняемых в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:

Целый ряд позиций соглашения касается выработки механизма баланса трудовых ресурсов в регионе. Стороны согласовывают объемы приема учащихся (студентов) в учреждения начального и среднего профессионального образования в соответствии с потребностями регионального рынка труда и обеспечивают меры по определению необходимых объемов трудовой миграции.

Назревает необходимость построения прогнозной модели баланса трудовых ресурсов. Для этого необходимо проводить регулярный мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг в профессионально-квалификационном разрезе. Модель должна строиться с учетом развития

кадрового потенциала, демографических изменений, повышения мобильности населения. При этом она должна учитывать основные элементы комплексной программы среднесрочного и долгосрочного развития Нижегородской области: «Стратегию развития Нижегородской области до 2020 г.», Схему территориального планирования (на сегодня в стадии разработки), «Программу экономического и социального развития Нижегородской области на 2005-2010 гг.».

В соответствии со Стратегией развития Нижегородской области до 2020 г. наиболее перспективными отраслями промышленного развития станут: автомобилестроение, логистика, транспорт, строительство, научно-образовательный комплекс, информационные технологии, фармацевтика. В связи с этим прогнозируется высокий спрос на рабочие профессии и профессии специалистов в этих отраслях.

Прирост ВВП Нижегородской области будет впервые достигаться при абсолютном сокращении численности населения в трудоспособном возрасте. Поэтому инновационная модель развития должна быть ориентирована не только на постоянное наращивание инвестиций в разработку и внедрение новой техники, прогрессивных технологий, научные исследования, но и на принципиальное обновление всей системы трудовых отношений. Это требует коренного изменения взглядов на качество кадрового потенциала, а также выработки подходов и механизмов, способных существенно повысить эффективность его формирования и использования, повышения уровня квалификации.

В области разработан проект «Концепция развития трудового потенциала до 2020 г.», в котором дан подробный анализ состояния трудового потенциала, выявлены основные проблемы и намечены пути по его развитию. Трудовой потенциал – более широкое понятие, включающее в себя кадровый потенциал. Под трудовым потенциалом региона понимают общую численность его экономически активного населения, обладающего необходимыми физическими, психическими и профессиональными параметрами, обеспечивающими возможность его участия в трудовой деятельности. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые эти же люди исполняют как профессионалы и в силу своих способностей, знаний, опыта могут обеспечить эффективное функционирование производства.

В «Концепции» отмечается, что дальнейшее укрепление инновационного пути развития социально-экономической жизни Нижегородской области приведет к структурным сдвигам в профессионально-квалификационном составе занятых и их трудового потенциала:

- произойдет увеличение работников умственного труда;

- повысится доля специалистов и служащих со средним специальным образованием, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием;
- изменится состав рабочих кадров в пользу высококвалифицированных рабочих, особенно в индустриальных отраслях экономики, их доля может составить от 40 до 50% в 2020 году;
- уменьшится до экономически целесообразных размеров численность работников с высшим образованием, которые будут реально выполнять роль «локомотива» научно-технического прогресса.

На сегодня же структурные диспропорции существенны, решение проблемы дефицита рабочих кадров и специалистов в промышленности, строительстве в Нижегородской области – межведомственная задача, требующая участия всех заинтересованных структур. Эта задача на сегодня – одна из главных составляющих политики развития кадрового потенциала региона.

Управление кадровым потенциалом Нижегородской области требует постоянного мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг, в том числе данных о соответствии спроса и предложения рабочей силы по профилю и уровню квалификации в разрезе профессий и специальностей, отраслей, муниципальных образований области, а также информации о причинах дисбаланса рынка труда.

Среди комплекса мероприятий выделю те, в которых ведущая роль принадлежит службе занятости:

1. Анализ потребностей экономики в трудовых ресурсах. Расширение перечня профессий, специальностей и видов деятельности, адекватных требованиям рынка труда, по которым осуществляется профессиональное обучение, и профобучение по востребованным профессиям.
2. Усиление взаимодействия работодателей и профессионального образования по ключевым проблемам формирования и развития трудового потенциала молодежи. Повышение роли работодателей в определении содержания, форм и методов обучения безработных граждан и их трудоустройства в соответствии с полученной профессиональной квалификацией.
3. Профотбор работников в соответствии с требованиями работодателей, специализация работников крупных центров занятости по отраслевому признаку.
4. Введение государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям, создание системы сертификации и аттестации персонала.

5. Повышение престижа рабочих профессий и инженерных специальностей через СМИ, систему профориентационных мероприятий.
6. Развитие информационного обеспечения о перспективных потребностях рынка труда и прогнозных оценках цены труда в различных отраслях экономики.
7. Разработка новых подходов в профессиональной ориентации, помощи в самоопределении учащейся молодежи и молодых людей на рынке труда в соответствии с прогнозом развития рынка труда.
8. Изменение структуры банка вакансий временных рабочих мест. Развитие программ типа «Первое рабочее место».
9. Учет при реализации приоритетных направлений миграционной политики, в том числе при привлечении иностранной рабочей силы, необходимости обеспечения кадрами промышленных предприятий.

При этом важно отметить, что грамотно построенная региональная политика развития кадрового потенциала улучшает кадровую обеспеченность предприятий, повышает мобильность работника на рынке труда и его адаптационные способности на производстве, приводит к увеличению слоя состоятельных людей среднего класса, гарантирует обществу социальную стабильность, ведет к росту уровня и качества жизни населения.

РУБРИКА «ПРЕССА О КОНФЕРЕНЦИИ»

ПРЕДЧУВСТВИЕ «КАДРОВОГО ГОЛОДА»

В. Н. Поташов

*«Российская газета», г. Петрозаводск
(«Российская газета», 1 ноября 2007 г.)
potashov@onego.ru*

В Петрозаводском университете ищут пути преодоления дефицита трудовых ресурсов для региональной экономики.

В ближайшие годы самыми востребованными профессиями в Карелии по-прежнему останутся инженеры, специалисты в области информационных технологий, средний медицинский персонал, а также квалифицированные рабочие для машиностроения, транспорта, строительства и сферы услуг. Более того, планируемое Европейским союзом введение в 2008 году «голубых карт» для граждан России, которое облегчит привлечение трудовых ресурсов в страны ЕС, может существенно ухудшить ситуацию на региональном рынке труда.

Такой прогноз был обнародован на традиционной научно-практической конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», которая проводилась с 31 октября по 1 ноября 2007 года в Петрозаводском государственном университете. Ведущий карельский вуз занимается исследованиями в этой сфере уже более 10 лет, а в нынешнем году Центр бюджетного мониторинга ПетрГУ выиграл тендер Министерства образования и науки РФ на разработку макроэкономической методики по формированию потребностей отечественной экономики в выпускниках системы профессионального образования.

Как было отмечено на конференции, существующая в стране структура подготовки кадров не отвечает современным потребностям рынка труда. В целом по Российской Федерации отсутствует система прогнозирования таких потребностей и, прежде всего, потребности в профессионально-квалификационной структуре рабочих мест по видам экономической деятельности.

«В каждом регионе страны необходимо создать центр мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг. Ведь основная проблема в подготовке кадров заключается в том, что ни в одном органе государственной власти сегодня нет достоверной информации о потребностях рынка труда. Особенно это касается сферы малого и среднего бизнеса. Эта отрасль активно развивается, и спрогнозировать, сколько будет малых и

средних предприятий через год-два, а тем более через пять лет, очень трудно. Конечно, можно воспользоваться интегрированными показателями, например, среднегодовым приростом валового регионального продукта, и просчитать вероятность создания новых малых предприятий, но эта вероятность будет иметь отклонение более 10 процентов. А мы должны использовать эти данные при принятии решений в области кадровой политики, которые бы позволили удовлетворить потребности нашей экономики», – заявил на конференции президент Петрозаводского университета В. Н. Васильев.

Следует заметить, что ПетрГУ пока удавалось работать на опережение: за последние 15 лет в университете было открыто обучение по 21 новой специальности, которые пользуются большим спросом на региональном рынке труда. В частности, в сфере туризма, горного дела, фармации и коммунальной энергетики.

Однако в целом ситуация в республике остается непростой. По оценке экспертов Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, дисбаланс между структурой выпуска из образовательных учреждений региона и потребностями местной экономики в кадрах может в ближайшие 5-10 лет привести к катастрофической нехватке специалистов в целом ряде отраслей.

ПРОГНОЗ НА ОБРАЗОВАНИЕ КАДРОВ

А. Я. Фарутин

*ГУ «Издательский Дом «Карелия»», редакция газеты «Карелия»,
г. Петрозаводск*

(Газета «Карелия», № 128, 15 ноября 2007 г.)

fart@izdat.karelia.ru

Опыт использования Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ макроэкономической методики в прогнозировании потребностей региональных рынков труда в специалистах разного профиля и применение полученных данных в формировании государственной кадровой политики в Республике Карелия

Традиционной стала организация на базе Петрозаводского госуниверситета Всероссийских научно-практических Интернет-конференций по актуальной теме «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Четвертый такой форум, состоявшийся 31 октября – 1 ноября 2007 года, вывел обсуждение заявленных проблем на новый уровень. Планку поставленных задач поднял президент страны В. В.

Путин на прошедшем 9 октября заседании Совета законодателей России, на котором обсуждались пути реформирования системы образования. Затем эти вопросы были внесены в повестку дня проводившегося в Красноярске 13 ноября совещания с участием Главы государства. Вывод однозначен: необходимо сблизить кадровые запросы экономики с возможностями адресной подготовки требующихся специалистов высокой квалификации.

Впервые в рамках Четвертой Интернет-конференции под эгидой Министерства образования и науки РФ в столице Карелии прошла также школа-семинар «Разработка прогнозных потребностей региональной экономики в выпускниках начального, среднего и высшего профессионального образования». Более тридцати ее участников изучали накопленный Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ опыт использования разработанной карельскими учеными макроэкономической методики прогнозирования будущих потребностей региональных рынков труда в кадрах различного профиля.

Мотивы социального заказа

В своей статье об итогах предыдущей Интернет-конференции, а также в рецензии на монографию авторского коллектива под руководством президента ПетрГУ В. Н. Васильева и профессора В. А. Гуртова «Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации» я уже писал о необходимости включить задачи по решению комплекса проблем, связанных с подготовкой требуемых рынку труда квалифицированных кадров, в национальный проект «Образование». Ведь их дальнейшее обострение впрямь представляет реальную угрозу стратегическим интересам развития страны.

Обозначившиеся в системе образования провалы очевидны. Случилось так, что, перестраиваясь на рыночные рельсы, сама она поначалу среагировала вовсе не на реальные потребности рынка труда, а на субъективные запросы молодых людей, связывавших свое будущее со статусом иных престижных профессий – юристов и менеджеров, финансистов и экономистов. К набору групп по их целевой подготовке подключилась вслед за государственными вузами масса частных учебных заведений. Стимулом тому, естественно, послужила платная форма обучения. Даже при условии ограниченного приема на бюджетные места по этим специальностям их совокупный выпуск, в конечном счете, привел к заметному перепроизводству кадров высшей школы, половина из которых оказались просто не востребованными.

Между тем подготовка специалистов по ряду крайне необходимых обществу профессий, напротив, серьезно сократилась. Сегодня, по высказанной российским законодателям оценке В. В. Путина, национальная экономика нуждается прежде всего в инженерно-технических и рабочих специальностях. В частности, их дефицит особенно остро ощущается в строи-

дустрии и жилищно-коммунальной сфере, машиностроении и металлообработке. Квалифицированных рабочих вообще требуется в 5 раз больше, чем выпускается!

Тревожное положение, складывающееся в обучении трудовых ресурсов, наконец-то предметно рассматривалось на заседании совета по реализации приоритетных национальных проектов, на встречах с представителями бизнес-сообщества, критически оценивших качество профессиональной подготовки выпускников, на совещаниях специалистов. Петрозаводские Интернет-конференции и поддерживаемый ПетрГУ тематический сайт <http://labourmarket.ru> стали как раз постоянной площадкой полезных дискуссий.

Говоря о мерах законодательного решения назревших кадровых вопросов, Президент России призывает регионы активнее подключиться к их разработке, поскольку именно к ведению субъектов РФ еще в 2003 году отнесена организация начального и среднего профтехобразования. Переход этой системы на «подушевое» финансирование должен точнее сориентировать ее на современные потребности рынка. Именно экономические принципы обучения способны повысить привлекательность отдельных специальностей и качество профессиональной подготовки. Совместить интересы всех сторон можно лишь на основе эффективного частно-государственного партнерства в сфере образования.

Опыт Карелии, полезный России

Общую картину потребностей рынков труда в кадрах специалистов разного профиля дают их постоянный мониторинг и ежегодная корректировка прогнозных оценок с учетом фактической динамики изменений и региональных особенностей развития экономики в субъектах РФ. Тендер федерального Министерства образования и науки на проведение этой работы выиграл в 2007 году Центр бюджетного мониторинга ПетрГУ, возглавляемый В. А. Гуртовым.

Дефицитные кадровые позиции буквально по каждому российскому региону теперь нетрудно определить, ориентируясь на составленные командой В. А. Гуртова таблицы прогнозных потребностей экономики по 27 видам экономической деятельности в разрезе 28 укрупненных групп специальностей до 2015 года. В них учитываются не только виды на развитие традиционных производств или появление новых запросов, но также существенно влияющие на общую ситуацию демографические факторы.

Например, в Карелии углубление демографической ямы ведет к тому, что к 2010 году количество выпускников школ практически сравняется с числом набираемых в местные вузы абитуриентов. Претендентов на обучение в системе среднего и начального профтехобразования почти не останется вовсе. Причем ориентация молодежи на изучение гуманитарных и соци-

альных наук, сферы образования и педагогики может вновь привести к перепроизводству кадров с высшим образованием. В то же время вероятен дефицит выпуска специалистов по экономике и управлению, информационным технологиям и энергетике, производству продовольственных товаров и потребительских продуктов, обслуживанию населения и геологии, безопасности жизнедеятельности и защите окружающей среды. А по большинству технических и рабочих профессий прогнозируется еще более острая нехватка выпускников.

Карельское правительство первым заинтересовалось прикладными исследованиями местных ученых и уже заказало им уточнение кадровых потребностей всех муниципальных образований региона. Кроме Карелии, также проведены комплексные разработки по заказам администраций Республики Саха (Якутия), Томской области, Пермского края. Этот опыт получил высокую оценку в Москве.

Польза методики петрозаводчан заключается не столько в фиксации сложившейся ситуации и прогнозировании ее вероятных изменений, но в возможности своевременно скорректировать госзаказ на подготовку специалистов по тем профессиям, которые будут особенно востребованы рынком труда через 5-10 лет. Например, в Петрозаводском госуниверситете с учетом подобных прогнозов количество предлагаемых для изучения специальностей увеличилось в постсоветский период с 26 до 47. Наиболее удачным откликом вуза на созревшие кадровые запросы стала подготовка групп фармацевтов, менеджеров по туризму, горных инженеров, энергетиков, требовавшихся для электрификации карельского участка Октябрьской железной дороги.

Более того, всесторонний анализ полученной базы данных и сделанные учеными варианты прогнозов легли в основу работы над концепцией развития кадрового потенциала Карелии, уже согласованной с Минфином РК и предложенной на утверждение Главе Республики С. Л. Катананову. Подготовлена она исключительно вовремя, если учесть, что с 2007 года функции федеральной службы занятости переданы в ведение регионов и в новой структуре карельского правительства воссоздано Министерство труда и занятости.

Элементы кадровой политики

«После утверждения концепции мы приступим к разработке программы действий и ее практическому осуществлению», – сказал мне начальник реорганизуемого Управления службы занятости РК Г. Л. Карапетов. – Одним из ключевых подразделений в предстоящей работе должен стать центр мониторинга кадровых потребностей, опирающийся именно на опыт ПетрГУ.

Другим важным шагом в организации системы частного-государственного партнерства по подготовке кадров станет создание при

Главе РК соответствующего совета с участием первых лиц профильных министерств и ведомств.

Для предприятий всех форм собственности на уровне республики предлагается ввести государственную статистическую отчетность об их кадровых потребностях и фактическом количестве занятых специалистов по той или иной профессии. Таким образом, каждый район получит своеобразный паспорт, отражающий сведения о том, сколько работает на территории муниципального образования токарей и сварщиков, водителей и экскаваторщиков, инженеров-механиков или программистов. Планы экономического развития, включая расширение действующих или основание новых производств, точнее подскажут оценку будущих потребностей в специалистах определенного профиля. Заявки на кадры в другой форме статотчетности лягут в основу госзаказа для системы профтехобразования.

Вопрос об оплате такого госзаказа со стороны бизнес-структур пока не ставится, но выдвигается требование к бизнесу создавать учебные рабочие места для организации производственной практики учащихся. Только совместное участие в программе «Первое рабочее место» гарантирует повышение качества профессионального обучения. Не менее важным видится обеспечение иных существенных социальных гарантий готовым прийти на производство выпускникам системы ПТО – возможности получения общежития или квартиры, стабильные заработки, перспективы профессионального роста...

Говоря о планах на подготовку специалистов по особо востребованным рабочим профессиям, Г. Л. Карапетов заметил:

«Есть такие специальности, по которым городская молодежь учиться вряд ли пойдет. А в районах республики сидят без работы две с половиной тысячи молодых людей. Почти треть из них, по данным нашего опроса, согласны хоть сейчас сменить место жительства, овладеть хорошей рабочей профессией и работать по ней в любом другом уголке Карелии. Им надо только на старте нормальные условия жизни обеспечить. Если этого не сделать, мы останемся без квалифицированных токарей и слесарей, и тогда наш машиностроительный комплекс попросту погибнет. Не будем еще забывать, что в конкуренцию с отечественными работодателями готовы вступить страны Евросоюза. С 2008 года они получают право привлекать наши трудовые ресурсы по так называемым голубым картам. В сфере интересов соседей из Финляндии и Швеции три десятка специальностей, в основном рабочих, не менее дефицитных на Западе, – каменщики и штукатуры-маляры, электрики и газосварщики, медсестры и те же токари... Карельский союз промышленников и работодателей всерьез обеспокоился этим соперничеством и выразил готовность к активному участию в проведении государственной кадровой политики.

- А насколько результативны предпринимаемые в Карелии усилия – в снижении уровня безработицы, развитии экономики, создании новых рабочих мест?

- Экономика республики развивается уверенно, с темпом, опережающим среднероссийские показатели. Безработица только в 2007 году сократилась по региону на 30%. А в Беломорском районе, который я курирую в правительстве, она уменьшилась почти вдвое – с 10,7 до 5,5%. Правда, Глава Карелии справедливо считает, что это невеликое достижение при среднем-то показателе безработицы в крае 2,1%. Есть над чем работать. В этом году открыли под Беломорском два новых карьера – сразу 120 человек на работу набрали. Лесозаводик небольшой вступил в строй – еще 45 рабочих мест. Появилась перспектива по расширению местного завода металлических изделий, снова ожидаем прибавку. Наряду с такими малыми подвижками особые надежды многие районы связывают с началом осуществления мегапроекта по строительству через территорию Карелии газопровода от Штокмановского газоконденсатного месторождения. Тогда и огромные инвестиции в республику придут, и немало рабочих рук понадобится. Кстати, не помешает связанные со столь грандиозным делом ожидания тоже учесть в прогнозе на образование требующихся кадров».

КАК ИЗБЕЖАТЬ ДЕФИЦИТА?

Н. Р. Шабиев

*ООО «Рекламно-издательский отдел “Северный курьер”», г. Петрозаводск
(газета «Курьер Карелии», № 194, 8 ноября 2007 г.)
shabiev@economy.onego.ru*

31 октября – 1 ноября 2007 года в Петрозаводском государственном университете состоялась Четвертая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция. Основная тематика ее была посвящена проблемам реформы и совершенствования рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России с учетом международного опыта. К участникам конференции со словами приветствия обратились президент ПетрГУ профессор В. Васильев, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ю. Герций, заместитель директора Департамента государственной политики в сфере образования Министерства образования и науки Российской Федерации Н. Розина, заместитель министра экономического развития республики Е. Коткин и другие официальные лица. С презентацией Web-

портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» выступил директор Центра бюджетного мониторинга профессор В. Гуртов.

Нужны инженеры и рабочие

Конференция в виртуальном режиме позволяет участвовать в ней всем желающим. Каждый мог ознакомиться с электронными версиями докладов, а их на начало мероприятия поступило 74 из 56 регионов страны, высказать свое мнение. В прошлом году участниками конференции стали 1100 человек, в этом году ожидалось, что их число должно быть еще больше. Ведь обсуждаемая проблема настолько актуальна, что от ее решения зависит не только дальнейшее развитие экономики, но и благополучие наших граждан.

Не случайно вопросы законодательного обеспечения подготовки и переподготовки специалистов для экономики и государственного строительства страны недавно обсуждались на заседании Совета законодателей России с участием Президента страны. По словам Президента РФ В. Путина, первостепенные задачи по подготовке специалистов связаны с требованиями рынка труда и стабильно растущей российской экономики.

По его мнению, национальная экономика нуждается, прежде всего, в инженерно-технических и рабочих специальностях. Их дефицит уже остро ощущается в стройиндустрии, сельском хозяйстве и некоторых других отраслях. Спрос на квалифицированные рабочие руки растет в машиностроении и металлообработке, жилищно-коммунальной сфере.

При этом, отметил глава государства, экономика предъявляет все более жесткие требования к качеству подготовки специалистов. Работодатели не без оснований полагают, что выпускники профессиональных учебных заведений зачастую не в полной мере отвечают современным профессиональным требованиям. Поэтому не удивительно, что основным критерием при приеме на работу становится не образование, а прежде всего стаж работы по специальности.

Кроме видимого дисбаланса в количестве выпускаемых кадров, обнаружилось несоответствие и в их территориальном распределении. К примеру, в Республике Коми 18 вузов готовят специалистов в области экономики и юриспруденции. А их и так более чем достаточно. Однако необходимых для этой республики кадров для нефтяной и газовой промышленности здесь остро не хватает.

В целом проблема переизбытка подготовки тех или иных специальностей и недостаток других существует во многих регионах. Карелия в этом отношении не исключение. К примеру, практически каждый третий специалист, выпускаемый сегодня системой высшей школы России, – это юрист или экономист.

Прогноз потребностей

Этой проблемой несколько лет назад активно занялся Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского госуниверситета. Отрадно отметить, что Министерство образования и науки Российской Федерации сейчас использует на практике макроэкономическую методику по формированию потребностей экономики в выпускниках системы профессионального образования, разработанную специалистами ПетрГУ.

Методика Центра позволяет прогнозировать потребности экономики в кадрах до 2015 года. Они уже сформированы для каждого из субъектов России на столь длительный период по 27 видам экономической деятельности в разрезе 28 укрупненных групп специальностей. При разработке прогноза использовалось около 100 таблиц для каждого региона.

По данным Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, сейчас в России готовится в два раза больше специалистов с высшим образованием, чем необходимо по потребностям рынка. И наоборот, выпускников начального и среднего профессионального образования меньше нужного количества примерно в два раза.

Макроэкономическая методика впервые дает реальную картину потребностей каждого региона на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Все прогнозные показатели размещены на федеральном Web-портале.

Регулирует жизнь

По словам В. Васильева, в Петрозаводском госуниверситете стремятся регулировать спрос рынка труда и подготовку специалистов. С 1991 года число специальностей здесь увеличилось с 26 до 47. С учетом потребностей регионального рынка были открыты новые специальности. Это туризм, горное дело, фармация, энергообеспечение предприятий, новые специальности в области сельского хозяйства, ЖКХ.

Вместе с тем президент университета согласился с тем, что в подготовке специалистов высшего звена есть и перекосы. 40% выпускников составляют юристы и экономисты, перепроизводство которых очевидно. Чтобы как-то решить эту проблему, в университете бюджетные места с этих специальностей передают на более востребованные: машиностроение, сельское хозяйство, строительство, туда, где требуются инженерные кадры.

С другой стороны, по Конституции любой гражданин имеет право получить специальность, которая ему по душе. Только при этом следует учитывать, что перепроизводство чревато тем, что половина выпускников сразу после окончания вуза работает не по специальности. Кстати, в ПетрГУ проводили мониторинг по этому поводу, который выявил, что через два-три года многие находят себе работу по специальности. Если нет, то молодые люди идут получать второе высшее образование.

«Самое главное, – отметил В. Васильев, – мы решаем задачу пополнения интеллектуального потенциала нашего общества и государства, давая качественное высшее образование большому количеству молодежи».

Система мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг приобретает особую значимость в связи с предстоящей демографической ямой. В 2010 году выпуск из школ республики составит менее четырех тысяч человек, тогда как в 2005 году выпускников было вдвое больше. Естественно, конкурс даже на бюджетные места резко снизится и будет на отдельные специальности даже меньше единицы по сравнению с существующим госзаказом. Поэтому важно в каждом регионе создание официальных центров мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг.

Прогнозирование серьезно осложняет отсутствие достоверной информации в структурах государственной власти по потребностям рынка труда. Особенно это касается сферы малого и среднего бизнеса, которая достаточно активно развивается. Есть статистика, сколько было создано малых и средних предприятий за предшествующие годы, но спрогнозировать, сколько их будет через год-два, тем более через пять лет, довольно сложно. Конечно, можно сослаться на интегрированные показатели, имеющиеся в экономике. Это среднегодовой прирост валового национального или регионального продукта и ряд других показателей. Можно математическими расчетами показать вероятность создания малых и средних предприятий через год, пять-десять лет, но она если даже и будет высокой, то будет иметь отклонения более 10%, что допустимо для реального принятия решений. Эта информация должна быть использована руководителями всех уровней для принятия решений в кадровой политике с точки зрения государственного заказа на количество подготавливаемых специалистов, спектр будущих специальностей. Это необходимо, чтобы удовлетворить и текущие потребности экономики, и, что очень важно с точки зрения развития самой инфраструктуры экономики, в каждом субъекте Федерации уже заранее формировать спрос на специалистов, которые могут быть сегодня не востребованными, а через пять лет будут востребованы. В ПетрГУ так произошло с туристами. Новую специальность открыли в 1999 году, и сейчас она востребована. Надо продумать, какие отрасли появятся в республике через пять-десять лет, чтобы с опережением готовить специалистов.

По словам В. Гуртова, сейчас в республике самые востребованные профессии – это инженеры и специалисты в области информационных технологий, имеющие высшее образование. В этом году и в ближайшие годы будут востребованы выпускники физико-математических факультетов. Что касается начального и среднего профессионального образования, то нужны специалисты в области строительной индустрии и производства, машиностроения и различного вида обрабатывающих производств.

Наибольший дефицит кадров наблюдается там, где не очень высокий уровень обеспечения рабочих мест. Нужны и высокая зарплата, и соответствие уровня рабочего места современным требованиям.

В целом по наличию кадров на российском уровне Карелия выглядит неплохо, считает профессор В. Гуртов. Вместе с тем есть проблемы, связанные с утечкой «мозгов» и квалифицированной рабочей силы по нескольким направлениям. Прежде всего, имеет место большая утечка специалистов в области информационных технологий в Москву и Санкт-Петербург. Если в 2008 году введут так называемые «голубые карты» для рабочих и специалистов высшего и среднего персонала, то Карелии это коснется существенно. Будет утечка за рубеж среднего медицинского персонала, инженерно-технических работников и строительных специальностей. Сгладить ситуацию можно, составив грамотный прогноз спроса и предложений на рынке труда и рынке образовательных услуг.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Ю. В. ГЕРЦИЯ.....	3
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Н. М. РОЗИНОЙ.....	5
ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА А. В. ВОРОНИНА.....	8
ПРИВЕТСТВИЕ НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ Г. Л. КАРАПЕТОВА.....	9
ПРЕЗЕНТАЦИЯ WEB-ПОРТАЛА «РЫНОК ТРУДА И РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ. РЕГИОНЫ РОССИИ» HTTP://LABOURMARKET.RU . ДИРЕКТОР ЦЕНТРА БЮДЖЕТНОГО МОНИТОРИНГА ПетрГУ В. А. ГУРТОВ.....	11
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ Е. Е. КОТКИНА.....	13
РЕКОМЕНДАЦИИ КОНФЕРЕНЦИИ	16
МЕТОД СБОРА, КОНВЕРТАЦИИ И РАЗМЕЩЕНИЯ ИСХОДНОЙ ИНФОРМАЦИИ В БАЗЕ ДАННЫХ ПРОГРАММНО-АНАЛИТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОСТОЯНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА © С. М. Аракелян, Е. А. Архипова, И. А. Блохина, А. В. Духанов	22
ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА И ВОСТРЕБОВАННОСТИ РАЗЛИЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА © Н. Е. Астафьева.....	25
ОБЩЕСТВЕННЫЕ РАБОТЫ – ОДИН ИЗ СПОСОБОВ РЕШЕНИЯ КАДРОВОЙ ПРОБЛЕМЫ © Н. Ю. Астахова, Е. Ю. Любимова	33

ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Т. Х. Бакулина, В. В. Наумов	40
АСПЕКТЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ АДАПТАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА И ПОДХОДЫ К ИНТЕГРАЛЬНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ © В. П. Беклемешев	45
МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРЕСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ © Д. М. Борисов, В. В. Шувалова, В. А. Нежданов	63
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ С УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖЬЮ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ © О. В. Варова.....	78
МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ДОЛГОСРОЧНОМУ И СРЕДНЕСРОЧНОМУ ПРОГНОЗИРОВАНИЮ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ ОРГАНИЗАЦИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ © А. А. Вершинин.....	83
ПОДМОСКОВЬЕ: ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК ИСТОЧНИК ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ © Е. А. Воронина, Л. А. Максименко	91
РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ФОРМИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ © Т. М. Глушанок	103
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕГИОНЕ © К. А. Гулин	109
МОДЕЛИ АГЕНТСТВА ТРУДОВОЙ СТАТИСТИКИ США В ОБЛАСТИ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КАДРАХ © В. А. Гуртов, А. Л. Ишкова, Л. М. Серова	121
ОПЫТ РАБОТЫ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ ФЕДЕРАЦИИ И ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОГНОЗНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ © В. А. Гуртов, Л. М. Серова, Е. А. Питухин	138

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В САМАРСКУЮ ОБЛАСТЬ © Т. Г. Гурьянова, О. А. Графкина.....	143
МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СПО НА РЫНКЕ ТРУДА © Л. М. Ксенофонтова, Ю. Н. Мангутова	150
ПОДГОТОВКА ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА © В. М. Кутузов, Б. Л. Антипов, Н. Н. Семенов, М. Ю. Шестопалов.....	161
РОЛЬ КАРЕЛЬСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В ФОРМИРОВАНИИ СПРОСА НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ © А. П. Литвинас.....	166
ВЛИЯНИЕ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА © В. А. Луговский	171
СОДЕЙСТВИЕ САМОЗАНЯТОСТИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРОФОРИЕНТАЦИИ © В. И. Мармышев, Н. Л. Потемина	180
СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ) © Л. М. Низова, И. А. Соловьёва.....	188
РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА © В. В. Новиков.....	195
УЧЕТ УРОВНЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ЭКОНОМИКИ В МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ © Л. М. Серова, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин	201
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ С УЧЁТОМ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА © А. Ю. Старкова	210

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ЧЕТВЕРТОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» И ЕЕ ОСНОВНЫЕ ИТОГИ © Т. С. Терновская, В. А. Гуртов, О. Н. Артамонов	214
СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ФГОУ СПО «ИРКУТСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ» ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА © А. А. Усова	241
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРАХ В РЕГИОНЕ © Ю. В. Фролов, В. П. Офицеров, М. В. Офицеров.....	250
НОВЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН, ПРОЖИВАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ РАЙОНАХ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, В СВЕТЕ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «РАЗВИТИЕ АПК» © И. М. Харченко, О. П. Поставная.....	261
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННО- РЕСУРСНЫЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ © В. А. Якина	267
РУБРИКА «ПРЕССА О КОНФЕРЕНЦИИ».....	277
ПРЕДЧУВСТВИЕ «КАДРОВОГО ГОЛОДА» © В. Н. Поташов	277
ПРОГНОЗ НА ОБРАЗОВАНИЕ КАДРОВ © А. Я. Фарутин.....	278
КАК ИЗБЕЖАТЬ ДЕФИЦИТА? © Н. Р. Шабиев.....	283

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 II

Редактор *Л. П. Соколова*
Компьютерная верстка *Е. Л. Петрусенко*
Оформление обложки *Ю. М. Листопадов*

Подписано в печать 10.10.2007. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 19. Изд. № 272.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33